

**ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO
ESCUELA DE POSTGRADO**



TESIS

**Impulso laboral y desempeño académico de los oficiales alumnos de la
Escuela de Caballería, 2024**

AUTOR:

BACH. LUIS GUILLERMO GONZALEZ MORALES
(orcid.org/0000-0001-6239-1770)

**Para optar al Grado Académico de
MAESTRO EN CIENCIAS MILITARES
Con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones**

ASESOR:

DR. GAMALIEL TALAVERA PRADO
(orcid.org/0000-0002-5167-1897)

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

Educación Militar

2026

**ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO
ESCUELA DE POSTGRADO**

DEPARTAMENTO GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS No 011 – 2026/ DI

En la Escuela Superior de Guerra del Ejército - Escuela de Postgrado, a los veintisiete (27) días del mes de agosto del año dos mil veintiséis, siendo las horas, se reunió el jurado evaluador conformado por los docentes:

❖	Doctor	IVAN RICARDO BARRETO BARDALES	Presidente
❖	Doctor	JOSE MANUEL PALACIOS SANCHEZ	Secretario
❖	Doctor	WILDER FABIO RAMOS PALACIOS	Vocal

Designados según Resolución de Expedito para Sustentación de Tesis N° 011-2026/SIE/DGI/ESGE-EPG del 14 de agosto de 2026, para evaluar la sustentación presencial y defensa de la Tesis de Grado titulada **"IMPULSO LABORAL Y DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS OFICIALES ALUMNOS DE LA ESCUELA DE CABALLERÍA, 2024"**, presentado por el Bachiller **LUIS GUILLERMO GONZALEZ MORALES**, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Militares con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones, de acuerdo a lo establecido en el artículo 45° de la Ley Universitaria N° 30220.

Luego de atender la sustentación presencial, defensa de la tesis de grado y realizadas las preguntas de rigor, el jurado acordó concederte la calificación de *Aprueba por unanimidad*.....

En mérito del cual, el jurado *aprueba* (aprueba / no aprueba) que se le otorgue el Grado Académico de Maestro en Ciencias Militares con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones.

Firmado, en Chorrillos a los veintisiete (27) días del mes de agosto del año dos mil veintiséis.

.....
**DR. IVAN RICARDO
BARRETO BARDALES**
PRESIDENTE

.....
**DR. JOSE MANUEL
PALACIOS SANCHEZ**
SECRETARIO

.....
**DR. WILDER FABIO
RAMOS PALACIOS**
VOCAL

DEDICATORIA

A mis amados hijos María Pía y Luis Andrés, inspiradores de mis éxitos, poseedores de un gran corazón, impulsadores de mis proyectos; a mis padres amados, por ser siempre luz y guía; a mi querida esposa Alicia, fiel compañera, de un amor incondicional. A Uds. gracias por estar siempre ahí.

AGRADECIMIENTO

A ti papá, educador y guía, que me supiste enseñar lo importante que es el estudio, y que desde el cielo sigues enseñándome que “La vida es una constante escuela de aprendizaje”.

INDICE

PORTADA	i
ACTA DE SUSTENTACIÓN	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
ÍNDICE	v
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
REPORTE DE SIMILITUD	xi
DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Descripción de la Realidad Problemática	1
1.2 Formulación del Problema	3
1.3 Objetivos de la Investigación	4
1.4 Justificación de la Investigación	4
1.5 Viabilidad de la Investigación	7
CAPÍTULO II: MARCO TEORICO	9
2.1 Antecedentes de la Investigación	9
2.2 Bases Teóricas	37
2.3 Marco Conceptual	57
2.4 Definición de Términos Básicos	60
2.5 Formulación de Hipótesis	66
CAPÍTULO III : METODOLOGÍA	67
3.1 Enfoque de Investigación	67
3.2 Tipo de Investigación	69

3.3	Nivel de Investigación	69
3.4	Diseño de Investigación	70
3.5	Población, Muestra y Muestreo	71
3.6	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	73
3.7	Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información	78
3.8	Aspectos Éticos	78
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		80
4.1	Análisis Descriptivo	80
4.2	Análisis Inferencial	86
4.3	Análisis Complementario	92
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN		93
CONCLUSIONES		96
RECOMENDACIONES		98
PROPUESTA PARA ENFRENTAR LA REALIDAD PROBLEMÁTICA		100
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS		102
ANEXOS		108
1.	Matriz de consistencia	109
2.	Matriz de Operacionalización	112
3.	Ficha Técnica de los Instrumentos	116
4.	Validación de los Instrumentos	118
5.	Confiabilidad de los Instrumentos	139
6.	Instrumentos de recolección de datos	141
7.	Autorización para la recolección de datos	145
8.	Formato de Consentimiento Informado	147
9.	Relación de Oficiales Alumnos (Curso Táctico y Curso Básico) ECAB 2024	150

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Frecuencia y porcentaje en la variable: Impulso laboral.	80
Tabla 2 Frecuencia y porcentaje en la dimensión: Ascensos	81
Tabla 3 Frecuencia y porcentaje en la dimensión: Cambios de colocación	81
Tabla 4 Frecuencia y porcentaje en la dimensión: Análisis de puestos.	82
Tabla 5 Frecuencia y porcentaje en la dimensión: Negociación y comunicación.	83
Tabla 6 Frecuencia y porcentaje en la variable: Desempeño académico	83
Tabla 7 Frecuencia y porcentaje en la dimensión: Orden de mérito	84
Tabla 8 Frecuencia y porcentaje en la dimensión: Rendimiento (aprendizaje)	85
Tabla 9 Prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov (K-S)	86
Tabla 10 Resumen del modelo conformado por la variable predictora (independiente): Impulso Laboral y la variable dependiente: Desempeño académico.	87
Tabla 11 Coeficiente beta y valores t del modelo conformado por la variable predictora (independiente): Impulso Laboral y la variable dependiente: Desempeño acad.	88
Tabla 12 Correlación de Spearman entre la dimensión: Ascensos y la variable: Desem- peño académico.	89
Tabla 13 Correlación de Spearman entre la dimensión: Cambios de colocación y la variable: Impulso Laboral.	89
Tabla 14 Correlación de Spearman entre la dimensión: Análisis de puestos y la variable Desempeño Académico.	90
Tabla 15 Correlación de Spearman entre la dimensión: Negociación y comunicación y la variable: Desempeño académico.	91

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Gráfico de barras de la variable: Impulso laboral	80
Figura 2 Gráfico de barras de la dimensión: Ascensos	81
Figura 3 Gráfico de barras de la dimensión: Cambios de colocación	82
Figura 4 Gráfico de barras de la dimensión: Análisis de puestos	82
Figura 5 Gráfico de barras de la dimensión: Negociación y Comunicación	83
Figura 6 Gráfico de barras de la dimensión: Desempeño Académico.	84
Figura 7 Gráfico de barras de la dimensión: Orden de mérito	85
Figura 8 Gráfico de barras de la dimensión: Rendimiento (Aprendizaje)	85

RESUMEN

Esta investigación tiene el propósito de analizar el nexo o la relación entre el impulso laboral y el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería durante el año 2024. El estudio se realizó con el objetivo de identificar las percepciones y apreciaciones de los oficiales alumnos - capitanes y tenientes - pertenecientes a los cursos Táctico (anteriormente denominado Curso Avanzado) y Básico.

La investigación se enmarcó en un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de tipo transversal y un nivel de estudio correlacional.

La población estuvo conformada por 91 oficiales alumnos distribuidos en ambos semestres académicos: 35 capitanes y 25 tenientes en el primer semestre, y 31 capitanes en el segundo. Para la recopilación de datos se utilizó un cuestionario anónimo compuesto por 32 ítems, diseñado para medir ambas variables.

Las conclusiones a las que se ha llegado derivadas del análisis estadístico permitieron confirmar la hipótesis general del estudio, evidenciando que el impulso laboral incide de manera favorable en el desempeño académico de los oficiales alumnos; que el impulso laboral: ascensos, cambios de colocación y análisis de puestos si influyen positivamente en el desempeño académico, más no el de negociación y comunicación

Palabras clave: Escuela de Caballería; Impulso Laboral; desempeño académico; ascensos; cambios de colocación; negociación y comunicación.

ABSTRACT

This research aims to analyze the link or relationship between work motivation and the academic performance of officer students at the Cavalry School during 2024. The study was conducted to identify the perceptions and opinions of officer students—captains and lieutenants—enrolled in the Tactical (formerly Advanced) and Basic courses.

The research employed a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional design and a correlational level of study.

The population consisted of 91 officer students distributed across both academic semesters: 35 captains and 25 lieutenants in the first semester, and 31 captains in the second. Data was collected using an anonymous questionnaire composed of 32 items, designed to measure both variables.

The conclusions drawn from the statistical analysis confirmed the study's general hypothesis, demonstrating that work motivation has a positive impact on the academic performance of officer students. Work-related motivation—promotions, job changes, and job analysis—does positively influence academic performance, but not negotiation and communication skills.

Keywords: Cavalry School; work motivation; academic performance; promotions; job reassignment; negotiation and communication.

REPORTE DE SIMILITUD



Página 1 de 1 - Entrega de integridad

Identificador de la entrega tm:oid::12350:564799995

1. IFI (Infor. final Inv.)- CrI Cab GONZALEZ MORALES Luis 5 MARZ 26 (1).DOC

My Files

My Files

Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::12350:564799995

Fecha de entrega

7 mar 2026, 6:57 a.m. GMT-5

Fecha de descarga

7 mar 2026, 7:19 a.m. GMT-5

Nombre del archivo

1. IFI (Infor. final Inv.)- CrI Cab GONZALEZ MORALES Luis 5 MARZ 26 (1).DOC

Tamaño del archivo

26.1 MB

166 páginas

38.154 palabras

213.474 caracteres

11% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

Bibliografía

Texto citado

Texto mencionado

Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

10% Fuentes de Internet

3% Publicaciones

8% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Página 1 de 1 - Entrega de integridad

Identificador de la entrega tm:oid::12350:564799995

Deberá estar **visado** por el
Dpto de Gestión de la Investig.



(Nombre y Apellidos)
(Grado y Arma)
Jefe Sec. Investigación Estudiantes - DGI

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO
(Grado Académico de Magister)

Por el presente documento, yo **Crl Cab Luis Guillermo GONZALEZ MORALES** identificado con DNI N° 43296316, egresado del XXXI Curso de Actualización de Oficiales; y del LXI CCEM ESGE-EPG año 2002, informo que he elaborado el Trabajo de Investigación denominado “ **Impulso laboral y desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024**” para optar por el Grado Académico de Magister en Ciencias Militares con Mención en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones declaro que este trabajo ha sido desarrollado íntegramente por el autor que lo suscribe y afirmo que no existe plagio de ninguna naturaleza. Así mismo, dejo en constancia de que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo, por lo que no se ha asumido como propias las ideas vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos como en Internet.

Declaro igualmente que asumo plena responsabilidad por el contenido del presente documento y, en mi calidad de autor, acepto las consecuencias derivadas de cualquier omisión, error o falta de precisión en las referencias empleadas. Reconozco que este compromiso de originalidad y ausencia de plagio implica consideraciones éticas y legales. En tal sentido, en caso de incumplimiento de lo establecido, me acogiendo a lo que determinen las normas académicas de la Escuela Superior de Guerra del Ejército – Escuela de Posgrado, así como a lo señalado en su Reglamento Interno.



Luis Guillermo GONZALEZ MORALES
DNI 43296316

INTRODUCCIÓN

El estudio realizado busca conocer la relación existente entre el impulso laboral y el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería durante el año 2024. Existe en dicho personal una influencia del impulso laboral en el desempeño académico.

Decidí realizar este trabajo como algo inédito dentro del ambiente castrense, toda vez que el suscrito se ha desempeñado en varias oportunidades y en diferentes grados como Oficial docente en la Escuela de Caballería.

La medición de los procesos que enuncio, son importantes para la dirección de la ECAB, así como para los oficiales alumnos, para poder determinar su punto de vista, analizar sus respuestas, concluir y plantear recomendaciones. Ningún Oficial ha realizado una investigación similar.

El Problema General planteado es el siguiente: ¿De qué manera el impulso laboral se relaciona con el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024?

El Objetivo General es Determinar la relación del impulso laboral y el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024.

Mientras que la Hipótesis General es ver si el Impulso Laboral influye positivamente en el desempeño académico de los ofls alumnos de la Escuela de Caballería, 2024.

La investigación es cuantitativa, de un diseño no experimental de tipo transversal. De un nivel de estudio correlacional. La población son 91 oficiales alumnos y la muestra 74. Los datos se recogieron en una encuesta anónima de 32 ítems, diseñado para medir ambas variables.

Se ha creído conveniente para facilitar la investigación, diseñar el estudio en cinco capítulos.

En el Capítulo I, se realiza de una forma detallada el Planteamiento del Problema, que comprende la descripción de la realidad problemática, la formulación del problema, los objetivos, la justificación y la viabilidad de la investigación.

En el Capítulo II, se formula el Marco Teórico, que comprende los antecedentes de la Investigación las bases teóricas, el marco conceptual, la definición de términos básicos y la formulación de hipótesis.

En el Capítulo III, se desarrolla la Metodología, que comprende el enfoque de la investigación, el tipo de investigación, el nivel de investigación, el diseño de investigación, la población, la muestra y el muestreo, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, las técnicas Estadísticas para el procesamiento de la información y los aspectos éticos.

En el Capítulo IV, veremos los resultados mediante un análisis descriptivo, un análisis inferencial y un análisis complementario.

En el Capítulo V, se transcriben las conclusiones y recomendaciones, y las propuestas para enfrentar la realidad problemática.

Finalmente, se redacta la bibliografía y los anexos, así como el índice de tablas y figuras.

Cuando este trabajo sea sustentado y aprobado, será presentado a la Dirección de la Escuela para el mejor aprovechamiento del mismo, en bien de los oficiales del arma. De esta manera se buscan resultados que determinen de qué manera el impulso laboral se relaciona con el desempeño acad.

En general los oficiales alumnos buscan progresar y alcanzar logros en la carrera profesional, esta investigación también apreciará estos aspectos. Si hacemos un balance de las oportunidades para alcanzar los objetivos personales podemos apreciar que siempre estarán presentes las dimensiones como ascensos, cambios de colocación, puestos de trabajo, orden de mérito y un buen rendimiento académico.

La globalización del planeta, los avances tecnológicos de hoy en día, los medios de comunicación, las redes sociales y el internet, brindan más oportunidades de conocimiento, hacen a la población educativa más dinámica, más activa y con más recursos para el aprendizaje, en ese sentido, las generaciones de Oficiales - alumnos de la Escuela de Caballería no son ajenos al avance del conocimiento, manteniendo siempre un adecuado nivel en los cursos de perfeccionamiento que dicta esta Escuela.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

Iniciamos exponiendo el objeto central de esta investigación, la cual requiere una aproximación reflexiva a nuestra propia comprensión del estudio sobre el impulso laboral y su relación con el desempeño académico de los oficiales – alumnos de la Esc. de Caballería, durante el año académico 2024, abarcando la totalidad de los dos semestres.

Se identifica que, en la actualidad, la competencia en el ámbito laboral resulta altamente exigente en prácticamente todos los sectores de la actividad humana. Las organizaciones otorgan cada vez mayor importancia a la formación académica de su personal, considerándola un criterio fundamental para los procesos de promoción y desarrollo profesional dentro de sus estructuras. Si enfocamos las cosas desde este punto de vista, el desempeño académico, midiéndolo desde indicadores como las calificaciones académicas, ser dedicados o aplicados en sus cursos, y el graduarse en un buen puesto en el cuadro de mérito, se convierten en un aspecto que las diferentes entidades y/o empresas las podrían considerar para impulsos o promociones laborales, y siendo más específicos a nuestra carrera militar, se refiere tácitamente a un ascenso en nuestra institución. Sin embargo, en algunas empresas, entidades o instituciones se puede apreciar que el impulso o promoción laboral – a veces – y no siempre tendría una relación estrecha y directa con el desempeño académico del personal, pues de manera particular, este análisis se centra en los oficiales – alumnos de la Esc. de Caballería, durante el periodo académico correspondiente al año 2024.

Ahora, se plantean preguntas o interrogantes sobre si ésta influencia de la formación académica en la promoción o impulso laboral es verdadera o no, o si existen otros factores,

llámese habilidades personales e interpersonales, antigüedad en el puesto, experiencia, comunicación o si algún tipo de influencias son determinantes en las respectivas promociones. Es de suponer que si un oficial alumno, en el caso de la Escuela de Caballería tiene un mejor desempeño y preparación académica, se verá reflejado en que sea más competente; sin embargo, se han visto casos que hay oficiales alumnos que han tenido un excelente rendimiento académico, pero no logran ascender o avanzar en la carrera, comparados con otros con un menor rendimiento académico o con un rendimiento bajo y a veces solamente con un rendimiento regular y a veces hasta bajo. ¿Entonces es determinante el desempeño académico en el impulso laboral?

En consecuencia, surge la necesidad de indagar cuál es la relación existente entre el impulso laboral y el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería durante el año 2024. Asimismo, se busca identificar aspectos específicos vinculados a esta relación, como determinar si existe una asociación estadísticamente significativa entre las dos variables, reconocer qué otros elementos podrían incidir en las decisiones relacionadas con futuros ascensos o procesos de promoción, o incluso verificar si el desempeño académico está siendo considerado como un criterio relevante dentro de la evaluación para el desarrollo profesional.

Si las cosas no se definen o no están claras podría tener como consecuencia que estos oficiales alumnos se desmotiven si ven que su esfuerzo académico no es valorado y recompensado; y por supuesto también impactar en forma inversamente proporcional, osea negativamente en su desempeño laboral, el aburrimiento y la desmotivación; y hasta la posibilidad de pedir licencia o pedir su pase al retiro.

Por los motivos enunciados anteriormente el autor decide afrontar estos temas para poder mejorar las políticas consideradas actualmente con un respectivo tratamiento de justicia y equidad ante una competencia académica clara y transparente y las correspondientes expectativas del impulso laboral de los oficiales alumnos.

1.2 Formulación del Problema

Se ha determinado como problema principal y problemas específicos a los siguientes enunciados:

1.2.1 Problema General

¿De qué manera el impulso laboral se relaciona con el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024?

1.2.2 Problemas Específicos

- De qué manera el impulso laboral: Ascensos, ¿se relaciona con el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024?
- De qué manera el impulso laboral: Cambios de colocación, ¿se relaciona con el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024?
- De qué manera el impulso laboral: Análisis de puestos, ¿se relaciona con el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024?
- De qué manera el impulso laboral: Negociación y comunicación, ¿se relaciona con el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024?



1.3 Objetivos de la Investigación

A partir de las interrogantes formuladas, se estableció un objetivo general junto con los objetivos específicos que orientan el desarrollo de la investigación.

1.3.1 Objetivo General

Determinar la relación del impulso laboral y el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Determinar la relación del impulso laboral: Ascensos, y el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024.
- Determinar la relación del impulso laboral: Cambios de colocación, y el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024.
- Determinar la relación del impulso laboral: Análisis de puestos, y el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024.
- Determinar la relación del impulso laboral: Negociación y comunicación, y el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024.

1.4 Justificación de la Investigación

Esta se fundamenta en la necesidad de analizar la relación entre el impulso laboral y el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería durante el año 2024.

A partir de esta justificación, se desprenden propósitos específicos como examinar la gestión de promoción educativa en el ámbito castrense, los procesos vinculados a la promoción laboral, así como identificar las dificultades presentes en los mecanismos de ascenso. Del mismo modo, se busca considerar aspectos relacionados con los cambios de colocación, el análisis de funciones, los procesos de negociación y comunicación

institucional, así como el rendimiento académico expresado en los logros de aprendizaje, el orden de mérito en los cursos y el desempeño académico en general.

En este sentido, la presente investigación se orienta a brindar una efectiva administración al personal de los alumnos de la ECAB por medio de la promoción educativa, así como la aplicación de estrategias acertadas, como el nivel de puestos, mantener a los mejores oficiales alumnos como instructores en la Escuela de Caballería, de acuerdo al perfil logrado en su capacitación en dicha Escuela. Así mismo, incentivar y mantener que los oficiales alumnos que destaquen sean objeto de condecoraciones académicas, felicitaciones, notas de apreciación anual sobresaliente, apropiado desarrollo profesional, premiación e incentivo a su capacitación (envío en misión de estudios) a Universidades en el Perú, o cursos en el extranjero para lograr así una justa promoción a los grados inmediatos superiores en los procesos de ascensos; así como ser designados a puestos de una responsabilidad mayor plasmados en el plan de carrera del oficial, logrando de esta manera una adecuada gestión y el mejor desarrollo profesional de los oficiales alumnos.

Un adecuado trabajo orientado hacia lo descrito líneas arriba, va permitir objetivizar las políticas de promoción del personal y ofrecer, por tanto, la información precisa para que cada oficial alumno pueda conocer las proyecciones de su carrera dentro del arma y la institución.

Podemos agregar como justificación que el impulso laboral y el desempeño académico son dos aspectos fundamentales en el desarrollo profesional del oficial alumno de la ECAB. Es de suponer que ante un mejor desempeño académico esto incida para bien y positivamente la oportunidad para ser promocionado, es decir un ascenso, que también traería una mejora de sus condiciones laborales, económicas y familiares. A pesar de esto no queda del todo claro si el buen desempeño académico va reflejar las posibilidades de un ascenso. Es por ello que mi investigación está buscando comprender la relación entre

las dos variables, recogiendo información de los protagonistas y actores que permitan a nuestros comandos tomar acertadas decisiones con información real y objetiva.

El presente estudio también lo justifico por la importancia y necesidad de ver si los procedimientos actuales de nuestra Institución a nivel escuelas de capacitación como es la ECAB, donde las competencias prácticas, la experiencia y las habilidades blandas a veces se valoran igual al desempeño o al rendimiento académico. NO solo busco la relación al punto de vista estadístico, sino también lograr una reflexión más analítica y también crítica sobre las formas y criterios que se vienen utilizando para la promoción laboral en nuestra Institución.

Partiendo de los párrafos anteriores podemos presentar varios aportes de la investigación, las mismas que detallo a continuación:

- Para los Oficiales alumnos. Les va brindar información de primera mano, útil y real sobre cómo su desempeño académico puede influir en el impulso o su promoción laboral, brindándoles una mejor orientación para su mejor esfuerzo académico y de estudio.
- Para la Escuela de Caballería, el Comando del COEDE y del Ejército. Le va permitir examinar o evaluar si los procesos de promoción laboral que se están llevando a cabo actualmente reflejan los méritos académicos de los oficiales alumnos o si es necesario replantear algunos criterios para buscar cualidades o talentos más eficaces, justos y eficientes.
- Para las Escuelas de Armas y Servicios del COEDE. Permitir ofrece información muy importante, relevante y actualizada sobre la forma como se está aplicando en la práctica la formación académica y su repercusión al Impulso Laboral, la misma que permitiría mejorar el sistema educativo y académico.
- Para Oficiales del COPER, DIPERE y la DIPLAN encargados de emitir directivas y normas. Poder reestructurar - de ser necesario - las mismas en base a las conclusiones

de esta investigación, que se basa en información real, de que si el impulso laboral y el desempeño académico tendrían una estrecha relación.

ESCUELA DE CABALLERIA

JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación va contribuir a entender la importancia del vínculo entre el impulso laboral y el desempeño académico, y por ende mejorar el empleo que le demos a cada capitán y cada teniente egresado de la Escuela de Caballería, en su eficiencia laboral para mejora del arma y de la institución

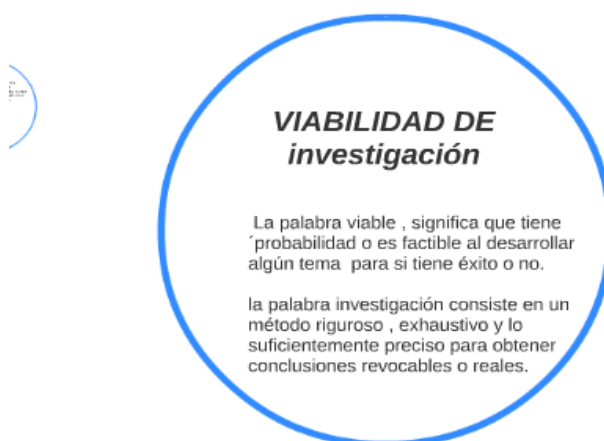
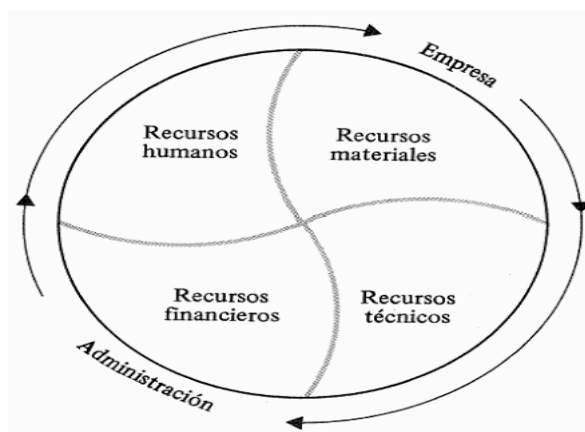


Resumiendo, esta investigación va contribuir a entender la importancia del nexo del vínculo entre el impulso laboral y el desempeño académico, y por ende mejorar el empleo que le demos a cada capitán y cada teniente egresado de la ECAB, en su eficiencia laboral para mejora de la institución.

1.5 Viabilidad de la Investigación

Es viable pues se tienen los conocimientos teóricos y capacidades intelectuales necesarios para su desarrollo, así como los recursos materiales, económicos, logísticos, de tiempo y sobre de todo de los recursos humanos para llevarla de manera efectiva y exitosa, condiciones necesarias para tal fin. Así mismo se dispone de fuentes de información nacionales y del extranjero que facilitaran su estudio. Por otro lado, las condiciones de investigación del autor también facilitarían la misma, pues ha realizado investigaciones anteriores para optar grados académicos de magister en ciencias políticas, así como también respaldados por la formación de posgrado en CO y Gestión de RRHH, doctorado en educación, calificaciones que me brindan las herramientas académicas

necesarias. Estudios realizados en diferentes escuelas de post grado de universidades del medio local y del extranjero, así como una amplia experiencia en docencia universitaria de pre y postgrado en diferentes casas de estudio civiles y militares.



CAPÍTULO II: MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

El autor va determinar y describir antecedentes relacionados con la presente investigación, comenzando con los de orden nacional y luego de orden internacional, a fin de facilitar la misma.

Al respecto puedo afirmar que en vista que éste es un tema inédito dentro del Ejército del Perú, y también en el medio universitario y laboral, marcará un hito en nuestra institución castrense y será precursor en estos temas, en ese sentido se buscan las fuentes con más relación al tema de investigación que faciliten mi trabajo.



2.1.1 Antecedentes de Investigación Nacionales

Ojeda, David (2025). Jefe del Comando Conjunto de las FFAA durante el presente año 2025 y Ex Cmdte General del Ejército (2024). Previa coordinación, se realizó una entrevista con el Señor General de Ejército David Guillermo Ojeda Parra, quien aportó su perspectiva sustentada en su trayectoria profesional y experiencia dentro de la carrera militar.

El General David Ojeda, actualmente en la cúspide de su carrera militar y reconocido como el Oficial General en actividad de mayor antigüedad en el Ejército, sostiene que el impulso o promoción laboral vinculado al desempeño académico de los OfIs - Alumnos — no solo de Caballería, sino de todas las armas — podría verse influenciado por la posición obtenida en el cuadro de mérito y por la asignación correspondiente al primer, segundo, tercer, cuarto o quinto lugar, junto con el puntaje asociado a cada uno.

Para nadie es un secreto que los primeros quintos estarán en condiciones más expectantes para la proyección en su carrera profesional, por eso la importancia de estudiar y esforzarse mucho, sacrificando horas de descanso y de sueño; entonces este sacrificio si es influyente en la carrera militar, en el impulso y la promoción laboral. Si nos ponemos a pensar, cual sería ese impulso, tal como pregunta mi entrevistador el Sr Crl. Luis Gonzalez Morales - mi respuesta es tácita – este impulso se ve reflejado en los ascensos, y si queremos ser más visionarios se verá reflejado también en las unidades de destino a donde serán cambiados de colocación; sin duda los mejores ocuparán también los mejores puestos, aunque esto último podría ser relativo. Partamos de la premisa que siempre habrá un primero y un último.

El Gral. David Ojeda piensa que al igual que en todas las armas y servicios - y la caballería no es la excepción - si habría cierta influencia en la carrera militar por el orden de mérito en los cursos que realizan los Capitanes y los tenientes, pues nuestro sistema educativo es así, un orden de mérito que refleja un puntaje. Esto ayuda si el puesto es bueno, pues le brinda un puntaje diferenciado, y si no es tan bueno, el impulso será mediano. Queramos o no, siempre saltan las preguntas al término de estos cursos ¿Qué puesto quedaste? Y ahí ya hay una arista, un tácito prestigio resultante con marcadas diferencias.

Existen otros cursos, como los de especialización y perfeccionamiento; la parte académica es determinante; gran parte de nuestra carrera militar la pasamos estudiando.

Cursos como los de Inteligencia, OPSIC, Comandos, Blindados, Paracaidismo u otros, en diferentes grados, o grados superiores. Uno de ellos es ser Mg en CCMM, antes llamado el CCEM de la ESGE que se realiza del grado de mayor, en donde el desempeño académico es mucho más exigente, o sea a mayor grado, mayor exigencia. Es importante tener profesionales altamente capacitados. Entonces los cursos son una conjunción de ordenes de mérito y de puntajes, al margen de las medallas académicas.

Hay otros aspectos a tomar en cuenta, y me refiero a los antecedentes profesionales, es decir las Unidades, dependencias o Escuelas donde el oficial es destacado a trabajar, eso influye también. Lugares como las guarniciones alejadas, en la selva, en la sierra, o en altura o zonas declaradas en emergencia o lugares como la localidad de PATAZ donde hoy en día impera la minería ilegal y las fuerzas de orden del EP y la PNP tienen un comando unificado militar. Este desempeño laboral anual arrojará una nota y ésta también servirá como un impulso laboral.

En síntesis, cabe preguntarse si existe una relación entre el impulso laboral y el desempeño académico. Considero que dicha relación sí se presenta; sin embargo, esta no determina de manera absoluta la trayectoria profesional del oficial, dado que intervienen otros factores que también deben ser considerados. Conozco oficiales que son académicamente buenos, y otros regulares, pero que son muy operativos y obtienen resultados, les ha ido bien en la carrera y han llegado a grados expectantes. ¿Qué vamos a valorar más, la parte académica o la parte operativa laboral? ¿Surge esa interrogante no?, En nuestra organización militar ambas van de la mano, una no puede existir sin la otra y esto sin contar los diferentes factores que a lo largo de la carrera surjan, como el resquebrajamiento de la salud o variaciones en los estados psicosomáticos.

Finalmente, estimo que sí existe una relación directa entre las variables planteadas; no obstante, dicho nexo no definirá de manera determinante la trayectoria profesional del oficial. Los puntajes académicos y las medallas académicas ayudan, y mucho, el espíritu

de la competencia académica leal y transparente no se debe de extinguir jamás, está bien que haya cuadros de mérito, eso nos impulsa a ser mejores cada día, y que los mejores y más capacitados culminen sus carreras con los objetivos cumplidos, tanto institucionales, como personales.

Ballesteros, Nilton (2025). Director de la Jefatura de Educación del Ejército – JEDUCE. Se realizó una conversación con el General de Brigada Nilton Cesar Ballesteros Ríos, actual director de esta jefatura, quien, desde su perspectiva personal y respaldado por su experiencia profesional, expresó su apreciación respecto al impulso laboral y el desempeño académico de los Oficiales Alos.

Durante el año 2024 desempeñé el puesto de Dir. de la ECAB, y vi de cerca el esfuerzo de los Capitanes y Tenientes, pienso que esto es relativo, sin embargo el puesto que ocupen en el orden de mérito, así como el quinto correspondiente les asignará un puntaje, lógicamente los del 1er quinto tendrán una marcada ventaja sobre los demás, entonces el desempeño académico si influenciaría en el impulso o promoción laboral, es decir en un ascenso o en un cambio de colocación, pues los puestos más expectantes son designados a los más capacitados y siempre estos cuadros de mérito se toman en cuenta. Considera que, si influye directa o indirectamente en la carrera militar el puesto que haya quedado en los cursos Táctico y Básico, tanto por el puntaje, como por la referencia y el prestigio.

Sin embargo, aquí vienen otros aspectos a enumerar en la promoción laboral o en un ascenso o en la rotación o cambio de colocación y son los antecedentes profesionales, como por ejemplo otros cursos que haya realizado, calificaciones anuales, condecoraciones, felicitaciones, Unidades donde ha trabajado (antecedentes), guarniciones donde se ha desempeñado, zonas de emergencia como el VRAEM o unidades de frontera, entre otros aspectos. Una Medalla académica por ocupar el primer puesto le asigna un puntaje adicional y estos puntajes (orden de mérito y medalla) lo acompañaran durante toda su carrera. Añade el señor General Nilton Ballesteros que en

el Curso Táctico (antes llamado Curso Avanzado) egresó en el primer puesto y eso lo ayudó mucho en el éxito actual de su carrera. Sin embargo, el desempeño académico “medio” o regular por decirlo de una manera también influye en el impulso o promoción laboral, pues no son solo los aspectos académicos los que se toman en cuenta, no obstante, puede afirmarse que existe un nexo de directa proporcionalidad entre las dos variables. Si bien, dicha relación no es absoluta, ni concluyente, sí se evidencia su presencia de manera significativa.

La diferencia con un egresado universitario es que una vez que éste egresa sale al mercado laboral a buscar trabajo y en ese medio siempre buscan a los mejores; en el medio militar también se buscan a los mejores para cargos de mayor responsabilidad, pero todos dentro de la institución, no salimos al mercado laboral a buscar trabajo, nuestro trabajo está dentro de nuestra institución y es por 30 años a más.

Cabe señalar que, dentro de la carrera militar, el nexo entre el impulso o promoción laboral y el desempeño académico no se presenta como un proceso lineal ni definitivo. Pueden surgir diversas circunstancias que limiten el desarrollo del potencial profesional del oficial, generando retrasos en los ascensos o impidiendo avanzar en la carrera al ritmo esperado. Esto puede deberse, entre otros factores, a la propia estructura piramidal institucional, que se refleja, por ejemplo, en la asignación limitada de vacantes.

No todos llegan a ser General y no porque les falte capacidad, sino por la misma organización que tenemos, sin embargo, uno debe continuar trabajando y esforzándose porque esta es una “carrera de resistencia”, no de tiempo, sino de saber resistir para llegar. Creo que si yo no hubiera salido número uno en mi curso avanzado y primer quinto en todos mis cursos me hubiera demorado un poco más en llegar al grado que actualmente ostento.

En síntesis, considero que existe tanto una directa como indirecta relación entre el impulso laboral y el desempeño académico.

Boletín de Econ. Laboral del Min. de Trab. y Prom. del Empleo. (MTPE, 2022). Esta publicación representa una fuente institucional de referencia para comprender la relación entre formación educativa y oportunidades de empleo en el contexto peruano. Aunque la investigación desarrollada por el autor es original dentro del ámbito castrense y existen escasos estudios a nivel nacional que vinculen de manera directa el impulso laboral con el desempeño académico, dicho boletín ofrece insumos que permiten situar la problemática en un marco más amplio relacionado con lograr insertar laboralmente a los estudiantes que han egresado de Universidades.

En uno de sus reportes, el MTPE (2022) analiza la problemática de la “inadecuada falta de ocupación del personal profesional universitario en el país”, señalando que una proporción significativa de egresados universitarios enfrenta desajustes entre el nivel de formación alcanzado y las exigencias reales del campo laboral. Esta situación se manifiesta en escenarios de sobreutilización, subutilización o subempleo de sus competencias profesionales.

En este sentido, se entiende por subutilización aquella situación en la que el nivel de formación del trabajador excede los requerimientos del puesto desempeñado, como ocurre —a manera de ejemplo— cuando un economista con grado doctoral es asignado a labores operativas básicas sin relación con sus competencias especializadas. En contraste, la sobreutilización se produce cuando el nivel de competencia o preparación del trabajador es inferior al exigido por la función desempeñada, situación observable en escenarios de acceso a cargos públicos sin la preparación técnica o profesional correspondiente. Finalmente, el subempleo puede comprender formas de contratación en las que un profesional realiza funciones para otro colega que se adjudica los resultados, evidenciando una distorsión en la valorización del trabajo calificado (MTPE, 2022).

Velásquez, Valeria (2022). La autora llevó a cabo una investigación orientada a identificar el nexo entre la motivación laboral y el desempeño de los empleados del área de administración de una empresa estatal del Callao durante el año 2021. Señala que, en la actualidad, diversas organizaciones enfrentan niveles reducidos de motivación entre sus colaboradores, lo cual se refleja directamente en la calidad de su rendimiento. Frente a esta problemática, la investigación se orientó enfocándose cuantitativamente, de forma aplicada, con un diseño no experimental y de corte transversal, utilizando un método correlacional con el propósito de analizar la vinculación entre las variables planteadas. Los encuestados estuvieron conformados por 52 empleados del área administrativa, que se les evaluó con un cuestionario estructurado que fue el instrumento para la recolección de datos.

Los hallazgos obtenidos permitieron establecer que existe una relación positiva y estadística importante entre la motivación y el desempeño laboral, observándose que los grados más altos de motivación se asocian con mejores resultados en el rendimiento del personal. También se evidenció que la motivación intrínseca tiene un nexo directo con el sentido de responsabilidad y el saber reconocer su desempeño, mientras que la motivación extrínseca se vincula con el aumento de la productividad.

La autora subraya que, en los últimos años, tanto la motivación como el desempeño laboral han adquirido una relevancia creciente en el rubro de las empresas del estado y las del sector privado, debido a que se ha demostrado que las estrategias institucionales tradicionales no lograban generar un compromiso auténtico en los trabajadores. En este contexto, se observó que muchos colaboradores se limitaban a cumplir con las funciones establecidas, sin buscar niveles superiores de productividad que beneficien tanto al individuo como a la institución. En el caso peruano, se evidencia un incremento en el número de trabajadores que no perciben autorrealización, lo cual se asocia a una baja

autoestima y a la escasa valoración de sus logros, a pesar de que los reglamentos organizacionales declaran incentivar la motivación y el desempeño permanente.

En respuesta a esta situación, diversas instituciones han comenzado a implementar programas y planeamientos orientados a incrementar la motivación laboral, conscientes de que aquellas organizaciones que promueven activamente la motivación de su personal presentan menores índices de fracaso. Sin embargo, promover la motivación dentro de una organización constituye un desafío complejo, ya que implica reconocer las diferencias individuales de los colaboradores, sus motivaciones intrínsecas y extrínsecas, así como sus iniciativas y características personales. Con base en esta premisa, Velásquez (2022) formuló como hipótesis que la motivación laboral establece una relación significativa con el quehacer de los trabajadores del área administrativa de una entidad estatal situada en la sede Callao durante el año 2021.

Inst. Nac. de Estadíst. e Inform. (INEI, 2021). En sus Compendios Estadísticos, presenta información vinculada a áreas como educación, ingresos, vivienda y desarrollo social, principalmente a través de datos cuantitativos y representaciones gráficas. Sin embargo, dichas publicaciones no incluyen análisis específicos sobre variables como el impulso laboral, la proyección profesional, el orden de mérito o la relación entre desempeño y retribución económica en el personal de instituciones públicas o privadas.

De manera análoga, la OIT - Organización Internacional del Trabajo, mediante sus informes oficiales, aborda temas relacionados con condiciones laborales, productividad y derechos del trabajador, pero no contempla estudios que articulen directamente la motivación o proyección laboral con indicadores de rendimiento y beneficios económicos, como los propuestos en el presente proyecto de investigación.

De acuerdo a lo investigado se puede apreciar que ni el INEI, ni la OIT tienen información estadística o de interés general respecto al tema de investigación, por lo que

me reafirmo en manifestar que, si este es un tema inédito para el medio laboral civil, lo es mucho más para el medio militar. Estas entidades brindan información diversa relacionada con el tema, pero no una relación directa que haya entre el impulso o promoción laboral y el desempeño académico. Considero pertinente hacer mención de esto.

Min. de Trabajo y Prom. del Empleo (MTPE 2021). Dicha entidad ha desarrollado múltiples investigaciones relacionadas con la empleabilidad, el comportamiento económico y los niveles salariales, las cuales se difunden principalmente a través del Anuario Estadístico y los Boletines de Economía Laboral. Estos documentos proporcionan una visión panorámica sobre la dinámica del mercado laboral y permiten contextualizar los fenómenos asociados al tratamiento de los RRHH – Recursos Humanos. A pesar que, al tratarse de una temática específica y poco explorada, como es la relación entre impulso laboral, proyección profesional, orden de mérito e ingresos económicos, no se ha identificado información directa que aborde estos elementos de manera articulada, lo cual reafirma el carácter inédito del presente estudio.

Hidalgo, Alexander (2021). El autor desarrolló un trabajo de investigación que tenía el fin de analizar si existe la relación significativa (o no) entre el desempeño académico — operacionalizado a través del orden de mérito - y el desempeño laboral - medido mediante los ingresos económico0 - de los alumnos egresados de la facultad de Ing. Industrial integrantes de la promoción del año 2009 de la PUCP. Para tal fin, se utilizaron datos proporcionados por la DAA - Dirección de Asuntos Académicos de dicha casa de estudios, los cuales incluían los registros en forma secuencial del llamado OM (orden de mérito) de los alumnos egresados, así como la información recopilada en el censo institucional denominado Seguimiento a Egresados PUCP, que contiene variables académicas, laborales y sociodemográficas relevantes para el análisis.

El estudio también se apoyó en documentación complementaria, entre la que se incluyeron informes de egresados por especialidad, fichas técnicas del censo, indicadores

de cobertura, cuestionarios aplicados y un diccionario de preguntas. Estos insumos permitieron consolidar una base de datos sólida para el desarrollo del análisis estadístico correlacional. Con el propósito de realizar comparaciones significativas, los participantes fueron clasificados inicialmente en tercio superior, tercio medio y tercio inferior, seleccionándose posteriormente los grupos extremos, tanto el tercio superior como el tercio inferior, para la aplicación del análisis correlacional mediante el software estadístico SPSS.

En el primer capítulo, el autor presenta el planteamiento del problema, la delimitación del estudio y los componentes metodológicos esenciales, como la hipótesis, los objetivos y las preguntas de investigación. El segundo capítulo desarrolla el marco teórico, abordando las dimensiones del desempeño académico y laboral, los factores que los condicionan y su posible interrelación. El tercer capítulo está dedicado a los aspectos metodológicos, describiendo el proceso de recopilación de datos, los instrumentos utilizados, las variables analizadas y los procedimientos estadísticos aplicados. Finalmente, el cuarto capítulo exhibe los resultados de las correlaciones obtenidas, junto con las conclusiones y recomendaciones derivadas del análisis efectuado.

Al respecto del trabajo del autor, puedo manifestar que éste realiza una investigación relacionada directamente con la investigación del suscrito enfocando a los egresados de la facultad de Ing. Industrial de esta casa de estudios, la misma que es una universidad seria y de renombre, que respalda la calidad de sus egresados y de sus trabajos de investigación, al igual que el suscrito que aboca su estudio a los oficiales alumnos de los cursos Táctico y Básico de la Escuela de Caballería y me respaldo en los datos de dicha escuela. El autor Hidalgo buscó información en la Dirección de Asuntos Académicos (DAA) de dicha casa de estudios, que le brindó las facilidades requeridas para su estudio y análisis. El suscrito recogió información de campo de los propios oficiales alumnos de los grados de Capitán y tenientes del arma de Caballería.

Al igual que el sistema académico del Ejército, en la PUCP y a fin poder hacer sus comparaciones y trabajos estadísticas, Hidalgo dividió en tres grupos a los egresados: tercio superior, medio e inferior, trabajando con los tercios extremos, sin embargo, el suscrito enfoca a los egresados de la ECAB de acuerdo al sistema educativo del Ejército en quintos de egreso y el puntaje que se les asigna y la medalla académica al primer puesto. Posteriormente, el autor Hidalgo expone la caracterización de la muestra y los resultados obtenidos a partir de las correlaciones estadísticas aplicadas. Finalmente llega a las conclusiones y realiza sus recomendaciones explicadas detalladamente en su investigación, tal como realizará el suscrito con su trabajo de investigación. Es un excelente trabajo de investigación el que se hace mención.

Ramírez, Edwin y otros (2020). Los autores llevaron a cabo un estudio en la Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, en la ciudad de Huaraz, con el propósito de examinar la relación entre el rendimiento académico y la remuneración obtenida por los egresados de la carrera de Administración de las universidades públicas del Perú. Este trabajo resulta pertinente para la presente investigación, dado que aborda

la vinculación entre el desempeño académico y los resultados laborales posteriores a la formación profesional, temática estrechamente relacionada con el objeto de estudio planteado.



Los autores señalan que, en el ámbito académico, ha existido una preocupación constante por identificar los factores que influyen en el rendimiento de los estudiantes

universitarios y, particularmente, determinar si dicho rendimiento se convierte en un elemento decisivo para acceder a empleos mejor remunerados tras la culminación de los estudios, especialmente en el campo de la administración. En ese sentido, la investigación de Ramírez et al. (2020) aporta evidencia empírica relevante para comprender la posible incidencia del rendimiento académico en la inserción laboral y en la percepción de ingresos, lo cual guarda relación directa con las variables analizadas en el presente estudio.

En este punto los autores enfocan la realidad desde una perspectiva muy objetiva, tal como estoy realizando, buscando la relación del desempeño académico con el aspecto laboral y si estas conllevan al éxito deseado como profesionales.

Quiche, Mario (2018). Según Quiche, con base en información proporcionada por especialistas y directivos del MTPE -2016 Min. de Trabajo y de la Prom. de Empleo correspondiente al año 2016, difundida mediante el portal oficial PC “ponte en carrera”, los profesionales de la carrera de Administración en el Perú perciben remuneraciones que oscilan entre S/ 1,300.00 y S/ 4,000.00 mensuales. Asimismo, se señala que el ingreso promedio de estos egresados se sitúa aproximadamente en S/ 2,219.00 al mes. Estos datos permiten contextualizar la realidad salarial del sector administrativo y evidencian la importancia de establecer o determinar si existe una relación formación académica - desempeño profesional y el nivel de ingresos percibidos por los egresados.

En el párrafo que antecede el autor, haciendo hincapié a un referente, menciona datos de un ministerio que proporciona información fidedigna y de confianza de promoción del empleo, osea laboral, que se ve reflejado en los pagos y/o remuneraciones de una profesión tradicional, lo cual es considerado como poco, es tal vez por eso que la orientación a carreras nuevas es bastante alta, porque son más lucrativas.

Michavila, Juan y otros (2018). De acuerdo con lo manifestado por los autores, la empleabilidad se ha consolidado como uno de los ejes centrales del modelo educativo contemporáneo, lo que ha promovido la implementación de enfoques de enseñanza y aprendizaje enfocados en el desarrollo de las llamadas competencias profesionales. Bajo esta perspectiva, la formación académica trasciende la mera transmisión de contenidos, orientándose al fortalecimiento de capacidades que permitan una inserción efectiva de los egresados en el mercado laboral.

García, Mirian y Cárdenas, Elsa (2018), Según los autores, en el marco de la enseñanza, la empleabilidad se entiende como la capacidad que tiene una persona para integrarse de manera efectiva en el mercado laboral. Las autoras explican que dicha empleabilidad funciona como un capital transferible y adaptable, el cual se convierte en un recurso estratégico para facilitar la integración profesional en los distintos entornos de trabajo.

Ambos autores, considerados como referentes en el tema, sostienen que la empleabilidad mantiene una relación directa con el ámbito laboral, aspecto que se vincula de manera pertinente con la investigación realizada en la Escuela de Caballería.

A partir de los argumentos previamente expuestos y considerando la relevancia del hecho de que un alto rendimiento académico —expresado mediante el promedio ponderado y el orden de mérito— no garantiza necesariamente el acceso a puestos laborales con una remuneración favorable, se considera necesario analizar la relación entre el desempeño académico y los niveles de remuneración alcanzados por los egresados de la carrera de Administración de la Univ. S. Antúñez de Mayolo, ubicada en Huaraz, región Áncash, Perú.

En el trabajo de investigación los autores basándose en conceptos doctrinarios de destacados maestros explican que no necesariamente los mejores educandos, tendrán

éxitos laborales reflejado en una remuneración económica adecuada o interesante, pero que si hay una relación positiva.

En ese marco de análisis, los hallazgos permiten sostener que existe una asociación positiva entre el rendimiento académico y los niveles de remuneración obtenidos por los egresados de la carrera profesional de Administración. Esto sugiere que quienes lograron un desempeño académico superior presentan mayores posibilidades de acceder a mejores oportunidades laborales, lo que conduce a inferir la existencia de una relación directa entre ambas variables, bajo un nivel de confianza del 95%.

Asimismo, el tratamiento estadístico de los datos corrobora la presencia de una correlación sólida y estadísticamente significativa entre el rendimiento académico de los egresados de Administración (Adm.) de la Univ. S. Antúnez de Mayolo, en Huaraz-Áncash, Perú, y los ingresos percibidos en su ejercicio profesional, confirmándose dicho resultado con un nivel de confianza del 95%.

Con esta última explicación los autores definen sus conclusiones en base a resultados reales y efectivos con un altísimo nivel de veracidad.

Cordero, Omar (2018). Omar Cordero Meléndez es director de Gestión de Personas y RRHH y docente de la UP – Univ. del Pacífico.

En concordancia con la perspectiva de análisis del especialista en Administración y gestión de los RRHH y talento humano, sostiene que el rendimiento académico de un egresado puede constituirse en un indicador preliminar del desempeño que este podría alcanzar en el ámbito laboral. Desde su experiencia en la Administración de los RRHH y en la docencia superior, señala que el desempeño estudiantil proporciona señales predictivas sobre la disciplina, la responsabilidad y la capacidad de adaptación que una persona podría manifestar en un entorno profesional.

No obstante, el autor aclara que el orden de mérito académico —como pertenecer al tercio superior— no garantiza, de manera determinista, un desempeño laboral óptimo, dado que la inserción profesional involucra variables adicionales como habilidades blandas, adaptabilidad organizacional y motivación intrínseca. En palabras del especialista, el rendimiento académico “marca una pauta, pero no define completamente el potencial laboral de un egresado” (Cordero, 2018, comunicación personal).

Si bien los aportes del mencionado especialista resultan relevantes para enriquecer el análisis de esta investigación, es pertinente reconocer que los entornos institucionales presentan particularidades. En ese sentido, los contextos del ámbito civil, como el referido por Cordero, no son enteramente equivalentes a los escenarios propios del medio militar, donde los factores disciplinares, jerárquicos y operativos adquieren una connotación diferente. Por tanto, la interpretación de dicha relación entre desempeño académico y el impulso laboral debe contextualizarse en función de la estructura y naturaleza castrense, lo cual constituye un matiz necesario para una evaluación rigurosa. Tomemos en cuenta que el egresado de una casa de estudios, nuestra UP - una de las mejores del medio – y también una de las más caras es muy diferente al egresado del curso Básico y/o Táctico de las EEAASS y en particular de la escuela en mención (La Escuela de Caballería). Tomemos también en cuenta que dichos cursos castrenses son como si fueran diplomados, pues son considerados de posgrado, ya que son realizados luego de terminar su licenciatura en CCMM en la EMCH.

Asimismo, el especialista señala que, en el ejercicio profesional, un egresado puede enfrentar situaciones que limiten el desarrollo de su potencial, afectando su proyección de ascenso y, en consecuencia, su capacidad para acceder a mejores niveles de remuneración. Explica que ello puede ocurrir, por ejemplo, cuando un profesional se inserta en un sector laboral que no responde a sus intereses vocacionales ni a su campo de especialización. Ante la falta de oportunidades más alineadas a sus objetivos, este puede

optar por permanecer en dicho puesto, lo que, a mediano o largo plazo, podría generar un estancamiento en su desarrollo profesional debido a la falta de motivación y al escaso despliegue de sus competencias.

Por otra parte, desde su experiencia docente en la Universidad del Pacífico, Cordero observa que algunos estudiantes con bajo rendimiento académico han alcanzado, años después, mejores condiciones económicas que aquellos que ocuparon los primeros lugares de mérito. Precisa que, en muchos de estos casos, se trata de egresados que optaron por la vía del emprendimiento, formando sus propias empresas o iniciativas comerciales, lo que les permitió generar ingresos superiores a los obtenidos mediante la trayectoria profesional tradicional.

A partir de las diferentes situaciones expuestas, se infiere que un elevado rendimiento académico durante la formación universitaria no constituye, por sí mismo, una garantía de alcanzar los niveles más altos de ingreso económico en la vida laboral, ya que intervienen otros factores como la iniciativa emprendedora, la capacidad de adaptación al mercado y la gestión personal del proyecto profesional.

Es menester comentar la opinión de Cordero, en la que indica que el desempeño académico de un egresado no marca significativamente su progreso laboral, osea ser un buen estudiante no le garantiza un éxito en el mercado laboral, una vez egresado; ahora haciendo una comparación con nuestra institución y el tema materia de investigación sobre el impulso o promoción laboral y el desempeño académico del Ejército, podemos decir que mientras los egresados de una universidad salen al medio, es decir a la calle a buscar una oportunidad laboral, osea un trabajo, en el Ejército su puesto laboral está asegurado dentro de la misma institución, lo cual crea diferentes ambientes laborales, pues si bien es cierto los escenarios son similares, estos no son iguales, no son los mismos, ni tampoco los regímenes laborales, pues como indico líneas arriba, para un egresado Universitario no es tan determinante el orden de mérito para su éxito laboral y ser bien promocionado, en el

Ejército si influye pues cada quinto del cuadro de mérito, se le asigna un puntaje adicional al puntaje básico de haber realizado el respectivo curso, y este se ve incrementado por la medalla académica que obtenga el primer puesto.

En lo que si hay coincidencias, es que en la vida profesional misma del egresado universitario y los oficiales de los cursos Táctico y Básico, es que se pueden presentar situaciones, circunstancias o hechos que les impidan avanzar o desarrollar el potencial profesional y no conseguir ascensos, por ejemplo en el Ejército las sanciones disciplinarias, la incapacidad médica o psicosomática, los peritajes médicos legales, los problemas personales tomando en cuenta que la administración de la carrera militar es diferente a la de un profesional universitario; mientras que en el Ejército su desarrollo profesional es controlado y administrado siempre, en un egresado universitario la situación cambia, pues tiene que buscar un trabajo a veces no de su especialidad o de su agrado y tiene que quedarse en el puesto, porque no hay más oportunidades laborales, en cambio al oficial se le asigna una unidad laboral de su especialidad, de su arma y de su rubro profesional. En el caso de un egresado profesional universitario esos inconvenientes truncan su desarrollo profesional y lo más lógico y probable es que no pueda desarrollar todas sus capacidades y habilidades.

También menciona su opinión desde un punto de vista académico como catedrático de esta otra prestigiosa casa de estudios, una de las mejores del medio al año 2025, la Universidad del Pacífico, en donde se han presentado casos de egresados que académicamente no rendían (último tercio) y que en el medio laboral les ha ido muy bien y se ve reflejado en su condición económica muy estable, mucho mejor que sus compañeros con alto desempeño académico. Aquí hay una arista, esos que triunfaron fueron emprendedores empresariales o que crearon un negocio. En el Ejército esa arista no se da.

Revista IGOB (2018) Instituto Internacional de Gobierno. Según lo expuesto por la Revista IGOB (Instituto Internacional de Gobierno, 2018), el estudio tuvo como propósito general optimizar los resultados y el desempeño académico de los estudiantes de nivel secundario del Colegio Nacional N° 6089 “Jorge Basadre Grohmann”, situado en el distrito de San Juan de Miraflores, prestando especial atención a las áreas curriculares de Ciencia, Tecnología y Ambiente. Este estudio se desarrolla bajo un enfoque científico de naturaleza básica y de diseño cuasi experimental, empleando como estrategia principal el Programa EACTA orientado al fortalecimiento de las estrategias de aprendizaje.

En cuanto a la población de estudio, esta estuvo conformada por 121 estudiantes de segundo año de secundaria; sin embargo, la muestra se delimitó a 48 participantes, distribuidos equitativamente entre un grupo control (24 estudiantes) y un grupo experimental (24 estudiantes). Para la recolección de datos, se diseñó un instrumento tipo cuestionario que permitiera evaluar el nivel de conocimiento sobre estrategias de aprendizaje antes y después de la implementación del programa. En ese sentido, se aplicó un pretest a ambos grupos en mayo de 2018, y posteriormente, un posttest en noviembre de 2019, tras culminar las 20 sesiones del Programa EACTA.

Los hallazgos obtenidos, procesados mediante la prueba estadística U de Mann-Whitney, demostraron la existencia de diferencias significativas entre los resultados del pretest y el posttest, alcanzándose un nivel de significancia del 94%, con un valor $p = 0,000$, inferior al criterio establecido de 0,05. Esto permitió rechazar la hipótesis nula y dar validez a la hipótesis de investigación. En síntesis, se determinó que la implementación del Programa EACTA produjo una mejora sustancial en el rendimiento académico del grupo experimental frente al grupo de control, confirmando la efectividad de dicha estrategia educativa para el fortalecimiento del aprendizaje escolar (Revista IGOB, 2018).

Tonconi, Juan (2010). En el estudio titulado “Factores que influyen en el rendimiento académico y la deserción de los estudiantes de la Facultad de Ingeniería Económica de la

Universidad Nacional del Altiplano – UNA/Puno (Perú)”, se realiza un análisis detallado del concepto de rendimiento académico. El investigador lo conceptualiza como el grado de dominio que el estudiante demuestra en una determinada área del conocimiento, el cual se evidencia a través de indicadores cuantitativos reflejados habitualmente en una calificación dentro del sistema vigesimal. Asimismo, señala que dicho rendimiento está condicionado por parámetros previamente definidos por una comunidad académica especializada, la cual establece los criterios de aprobación en función de áreas curriculares específicas y contenidos asignados a cada curso (Tonconi, 2010, p. 45).

Louffat, Enrique (2010). El autor en su obra vinculada a la Administración del Potencial RRHH, profundiza en el concepto de remuneración, definiéndola como el conjunto de contraprestaciones económicas, tanto en dinero como en bienes valorizables, que el trabajador recibe del empleador en el marco de una relación laboral contractual. Esta definición permite comprender la remuneración no solo como un ingreso salarial directo, sino como un componente integral de la compensación laboral asociada al desempeño y al vínculo contractual entre ambas partes (Louffat, 2010).

Las definiciones aportadas por los autores antes mencionados constituyen un marco conceptual relevante para orientar adecuadamente la presente investigación, pues permiten delimitar categorías clave como rendimiento académico, remuneración e impulso laboral, facilitando así una mejor interpretación de las variables involucradas.

En efecto, diversos estudios han señalado que múltiples factores pueden incidir en el rendimiento académico y, en consecuencia, influir en la inserción y desempeño en el mercado laboral. A pesar de ello, el Instituto Nacional de Estadística e Informática del Perú (INEI, 2015), en un comunicado oficial del 5 de agosto de dicho año, informó que se observa una tendencia creciente hacia la elección de nuevas carreras profesionales, lo que ha generado una disminución en la demanda de programas tradicionales como Derecho o Periodismo. En contraposición, han adquirido mayor interés carreras vinculadas a las

tecnologías de la información, las comunicaciones y áreas emergentes como Música, Gastronomía, Marketing, Gestión Culinaria, Traducción e Interpretación, Diseño en sus diversas especialidades, Administración y Negocios Internacionales, entre otras (INEI, 2015).

Los autores expresan datos basados en entidades oficiales del Estado Peruano como es el INEI en la que manifiestan que existen aspectos que determinan el mejor o menor desempeño académico y que esto va redundar directamente a la hora de buscar empleo. Por otro lado, la tendencia profesional de la juventud es - efectivamente - en los últimos años que se inclinan por adoptar carreras nuevas, dejando de lado las tradicionales, eso evidencia un cambio de mentalidad y de evolución en la que abocan y apuestan por otro tipo de promoción laboral, más lucrativo.

2.1.2 Antecedentes de Investigación Internacional

M. Aranzázu C.T. y otros (2024). Explorando las dimensiones del éxito en la formación profesional: más allá del rendimiento académico y la inserción laboral 2024. Universidad Complutense de Madrid. España, plantean una reflexión profunda sobre el concepto de “éxito” en los procesos formativos, señalando la necesidad de trascender los enfoques tradicionales que lo limitan únicamente al rendimiento académico o a la inserción laboral.

En cuanto a la metodología empleada, los autores señalan que su investigación se fundamentó en una revisión documental de carácter internacional orientada a identificar nuevas dimensiones del éxito en la formación profesional. La escasez de bibliografía que aborde este concepto desde una perspectiva amplia motivó la delimitación de tres categorías analíticas: (a) éxito objetivo y subjetivo; (b) éxito profesional y académico; y (c) éxito personal y comunitario. Para esta revisión se establecieron criterios definidos de inclusión, seleccionando documentos académicos e informes institucionales en español e inglés, disponibles en acceso abierto y con texto completo. La selección se realizó

mediante un proceso de evaluación del título, resumen y texto íntegro, seguido de una valoración de calidad y extracción sistemática de datos, lo que permitió posteriormente realizar un adecuado análisis y plantear conclusiones.

Los autores indican que la formación profesional ha cobrado un creciente protagonismo entre los jóvenes, especialmente tras la promulgación de la LOIFP - Ley Orgánica de Ordenación e Integración de la Formación Profesional de marzo 2022, que otorgó mayor relevancia a este itinerario académico dentro del sistema educativo español. No obstante, aunque las matrículas muestran una tendencia creciente frente a la disminución de la demanda en bachillerato y estudios universitarios de grado, la tasa de finalización se mantiene en un 60,9% del total de estudiantes matriculados (Gamboa y Mozo, 2022), lo cual propone la importancia y la necesidad de estudiar los determinantes o factores que inciden en el éxito formativo. Asimismo, se evidencia que el concepto de éxito académico suele confundirse con el de rendimiento académico (Aguilera et al., 2020; York et al., 2015), reduciendo su análisis a los resultados cuantitativos obtenidos en evaluaciones, sin considerar otras posibles variables como son el compromiso estudiantil, la satisfacción con el proceso de aprendizaje, la adquisición de competencias o la persistencia académica. En esta línea, York et al. (2015) sostienen que el éxito comprende dimensiones más amplias, incluyendo el desarrollo de habilidades transferibles, la continuidad académica y la proyección profesional.

Igualmente, factores como el rendimiento previo, la trayectoria educativa, las condiciones demográficas, las características sociofamiliares y los episodios de abandono o reingreso al sistema educativo influyen significativamente en los niveles de éxito académico (Yahian y Duxtegor, 2020; Cerda-Navarro et al., 2020). Shockley et al. (2016) añaden que la satisfacción estudiantil constituye también un componente determinante dentro de este proceso.

Desde el enfoque de la pedagogía crítica, el éxito en la formación profesional se interpreta no solo como la adecuación a las demandas del mercado laboral, sino también como una herramienta de movilidad social y de garantía de oportunidades formativas para

estudiantes en contextos de vulnerabilidad. En esta línea, Tranter (2012) señala que la formación profesional representa una vía de superación para estudiantes que han sido marginados por estructuras curriculares jerarquizadas que limitan su desarrollo.

Finalmente, García-Gómez (2016) señala que, si bien la formación profesional no siempre es percibida por las familias de sectores socioeconómicos medio-bajos como la ruta académica ideal, sí es valorada como una vía real de permanencia y ascenso dentro del sistema educativo, especialmente cuando ofrece opciones formativas vinculadas a demandas emergentes como la informática o los servicios asistenciales. De esta manera, el estudio concluye que el éxito en la formación profesional debe comprenderse como un constructo multidimensional que integra dimensiones académicas, profesionales, sociales y personales, superando los enfoques reduccionistas centrados únicamente en el rendimiento o la inserción laboral.

Colmenares, Mercedes y Delgado, Flor (2023). Universidad Rafael Bellosó Chacín. Facultad de Educación. Venezuela. Los autores desarrollaron un estudio titulado “Correlación entre el rendimiento académico y la motivación de logro”, cuyo propósito fue generar un espacio de análisis y reflexión a partir de los resultados de una investigación mayor, orientada a la formulación de un programa institucional para mejorar el rendimiento académico en educación superior mediante el fortalecimiento de la motivación de logro. Las autoras fundamentan su trabajo en los aportes de diversos teóricos que abordan la relación entre desempeño académico y factores motivacionales, proponiendo la existencia de una correlación positiva y significativa entre ambas variables.

La investigación se inscribe dentro del paradigma positivista y analítico de las ciencias sociales, adoptando un enfoque hipotético-deductivo, con diseño no experimental, de tipo descriptivo y correlacional. Según las autoras, dicho enfoque metodológico permitió analizar de manera objetiva la influencia de la motivación de logro en los niveles de desempeño académico de los estudiantes universitarios.

El estudio parte de la necesidad institucional de contribuir al mejoramiento de la calidad educativa, especialmente en el nivel superior, identificando que el fortalecimiento

de la motivación intrínseca y del esfuerzo académico constituye un eje estratégico para el éxito estudiantil. En ese sentido, Colmenares y Delgado (2023) sostienen que la consolidación de programas institucionales debe orientarse a superar carencias cognitivas, actitudinales, psicosociales y pedagógicas que impactan directamente en el rendimiento académico.

Con relación al rendimiento académico, las autoras lo definen como un constructo observable y cuantificable a través de las calificaciones, las cuales funcionan como indicadores del éxito o fracaso del estudiante dentro del sistema educativo, en coherencia con lo señalado por otros investigadores en el campo de la evaluación educativa. Por su parte, la motivación de logro se aborda desde los postulados de David McClelland (1974), quien la identifica como un motor fundamental del desarrollo humano y social, señalando que las aspiraciones de logro influyen directamente en la conducta orientada al éxito.

Los resultados empíricos muestran que el 60% de los aspirantes a educación superior presenta deficiencias formativas significativas; además, un 30% de los estudiantes encuestados eligió inicialmente una carrera distinta a Educación, y solamente el 35% culminó sus estudios en el tiempo previsto, mientras que un 15% abandonó la carrera y el 55% continuaba en proceso formativo. En cuanto a la motivación de logro, se identificaron tres grupos diferenciados: un 16% con alta motivación, un 17% con motivación muy baja y un 67% con niveles intermedios, caracterizados por una motivación fluctuante.

Finalmente, las autoras concluyen que existe una correlación fuerte y estadísticamente significativa entre la motivación de logro y el rendimiento académico, confirmando que los estudiantes con mayores niveles de motivación evidencian un mejor desempeño académico (Colmenares & Delgado, 2023).

Ruesga, B. Santos y otros (2022). Los autores desde la Univ. Autónoma de Madrid, Facultad de Ciencias Empresariales, Dpto. de Estructura Económica y Economía del Desarrollo, en coordinación con el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte del Gobierno de España, desarrollaron una investigación con el título “Estudiantes de las universidades, desempeño académico y experiencia laboral en España”, en la cual se analiza

empíricamente la relación entre la experiencia laboral —como forma de impulso o promoción en el ámbito ocupacional— y el rendimiento académico, temática directamente vinculada al objeto del presente estudio.

El diseño muestral se estructuró bajo criterios estadísticos rigurosos. El blanco auditorio donde se orientó el estudio estaba compuesto por educandos de universidades estatales y de diferentes carreras profesionales, considerado de carácter infinito, dado que superaba las 100,000 unidades. Se determinó un punto de confiabilidad de 95,5% con un margen nivel de error igual o superior al 1,35%, obteniéndose una muestra teórica de 4,000 sujetos, una muestra real de 4,059 participantes y una muestra final operativa de 1,955 estudiantes.

Para poder recoger los datos, se empleó un tipo de cuestionario bajo un diseño de muestreo estratificado polietápico, con fijación de proporcionalidad para cada tipo de universidad, ubicación de un punto geográfico - Comunidad Autónoma, edad, sexo, siguiendo los parámetros descritos en las tablas estadísticas del estudio original. En el análisis de los coeficientes del modelo, los autores señalan que no se observaron cambios en los signos de las variables respecto al modelo principal, aunque sí se evidenciaron diferencias significativas en la magnitud de los efectos según el subgrupo analizado.

Los resultados indican que, entre los estudiantes mayores de 25 años, las horas dedicadas al trabajo tienen un impacto marginal menor sobre el rendimiento académico, lo cual sugiere que la experiencia previa favorece la conciliación entre responsabilidades laborales y académicas. Se observó además un efecto negativo significativo en aquellos que trabajan más de 15 horas semanales, mientras que jornadas menores no presentan influencia estadísticamente relevante en lo que es el desempeño académico. Asimismo, se identificó que los educandos que tenían experiencia de trabajo (laboral) previa al ingreso a la universidad muestran menor afectación negativa en su rendimiento.

Los autores afirman que la investigación busca contribuir al debate académico sobre la relación entre impulso laboral o promoción ocupacional y desempeño académico, así como comprender los factores que determinan la decisión de los estudiantes universitarios

de incorporarse tempranamente al mercado laboral. Para ello, utilizaron datos derivados de una encuesta aplicada a muestras aleatorias representativas, que recogen información sociodemográfica, socioeconómica, laboral y académica.

Finalmente, concluyen que variables como la edad, el nivel de ingresos familiares y la necesidad de independencia económica explican en gran medida la inserción laboral temprana, la cual puede actuar como estímulo para la promoción profesional futura, siempre y cuando se mantenga un adecuado rendimiento académico. Se destaca también que los estudiantes más jóvenes prefieren trabajos de hasta 15 horas semanales, lo que les permite compatibilizar sus estudios; sin embargo, con el aumento de la edad, se incrementa la preferencia por jornadas laborales más extensas, respondiendo a mayores necesidades económicas. De igual forma, se identifica una relación negativa entre actividad laboral y satisfacción académica, especialmente en los primeros años de formación, aunque dicha percepción cambia progresivamente cuando el empleo comienza a visualizarse como un medio para la movilidad y crecimiento laboral. En síntesis, los autores confirman la existencia de una relación significativa entre desempeño académico y proyección o impulso laboral (Ruesga et al., 2022).

Rosales, Guido y colaboradores (2021). El autor y su equipo de investigación, adscritos a la Universidad de Cuenca, Ecuador, desarrollaron un estudio titulado “El análisis de satisfacción laboral y del desempeño académico profesional de los educandos graduados en Psicología de la Universidad de Cuenca”. El objetivo central fue determinar el nivel de satisfacción e impulso laboral de los egresados, así como analizar su vínculo con factores extrínsecos relacionados con el desempeño académico y profesional. La investigación se enmarcó en un diseño descriptivo-correlacional, de enfoque probabilístico y de carácter no experimental. La población estuvo compuesta por 1207 profesionales titulados, de los cuales se seleccionó una muestra representativa de 307 participantes.

Para la recolección y análisis de datos se emplearon métodos teóricos y empíricos, como el análisis-síntesis, el enfoque histórico-lógico, la revisión documental y la aplicación

de una encuesta estructurada. En el procesamiento estadístico se utilizó la prueba Chi-Cuadrado con el propósito de contrastar la asociación entre variables cualitativas.

Los resultados evidenciaron una correlación significativa y elevada entre la variable dependiente —satisfacción e impulso laboral— y dimensiones como el nivel de ingresos, los cargos desempeñados y el sector de inserción laboral. En contraste, la asociación entre satisfacción laboral y rendimiento académico mostró una relación débil. A partir de estos resultados, los investigadores sugieren la replicación del estudio con una muestra más amplia para fortalecer la validez de las conclusiones más amplia, incorporando un modelo integrador de satisfacción laboral, y fortalecer estrategias de orientación profesional desde la formación pre gradual, a fin de potenciar el desempeño y la proyección profesional de los futuros psicólogos.

En términos teóricos, los autores enfatizan que la formación por competencias constituye un pilar esencial para el desarrollo del sentido de satisfacción profesional. Siguiendo a Tejeda (2011), las competencias pueden entenderse como una configuración psicológica compleja, expresada mediante el desempeño y proyectada social y profesionalmente. Este enfoque integra dimensiones como el saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir, articulando conocimientos, habilidades, valores, actitudes y destrezas, que al consolidarse favorecen la autoestima, la autorrealización y, en consecuencia, la satisfacción laboral.

La investigación destaca que la satisfacción en el ámbito laboral es de naturaleza multifactorial e individualizada, pues cada profesional la expresa conforme a sus expectativas, motivaciones, aspiraciones y experiencias de logro. Se concluye que cuanto mayor sea la correspondencia entre lo que el sujeto aspira y lo que efectivamente alcanza, más elevado será su nivel de satisfacción en el desempeño de su rol profesional.

En síntesis, los autores destacan que esta investigación, inédita dentro de la institución, constituye un punto de partida para la formulación de diversas estrategias y políticas académicas orientadas a comprender y fortalecer los factores que influyen en el bienestar profesional y académico de los egresados. Asimismo, resaltan que la satisfacción

laboral debe ser concebida como un elemento fundamental para el desarrollo integral y la mejora de la calidad de vida del profesional en el ámbito de la psicología.

Caballero D. Carmen y otros (2021). Burnout en estudiantes universitarios. Universidad del Magdalena, Santa Marta (Colombia).

Con el propósito de aportar una comprensión más precisa del burnout académico en estudiantes universitarios, diversos autores han desarrollado revisiones conceptuales que analizan su evolución teórica y su traslado del ámbito ocupacional al contexto educativo, destacando su asociación con manifestaciones clínicas comórbidas como la ansiedad y la depresión, así como su relación inversa con el engagement académico (Salanova et al., 2004). En concordancia con ello, la literatura especializada ha reconocido la existencia de factores de riesgo y de protección, además de haber documentado las repercusiones que este síndrome genera tanto en la salud mental como en el rendimiento académico de la población estudiantil.

La investigación aquí referida tuvo como finalidad identificar y determinar el nivel de burnout académico en educandos de las universidades, analizando la relación con el impulso laboral y rendimiento académico, con el fin poder establecer si dicha condición influye en la posibilidad de promoción laboral futura. Se trató de un estudio descriptivo-correlacional, con muestreo probabilístico y diseño no experimental. La población estuvo conformada por 1.301 profesionales, y mediante fórmula estadística se determinó una muestra de 299 participantes. Se emplearon métodos teóricos y empíricos, apoyados en la revisión documental, antecedentes investigativos y la aplicación de un cuestionario estructurado, procesado mediante la prueba estadística Chi-Cuadrado, para determinar la asociación entre variables.

Lograr un rendimiento académico adecuado representa para el estudiante un indicador clave de progreso y permanencia en el sistema universitario. Este rendimiento no puede entenderse como un fenómeno aislado, sino como el resultado emergente de factores interrelacionados de carácter cognitivo, afectivo, volitivo, conductual y psicosocial,

en interacción con las condiciones institucionales que estructuran la adecuada secuencia de la enseñanza y el aprendizaje.

La literatura especializada coincide en señalar que el rendimiento académico está condicionado por una diversidad de factores que pueden organizarse en tres categorías principales: institucionales, personales y sociales. En este contexto, se vuelve relevante analizar de manera puntual la relación entre el síndrome de burnout académico y el desempeño académico. Diversas investigaciones indican que los estudiantes con altos niveles de burnout —manifestado a través del agotamiento emocional, actitudes de desapego o cinismo hacia las actividades académicas y una disminución en la percepción de autoeficacia— tienden a registrar un rendimiento académico por debajo de lo esperado (Martínez & Marques-Pinto, 2005; Salanova et al., 2004). Sin embargo, otras evidencias empíricas plantean que el burnout no actúa necesariamente como un factor predictor directo del bajo desempeño académico. Tal divergencia podría explicarse por las variaciones metodológicas en la medición del rendimiento, dado que en algunos estudios únicamente se considera el promedio de calificaciones como indicador, lo cual representa una aproximación limitada y poco integral.

Más allá de estas discrepancias, la mayoría de las investigaciones encajan en puntualizar que el burnout académico se correlaciona negativamente con variables como la satisfacción con los estudios (Caballero, Abello & Palacio, 2007), la madurez profesional (Manzano, 2002), la persistencia académica y la permanencia en la carrera (Carlotto & Gonçalves, 2008), además de estar asociado a una mayor intención de abandono, baja percepción de éxito académico y una experiencia subjetiva negativa del proceso educativo (Salanova et al., 2005; Martínez & Marques-Pinto, 2005).

Estos hallazgos permiten afirmar que, aunque la relación directa entre burnout y rendimiento académico puede mostrar matices, el síndrome sí posee un valor predictivo relevante respecto al deterioro del bienestar académico, la desmotivación y la reducción del compromiso estudiantil, lo cual repercute indirectamente en el desempeño y en la proyección laboral futura del universitario.

El Impulso laboral si se ve afectado por un bajo desempeño académico, pudiendo ser este por un burnout u otros condicionantes; mientras que un buen impulso laboral o una buena promoción laboral será porque tuvo un adecuado desempeño académico superando los inconvenientes y problemas diversos.

2.2 Bases Teóricas

Las bases teóricas conforman la parte articular que el autor realiza para que su trabajo de investigación sea el óptimo, para poder desarrollarla adecuadamente y más tarde obtener el grado, esta explicación se fundamenta en que estos son los cimientos donde se edifica toda la investigación.

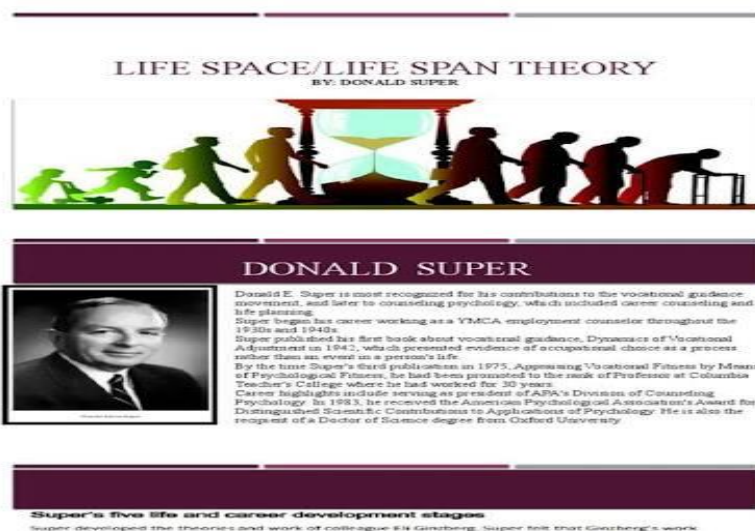
Cabe señalar que la solidez del marco teórico constituye el punto de partida fundamental sobre el cual se sustenta y orienta el análisis adecuado de aquellos resultados que se obtienen en una investigación, funcionando como una plataforma que permite interpretar los hallazgos con rigor y coherencia. Sin una adecuada base teórica no se lograría determinar bien el producto resultante.

2.2.1 Bases teóricas de la Variable 1 (Impulso laboral)

Con respecto a las bases teóricas del impulso laboral podemos encontrar varias, así como las investigaciones de diversos autores.

Bases teóricas relacionadas directamente con el impulso laboral o la promoción laboral que a través del tiempo y la historia han podido comprobar la validez de la variable en mención, particularmente enfocados hacia como poder desarrollar un buen impulso laboral a partir de una buena motivación.

Diversas teorías respaldan el estudio de la motivación y el desarrollo profesional en el ámbito laboral y académico. Entre ellas se encuentran la Teoría de la Motivación Intrínseca y Extrínseca (Deci y Ryan, 1985), la Teoría del Capital Humano (Becker, 1964), la Teoría de la Gestión por Competencias (Boyatzis, 1982), la Teoría del Desarrollo Profesional (Super, 1980) y la Teoría de las Expectativas (Vroom, 1964).



Asimismo, se consideran los aportes de la Gestión por Competencias propuesta por Vela G. Luis (2004), la Teoría de la Mezcla de la Promoción Laboral (Socatelli, 2011), así como los enfoques clásicos y contemporáneos de la motivación y las necesidades, entre ellos: la Jerarquía de Necesidades de Maslow (1943), la Teoría de los Dos Factores de Herzberg (1959), la Teoría de la Equidad de Adams (1963) y los planteamientos de las teorías organizacionales modernas, como la Teoría del Intercambio Líder–Miembro (LMX), desarrollada por Dansereau, Graen y Haga (1970).

Para los fines del presente estudio, se abordarán únicamente aquellas teorías que permitan comprender con mayor precisión la primera variable de investigación, con el propósito de construir un marco conceptual claro y pertinente.

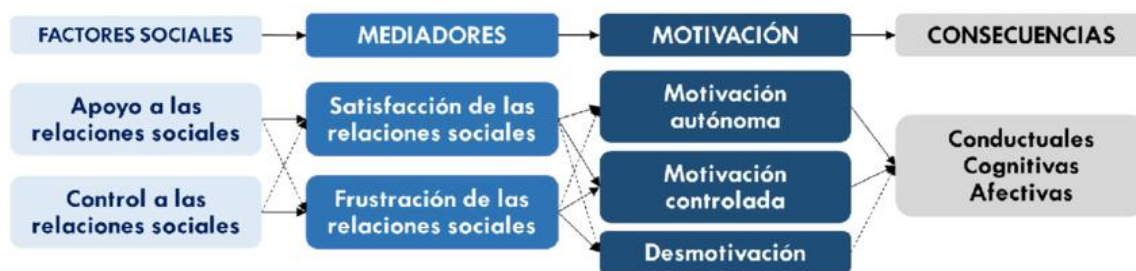
Deci & Ryan (1985). Enmarcados en su Teoría de la Autodeterminación (TAD), desarrollan un modelo explicativo de la motivación humana basado en la interacción de las dos clases fundamentales de motivación: estas son la intrínseca y la otra es la extrínseca. Los autores sostienen que la primera de ellas se inicia en que la persona este satisfecha y que produce la realización de una actividad asociada al interés, el disfrute y la autorrealización; mientras que la motivación extrínseca se vincula con la obtención de recompensas externas o la evitación de sanciones. La TAD se estructura sobre tres

necesidades psicológicas esenciales para el funcionamiento óptimo del individuo: enfocando la competencia, la autonomía y la conjugación con los otros, las cuales favorecen el desarrollo de una motivación autodeterminada y, en consecuencia, un mayor bienestar laboral y personal.

En cuanto a la motivación intrínseca, esta se define como la ejecución de una actividad por el placer inherente que proporciona. Surge del interés genuino, la curiosidad y la satisfacción personal, siendo considerada un motor clave para el aprendizaje significativo, la creatividad y la persistencia. Por ejemplo, leer por gusto, practicar una disciplina deportiva por disfrute o afrontar un reto intelectual por el interés que genera, son manifestaciones claras de este tipo de motivación.

Por otro lado, la motivación extrínseca refiere a la realización de una actividad con el objetivo de obtener una recompensa o evitar una consecuencia negativa. Si bien puede ser funcional en determinados contextos, su impacto en la motivación sostenida puede ser limitado y, en algunos casos, contraproducente para el desarrollo de la motivación intrínseca. Ejemplos comunes incluyen estudiar para obtener una calificación, trabajar únicamente por una remuneración económica o cumplir normas para evitar sanciones.

Dentro del desarrollo teórico de Deci y Ryan, se incorpora la Teoría de la Evaluación Cognitiva (TEC), subcomponente de la TAD, la cual analiza cómo las recompensas externas pueden influir en la motivación intrínseca. Esta plantea que dichos estímulos pueden deteriorar la motivación interna cuando son percibidos como controladores y limitantes de la autonomía. Por ejemplo, cuando se recompensa una actividad que ya resulta placentera por sí misma, el individuo puede reorientar su percepción y comenzar a realizarla por la recompensa, reduciendo el componente intrínseco.



Asimismo, la Teoría de la Integración Orgánica (TIO) explica el proceso mediante el cual la motivación extrínseca puede ser internalizada progresivamente, transitando desde una regulación externa —donde la conducta se realiza por obligación— hasta una regulación integrada, donde el individuo incorpora los valores de la actividad y actúa por elección consciente. A medida que este proceso avanza, la motivación extrínseca se vuelve más autónoma y se aproxima a la motivación intrínseca.

Las implicaciones de la Teoría de la Autodeterminación son amplias y se extienden a múltiples ámbitos, tales como el laboral, educativo, deportivo, social, económico, cultural e incluso castrense. En contextos organizacionales, fomentar la autonomía, proporcionar retroalimentación constructiva y generar ambientes de apoyo favorece el fortalecimiento del impulso laboral, entendido como la disposición del individuo para aspirar a mejores posiciones, asumir nuevos retos y desarrollar competencias de negociación, liderazgo y análisis de puestos. En entornos educativos, permitir que los estudiantes ejerzan cierto control sobre su aprendizaje, plantear desafíos apropiados y fortalecer el sentido de competencia potencia su motivación y rendimiento académico.

En síntesis, la teoría propuesta por Deci y Ryan (1985) ofrece un marco conceptual valioso para comprender los mecanismos de la motivación humana, destacando el papel de la motivación intrínseca y los procesos de internalización de la motivación extrínseca. En el ámbito del impulso laboral, este modelo permite comprender cómo los individuos orientan sus esfuerzos hacia el ascenso profesional, la movilidad funcional y el desempeño eficiente, siempre que se garanticen condiciones que respeten su autonomía, refuercen su competencia y fortalezcan sus vínculos dentro del entorno institucional.

Boyatzis, R. (1982). El autor propone la Teoría de la Gestión por Competencias, la cual se constituye como un enfoque estratégico orientado a identificar, desarrollar y fortalecer las capacidades que permiten alcanzar un desempeño laboral eficaz y superior, directamente relacionado con el denominado impulso laboral. Este modelo plantea que el rendimiento óptimo dentro de una organización no depende únicamente de conocimientos técnicos, sino de un conjunto integrado de competencias que alinean los objetivos individuales con las metas institucionales, promoviendo tanto el crecimiento personal como el desarrollo organizacional.

En este marco teórico, el autor define la competencia como una característica subyacente del individuo que se manifiesta consistentemente en un desempeño superior en un determinado puesto de trabajo. Dichas competencias pueden estar conformadas por diversos componentes, entre ellos: motivaciones, rasgos de personalidad, habilidades técnicas y socioemocionales, autopercepción, roles sociales y conocimiento aplicado. Estas dimensiones, cuando se integran adecuadamente, permiten diferenciar a un trabajador promedio de uno con desempeño altamente efectivo.

Asimismo, Boyatzis introduce el concepto de desempeño superior, entendido como aquel que excede las expectativas establecidas para un cargo, generando valor añadido y demostrando una clara orientación al logro. Para ello, plantea el modelado de competencias, es decir, el proceso sistemático de identificar las competencias críticas asociadas a cada función laboral y evaluar el grado de correspondencia entre dichas competencias y el comportamiento observado en los trabajadores.

El enfoque también contempla el desarrollo de competencias, que implica generar espacios de formación, capacitación y retroalimentación continua que permitan a los colaboradores fortalecer sus capacidades y cerrar brechas de desempeño.

Entre las aplicaciones más relevantes de esta teoría en la gestión de recursos humanos se destacan:

Reclutamiento y selección, orientado a identificar candidatos que posean las competencias alineadas con los requerimientos estratégicos del puesto.

Formación y desarrollo profesional, mediante programas que se centren en el fortalecimiento de competencias clave para la promoción y el desempeño laboral efectivo.

Evaluación del desempeño, utilizando el modelo de competencias como criterio de valoración objetiva y base para la retroalimentación.

Planificación de carrera y promoción laboral, facilitando que los empleados reconozcan sus fortalezas y áreas de mejora, direccionando su crecimiento hacia roles de mayor responsabilidad.

En síntesis, la Teoría de la Gestión por Competencias de Boyatzis (1982) constituye un marco integral para la optimización del talento humano, al promover la alineación estratégica entre el potencial del trabajador y los objetivos institucionales. Desde esta perspectiva, el impulso laboral se fortalece cuando los individuos desarrollan competencias que no solo responden a las exigencias del puesto, sino que proyectan posibilidades reales de ascenso, reconocimiento y movilidad dentro de la estructura organizacional.

Super, D. (1980). El autor desarrolló la Teoría del Desarrollo Profesional, la cual concibe la carrera laboral como un proceso dinámico y continuo que se extiende a lo largo de toda la vida, estrechamente vinculado al autoconcepto y a las sucesivas etapas del desarrollo humano. Según este enfoque, las personas seleccionan, construyen y reajustan sus trayectorias profesionales en función de cómo se perciben a sí mismas y de cómo evoluciona dicha percepción con el paso del tiempo. Este proceso implica aspiraciones relacionadas con el ascenso, la movilidad hacia puestos de mayor responsabilidad, la mejora de la remuneración y la capacidad analítica para comprender y evaluar adecuadamente los puestos de trabajo.

En sus primeras formulaciones teóricas, Super partió de la influencia de la psicología diferencial y de la teoría de rasgos y factores, predominantes en la orientación vocacional de la década de 1950. Estas corrientes sostenían que las capacidades e intereses individuales eran determinantes fundamentales en la elección y éxito profesional. Bajo dicho paradigma, la orientación vocacional se concebía como un proceso de ajuste entre los rasgos del individuo y las exigencias de una ocupación. Aunque Super reconoció el

valor explicativo de este modelo, sostuvo que era insuficiente por su carácter estático, proponiendo entonces una visión evolutiva del desarrollo profesional, en la que la elección ocupacional no se limita a una decisión puntual, sino que responde a un conjunto acumulativo de decisiones a lo largo del ciclo vital.

Desde esta perspectiva, Super plantea que el desarrollo de la carrera debe entenderse como un proceso vitalicio, estructurado en etapas secuenciales, cada una con tareas específicas:

Crecimiento (4-13 años): etapa formativa en la que se configuran intereses, actitudes y primeras nociones del mundo laboral. Se desarrolla la conciencia del futuro y la responsabilidad personal.

Exploración (14-24 años): fase de búsqueda activa de identidad vocacional mediante experiencias educativas, laborales y sociales. Comprende la cristalización, especificación e implementación de una elección profesional.

Establecimiento (25-44 años): corresponde al ingreso y consolidación en el mercado laboral. El individuo busca estabilidad, desarrolla competencias y aspira a ascensos.

Mantenimiento (45-65 años): etapa de conservación de logros, actualización de competencias y búsqueda moderada de innovación y desafíos.

Desvinculación (más de 65 años): fase final caracterizada por la preparación para el retiro, la reorganización del rol ocupacional y la transición hacia nuevas rutinas de vida.

Super también introduce el concepto del "Arcoíris de la Vida", donde visualiza la carrera profesional como un proceso influenciado por múltiples roles vitales (trabajador, estudiante, ciudadano, miembro de familia, entre otros), que interactúan entre sí configurando la trayectoria ocupacional de cada individuo.

En cuanto a su relevancia, esta teoría aporta herramientas significativas para:

Comprender la satisfacción profesional como fenómeno vinculado a la congruencia entre autoconcepto y rol ocupacional.

Diseñar procesos de orientación vocacional y planificación de carrera, facilitando decisiones coherentes con las aspiraciones y etapas de vida.

Interpretar fenómenos como el ascenso laboral, la movilidad profesional, la rotación estratégica hacia mejores puestos y la adaptación a los cambios organizacionales.

No obstante, algunos críticos señalan que la teoría puede resultar lineal para contextos laborales contemporáneos caracterizados por transiciones abruptas, cambios de carrera múltiples y diversidad cultural en las trayectorias profesionales. A pesar de ello, la propuesta de Super sigue siendo una referencia fundamental, especialmente por su visión integradora y por haber incorporado el autoconcepto como eje articulador del desarrollo profesional.

En síntesis, la teoría de Donald Super representa un marco comprehensivo que permite interpretar el crecimiento profesional no solo como acceso a un empleo, sino como un proceso de construcción de identidad ocupacional, en el cual intervienen la motivación, los valores, la toma de decisiones, los ascensos laborales, la comunicación efectiva en entornos institucionales y el análisis estratégico de los puestos de trabajo como parte del impulso laboral hacia una trayectoria exitosa.

Vroom. V. (1964). Reconocido psicólogo de origen canadiense, presentó en 1964 la Teoría de las Expectativas, inscrita dentro del campo de la psicología social y organizacional. Su propósito fue comprender los mecanismos que intervienen en la motivación laboral y en la disposición de los individuos para buscar oportunidades de crecimiento y promoción profesional. Este modelo se sustenta en el análisis de la motivación humana, entendida como un constructo complejo ampliamente estudiado desde enfoques cognitivos, sociales y organizacionales.

De acuerdo con esta teoría, la motivación que impulsa la conducta laboral surge de la interacción de tres elementos esenciales: la expectativa, la instrumentalidad y la valencia. Estos componentes se articulan con la percepción que tiene el individuo sobre el esfuerzo que está dispuesto a realizar, el desempeño que puede alcanzar y el valor que otorga a los resultados obtenidos en su contexto laboral.

Expectativa: se refiere a la convicción del trabajador de que su esfuerzo personal se traducirá en un desempeño satisfactorio.

Instrumentalidad: alude a la creencia de que un desempeño adecuado generará consecuencias positivas, como recompensas, ascensos o reconocimiento institucional.

Valencia: representa el valor subjetivo que el trabajador otorga a dichas recompensas, es decir, el grado de satisfacción o importancia que estas tienen para él.

De acuerdo con este modelo, la motivación se ve afectada negativamente cuando uno de estos componentes se percibe como insuficiente. Así, si el individuo considera que su esfuerzo no producirá resultados óptimos (baja expectativa), o si percibe que el logro no será reconocido (baja instrumentalidad), o si finalmente la recompensa carece de valor personal (baja valencia), el nivel de motivación tenderá a disminuir, independientemente de las condiciones objetivas del entorno laboral.

La propuesta teórica de Vroom ha sido ampliamente incorporada en los ámbitos de gestión del talento humano y desarrollo organizacional, al constituirse en una herramienta analítica que permite identificar los elementos que inciden en el compromiso, el desempeño y la productividad de los colaboradores. Desde esta perspectiva, las organizaciones deben asumir el compromiso de generar entornos laborales que favorezcan la motivación y el sentido de logro, lo que implica asegurar que el personal disponga de los medios, capacidades y condiciones adecuadas para ejecutar sus funciones con eficiencia.

Establecer metas claras, alcanzables y vinculadas a sistemas de incentivos coherentes.

Diseñar recompensas que posean una valencia real, es decir, que sean percibidas como significativas y pertinentes por los empleados.

En síntesis, la teoría de las expectativas de Vroom ofrece un marco conceptual sólido para analizar cómo las percepciones individuales sobre el esfuerzo, el desempeño y la recompensa influyen directamente en la motivación laboral y en el impulso hacia el crecimiento y la promoción profesional.

Vela G. Luis (2004). En el texto de Gestión por competencias, considera que en la estructura de profesionales se pueden combinar dos tipos de promoción, la tradicional,

hacia arriba o vertical y la que llamamos promoción horizontal. Se mantiene el sistema de promoción vertical, ya que el tipo de estructura organizativa sigue permitiendo esta posibilidad al mantener el número de niveles organizativos que, aunque menores, siguen a través de familias profesionales más amplias que agrupan profesiones de contenido funcional similar, o hacia otras profesiones adyacentes. Además, en menor / mayor medida y de acuerdo a las características específicas del diseño, se abre la posibilidad de la promoción de competencias de complejidad creciente dentro de la misma. Esto permite a los trabajadores cierta movilidad o progreso profesional sin que esté condicionada a la aparición de vacantes en profesiones de mayor categoría.



Socatelli. A (2011). Ing. Mario A. Socatelli P. Define la conjunción de la Promoción laboral. Universidad de Virginia, USA y Universidad para la Cooperación Internacional. USA. El autor inteligentemente realiza una definición de la denominada mezcla de promoción, también referida en la literatura especializada como mix de promoción, mix de comunicación, mezcla promocional o combinación total de comunicaciones de marketing, constituye un componente estratégico de gran relevancia dentro de la gestión de mercadotecnia. Su importancia radica en que se articula con elementos como la segmentación del mercado, la diferenciación del producto, la gestión de marca y el posicionamiento, los cuales requieren necesariamente de una estrategia de promoción eficiente para generar impactos reales y sostenibles en los resultados organizacionales.

En ese marco, el autor sostiene que el concepto de mezcla de promoción laboral se vincula directamente con estas nociones, adoptando la lógica del marketing aplicada al ámbito del desarrollo y la proyección profesional, donde la comunicación estratégica y la visibilidad del desempeño se convierten en mecanismos clave para el ascenso y la movilidad institucional. Estas son básicas en la formulación de tácticas y estrategias en el mundo de la mercadotecnia, ya que elementos como un adecuado posicionamiento, necesitan imperiosamente una adecuada promoción para alcanzar los objetivos que espera tener.

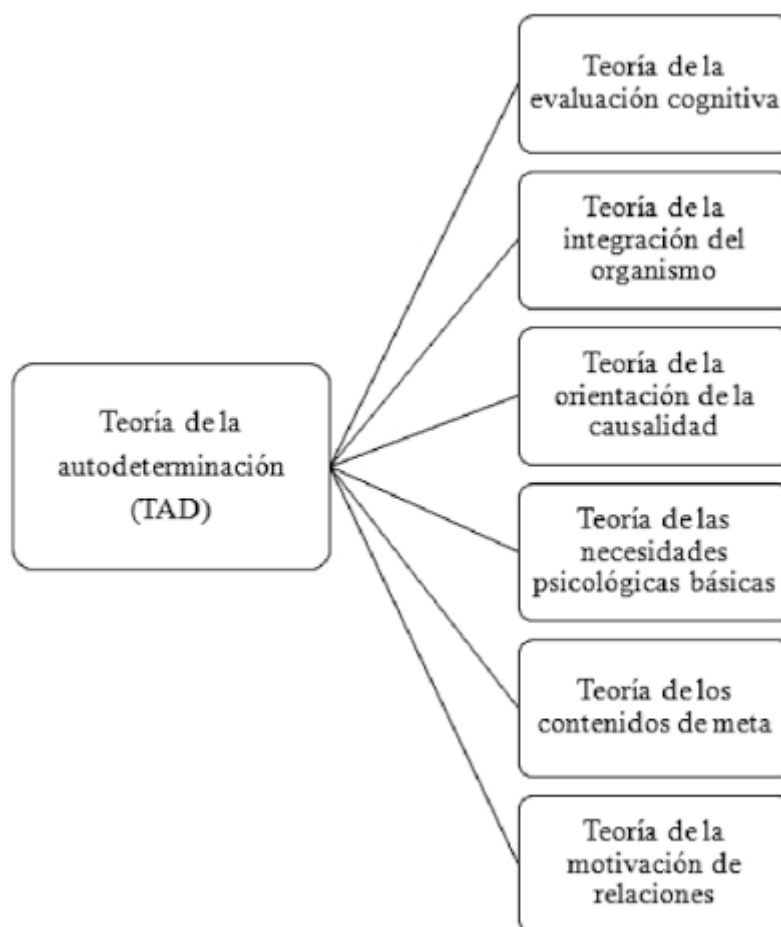


2.2.2 Base Teórica de la Variable 2 (Desempeño académico)

Con respecto a la segunda variable podemos encontrar varias, así como las investigaciones de diversos autores.

Bases teóricas relacionadas directamente con el Desempeño académico que a través del tiempo y la historia han podido comprobar la validez de la variable en mención, particularmente enfocados hacia como poder desarrollar un buen desarrollo académico referida a las respectivas dimensiones.

Lepinoy Anouk y otros. (2021). Teoría de la autodeterminación hacia el desempeño académico.



Las academias militares solicitan iniciativas para mejorar la pedagogía y mantener a sus cadetes motivados y exitosos. Siguiendo la teoría de la autodeterminación en el desempeño académico, se podría promover la motivación autónoma satisfaciendo las necesidades psicológicas que son básicas en los estudiantes: empatía, competencia y autonomía. En investigaciones cualitativa, investigamos qué eventos críticos motivacionales se asocian con una percepción de alta o baja autonomía, empatía y competencia. Para ello, organizamos cuatro grupos focales con participantes de las dos facultades de la Real Academia Militar de Bélgica (RMA): Ciencias Sociales y Militares (SMS) e Ingeniería (ENG). Utilizando el método de incidentes críticos, buscamos los eventos facilitadores e inhibidores de la motivación en el entorno de aprendizaje. Posteriormente, utilizamos el método de comparación constante como técnica de análisis para vincular los eventos críticos con una de las tres necesidades básicas. Descubrimos

que la percepción de alta empatía fue la más efectiva para motivar a los cadetes de SMS, mientras que la percepción de alta competencia fue la más efectiva para motivar a los cadetes de ENG. Tanto para los cadetes de SMS como de ENG, la falta de autonomía resultó desmotivadora. Este estudio proporciona un modelo que sugiere de qué manera las características del contexto dentro de un entorno de aprendizaje (militar) permiten comprender de qué manera se satisfacen las necesidades psicológicas fundamentales de los estudiantes y cómo estas condiciones pueden actuar como facilitadoras o, por el contrario, como inhibidoras de los procesos motivacionales.

La presente investigación aplica esta teoría al plantear que la satisfacción de las necesidades básicas de los estudiantes ejerce un papel mediador entre el entorno de aprendizaje y los niveles de motivación académica, influyendo de manera directa en su compromiso y rendimiento. Partiendo de esta premisa, determinar los factores que facilitan e inhiben la motivación en el entorno de aprendizaje puede ayudar a optimizar las prácticas educativas para implementar intervenciones.

Una academia militar es un entorno de educación superior atípico. Aunque las academias militares en todo el mundo tienen diferentes nombres (academia, colegio, universidad), todas persiguen la misma misión: formar oficiales militares eficaces y competentes. Muchas universidades militares tienen la misma estructura curricular: un programa de ciencias sociales y otro de ingeniería. En definitiva, una universidad militar ofrece un solo programa.

El entorno de aprendizaje es el factor más trascendental del aprendizaje que afecta la motivación para aprender (Wang, Haertel y Walberg, 1990). Moos (1974, 2002) describe el entorno de aprendizaje como un entorno psicosocial con tres dimensiones: la dimensión de crecimiento, la dimensión de cambio y la dimensión de relación. La dimensión de relación define la calidad de las relaciones personales, entre estudiante y profesor y entre estudiantes, y se refiere a aspectos como el compromiso personal, la cohesión, el apoyo mutuo y la cooperación entre las personas en un entorno social. La dimensión de

crecimiento incluye la forma en que el entorno fomenta el desarrollo personal y la forma en que se orientan las tareas. La dimensión de cambio se refiere a la claridad de las expectativas y las reglas, la diferenciación entre lecciones, etc.

Ryan, Richard M. and Deci, Edward L. (2000). En esta cita es necesario manifestar que los autores sostienen que un mayor rendimiento académico está vinculado con la satisfacción de las necesidades psicológicas fundamentales de los estudiantes, promovida por una motivación más autónoma e intrínseca. Asimismo, señalan que la TAD - Teoría de la Autodeterminación, permite diferenciar entre los tipos de motivación, distinguiendo la motivación intrínseca de la extrínseca.

En la Teoría de la Autodeterminación que iniciaron los autores años antes (Deci y Ryan, 1985), expresan lo siguiente:

Que la Motivación intrínseca: Proviene del interior del individuo, impulsada por el interés, la curiosidad o el disfrute inherente de la actividad, impulsada por una “Relación con el rendimiento”: Un estudiante con motivación intrínseca estudia porque disfruta aprendiendo, lo que lleva a un mayor compromiso, curiosidad y un aprendizaje más profundo y duradero.

La otra motivación (la extrínseca): Viene de factores externos, como recompensas (notas, elogios) o la evitación de castigos. Motivada por el llamado “Impacto en el rendimiento académico o en desempeño”: Expresa que el uso excesivo de recompensas externas puede socavar la motivación intrínseca, haciendo que los estudiantes pierdan interés en la tarea si no hay un incentivo tangible. El cual considero un punto muy importante a tomar en cuenta.

Además, afirman respecto a las necesidades psicológicas básicas lo siguiente: Que para que la motivación intrínseca florezca, la TAD postula que se deben satisfacer tres necesidades básicas en los estudiantes:

Autonomía: Sentir que se tiene un sentido de control y elección sobre sus acciones.

Competencia: Sentir que son eficaces y capaces en lo que hacen.

Relación: Sentir una conexión y pertenencia con los demás en su entorno.

Aportes de Black y Deci (2000). Black y Deci aplicaron los principios de la TAD al contexto educativo. Su investigación (citada en el año 2020) mostró que la satisfacción de estas necesidades básicas impacta positivamente el desempeño/rendimiento de los alumnos y que, para lograrlo, los docentes pueden hacer lo siguiente:

Promover la autonomía dando opciones a los estudiantes y reconociendo sus perspectivas.

Fomentar la competencia con tareas desafiantes, pero manejables y con retroalimentación constructiva.

Crear un ambiente de relación positivo, mostrando interés en los estudiantes y facilitando la conexión entre ellos.

Implicaciones para un mejor desempeño académico. Para poder mejorar el desempeño académico de los educandos, los educadores y los padres pueden enfocarse en:

Crear un adecuado ambiente y de apoyo: Ofrecer un entorno que incremente la relación, la autonomía y la competencia.

Diseñar tareas interesantes: Priorizar actividades que capten el interés natural de los estudiantes, en lugar de apoyarse únicamente en recompensas externas.

Dar un feedback constructivo: La retroalimentación no debe sentirse como un control, sino como una información que ayuda al estudiante a mejorar su competencia.

Resumiendo, podemos decir que la Teoría de Richard M. Ryan and Edward L. Deci respecto a la segunda variable del presente trabajo de investigación, afirma que el mejor desempeño académico no se logra solo con notas o premios, sino cultivando un entorno que nutra la motivación autónoma de los estudiantes, promoviendo su curiosidad y deseo de aprender.

Kelly, DR, Matthews, MD, y Bertone, PT (2014). Se toma como referencia y base teórica para la segunda variable las investigaciones y hallazgos que han realizado los investigadores, basados en que tienen un íntimo nexo y similitud con la investigación del suscrito. El título que refiere en “La tenacidad y resistencia como antecesores en el rendimiento/desempeño académico entre los cdtes integrantes de la academia militar West Point”, estudio de la Psicología Militar de dicha academia militar de los USA.

El estudio citado es en realidad sobre el papel del coraje y la tenacidad ("grit" en inglés, que se traduce como tenacidad, agallas o empuje) y el endurecimiento psicológico ("hardiness") como predictores del desempeño o rendimiento académico entre los cadetes de West Point. La confusión puede surgir de la traducción de "hardiness" (endurecimiento, resiliencia) como "courage" (coraje).

Objetivos y metodología.

El estudio examinó la validez predictiva de la tenacidad (pasión por las metas a largo plazo, y la perseverancia) y el endurecimiento psicológico (la capacidad de funcionar de manera efectiva bajo estrés) en la retención y el desempeño/rendimiento en la parte académica de los cadetes de la academia Militar West Point y durante el tiempo que dure el programa (cuatro años).

Los investigadores utilizaron datos de 1,558 cadetes de las clases de 2009 y 2010.

La investigación buscaba ir más allá de los factores tradicionales (como la aptitud académica, el liderazgo y la capacidad física) para evaluar si factores no cognitivos como la tenacidad y el endurecimiento aportaban una capacidad predictiva adicional.

Principales resultados.

Retención a lo largo de los cuatro años: Estos resultados de dicho análisis de orientación de regresión indicaron que el interés por la tenacidad y el compromiso por el endurecimiento fueron predictores significativos de la retención a largo plazo. Es decir, los cadetes con mayor tenacidad y endurecimiento eran más propensos a graduarse.

Rendimiento en el primer año: En estudios relacionados, también se encontró que tanto la tenacidad como el endurecimiento predecían la retención en el primer año, pero solo el endurecimiento predecía el rendimiento en ese período.

La tenacidad y el coraje complementan los criterios de selección tradicionales: El estudio confirmó que los factores no cognitivos como el coraje y la tenacidad predicen el desempeño o rendimiento académico y la retención de los cdtes, incluso cuando se controlan los resultados de las pruebas de admisión y las evaluaciones de liderazgo (conocidas como "Whole Candidate Score").

Predicción del rendimiento y la retención: Los resultados sugirieron que el coraje y la tenacidad contribuyen a la predicción de la retención y el rendimiento de los cadetes a lo largo de los cuatro años del programa en la Academia.

Resultados específicos por tipo de desempeño/rendimiento:

Desempeño/Rendimiento académico: El coraje y la tenacidad, junto con los puntajes de los exámenes de ingreso, fueron predictores significativos del rendimiento académico de los cadetes.

Desempeño/Rendimiento militar: El coraje (esfuerzo) y la tenacidad (compromiso) fueron importantes predictores del rendimiento militar.

Desempeño/Rendimiento físico: La fuerza y esfuerzo físico (resistencia) fue un factor relevante para predecir el rendimiento físico.

Resultados generales: El estudio confirmó que la tenacidad y el endurecimiento psicológico son importantes predictores del éxito en un entorno exigente como es mencionada dicha entidad educativa Militar (WP), incluso bajo condiciones en incertidumbre. Estos factores explicaron una variación única en el rendimiento o desempeño académico y la permanencia de los cadetes.

Buch, R. y otros (2015). Relaciones entre la autoeficacia académica, la motivación intrínseca y la competencia percibida. La presente referencia sirve como sustento teórico a la variable de Desempeño académico, toda vez que justifica lo requerido. El suscrito como autor de la presente investigación la justifica al respecto.

El estudio de Buch, Säfvenbom y Boe del año 2015, explora las conexiones entre la autoeficacia académica, la motivación intrínseca y la competencia percibida con un enfoque específico en un entorno militar, encontrando lo siguiente, la autoeficacia es muy importante en aspectos motivacionales de los estudiantes, así como el desempeño académico. La competencia percibida se relaciona con la habilidad de los estudiantes para desenvolverse en su contexto educativo y la autoeficacia es un factor importante en el desarrollo académico del alumno, pues los estudiantes con fe en sus capacidades tienden a tener un mayor compromiso y un mejor desempeño.

Veamos algunos conceptos claves que servirán de base para lo que pretendo explicar.

Autoeficacia académica: Se define como la percepción que posee un individuo acerca de su propia habilidad para planificar y llevar a cabo las acciones requeridas para alcanzar objetivos académicos.

Motivación intrínseca: Se refiere a la motivación que surge de la satisfacción personal que se obtiene al aprender o realizar una tarea, impulsada por la curiosidad o el interés propio, en lugar de recompensas externas o presiones.

Competencia percibida: Se entiende como la valoración que hace un individuo de sus propias capacidades y habilidades en un campo específico, la cual impacta directamente en su nivel de confianza y en la forma en que enfrenta y afronta los retos que se le presentan.

Relacionando dichos conceptos vamos armando las ideas más claras para explicar lo concerniente a la variable referida al Desempeño académico.

La autoeficacia y la motivación intrínseca: Un mayor sentimiento de autoeficacia puede fomentar la motivación intrínseca, pues esto se debe a que la confianza en la capacidad de cada persona para alcanzar el éxito en una determinada actividad incrementa la percepción de atractivo y satisfacción al realizar dicha tarea.

La competencia y la motivación: Sentirse competente en una actividad aumenta la probabilidad de que el estudiante encuentre esa actividad gratificante y se motive intrínsecamente.

Según un estudio de Buch, Säfvenbom y Boe en academias militares, la relación entre la autoeficacia académica y el aumento de la competencia militar percibida está moderada por la motivación intrínseca.

Principales conclusiones del estudio:

Con baja motivación intrínseca: Para los cadetes menos motivados de manera intrínseca, la autoeficacia (creer en sus propias capacidades) es crucial para ejercer el esfuerzo necesario que les permita aumentar su competencia. En este caso, la autoeficacia contrarresta la falta de interés o disfrute por la formación.

Con alta motivación intrínseca: Los cadetes que poseían un nivel alto, expresaban satisfacción y placer por la actividad misma, no dependen tanto de la autoeficacia para mejorar su competencia. Ellos ya están intrínsecamente motivados para rendir muy bien.

El Contexto del estudio que sustentó la teoría de la autoeficacia de los autores se basó en la participación de 245 cadetes de tres academias militares.

El Diseño que se propuso para el presente estudio tuvo sus bases en ideas de la autoeficacia, el desempeño académico, la motivación intrínseca y que pueden interactuar de forma diferente.

Implicaciones:

Resultados sugieren que el rol que hace la autoeficacia y el por supuesto el desempeño académico son clave para la mejora de la competencia que varía según el nivel de motivación intrínseca de los individuos.

Además, el estudio aporta una mejor comprensión de los mecanismos motivacionales que subyacen al aumento de la percepción de la competencia.

Importancia del estudio

Este tipo de investigación es crucial para diseñar intervenciones para mejorar el bienestar de los educandos y desempeño académico, ya que ayuda a identificar los factores que impulsan el aprendizaje. Comprender las relaciones entre estos conceptos permite crear entornos educativos que fomenten la autoeficacia y la motivación intrínseca, lo que a su vez puede reducir el fracaso académico y aumentar la satisfacción con el aprendizaje.

Nguyen, (2008). Tomo como referencia para sustentar mi segunda variable a este autor por su teoría de la motivación y el aprendiz. de los cdtes de la Acad. de preparación milit. en USA (West Point), la misma que tiene mucha relación con la segunda variable de mi investigación.

El autor piensa que la motivación de los estudiantes de esa academia militar se ve influenciada por la percepción de que sus profesores se preocupan tanto por sus necesidades personales como académicas. Un problema destacado es el conflicto entre

el horario militar y el académico, que limita la capacidad de los cadetes para gestionar su tiempo de estudio y ocio, afectando así sus horarios y su planeamiento académico.

Factores que influyen en el aprendizaje y en la motivación:

Interés que muestran los instructores: Los cadetes se sienten más motivados cuando perciben que sus profesores están interesados en sus necesidades, tanto académicas como personales.

Sentimiento de no poderse agendarse en sus actividades: La falta de control sobre su propio horario y tiempo puede disminuir las ganas y voluntad de los cadetes, afectando negativamente su capacidad de planificar y gestionar sus estudios.

Claridad en los objetivos académicos: Es fundamental que los cadetes comprendan el propósito de la institución y lo que deben aprender, lo cual les permite adaptar sus actividades y asumir mayor responsabilidad en su desempeño académico y en su aprendizaje.

Impacto del horario militar en la planificación:

La prioridad del horario militar sobre el académico dificulta la planificación del tiempo de estudio y reduce el tiempo libre disponible.

Esta rigidez impide que los cadetes administren de forma autónoma su agenda y elijan cuándo estudiar o cuándo disfrutar de su tiempo de ocio.

Necesidad de mayor influencia estudiantil: Las academias buscan que los educandos asuman mayor interés y por su puesto responsabilidad en el aprendizaje.

¿Cómo lo pueden lograr? Se necesita que los educandos les den una mayor influencia en su enseñanza y el canevas del aprendizaje y del desempeño en la parte académica.

Principales conclusiones del estudio:

La motivación, el desempeño académico el aprendizaje. de los educandos de dicha casa de estudios castrense de los USA, están relacionadas íntimamente entre sí.



2.3 Marco Conceptual

El marco conceptual que redacto tiene por finalidad poder definir, analizar y relacionar las principales categorías teóricas que sustentan mi tema de investigación, que son las variables del impulso laboral y el desempeño académico. Estamos definiendo si éstas están inter relacionadas y si tienen aspectos en común. La primera de ellas enfoca al conjunto de medios, estrategias y factores que pueden determinar una influencia directa en la segunda variable en cuanto al desempeño, formación, rendimiento y productividad académica de los oficiales (educandos) alumnos de la ECAB durante al año 2024, encuadrado en un contexto institucional de nuestro Ejército.

Concepto del Impulso laboral.

Este hace referencia a las acciones, políticas e incentivos que buscan promover el desarrollo, la motivación y el crecimiento profesional de los oficiales (educandos) alumnos de la ECAB en su capacitación. Según Martínez (2017), este constituye “el conjunto de mecanismos que las organizaciones implementan para estimular el compromiso, la productividad y la superación personal de sus miembros”.

Dimensiones del Impulso Laboral

De acuerdo con Chiavenato (2019) y Robbins (2020), el impulso laboral puede analizarse desde diferentes dimensiones:

- Capacitación y formación: Programas orientados a mejorar las competencias técnicas y académicas.
- Reconocimiento e incentivos: Estrategias que fortalecen la motivación extrínseca, como recompensas, ascensos y estímulos.
- Oportunidades de desarrollo: Posibilidades de crecimiento profesional y personal dentro de la institución.
- Apoyo institucional: Condiciones organizacionales que favorecen el bienestar y la superación.

Importancia del Impulso Laboral

Un adecuado impulso laboral genera mayor compromiso y motivación, favoreciendo el rendimiento académico en contextos de formación profesional (Hernández & López, 2020). En instituciones militares, el impulso laboral se manifiesta en la disciplina, la meritocracia y la valoración del esfuerzo, lo cual impacta directamente en la preparación académica y en la consolidación de la carrera profesional.

Concepto del desempeño académico.

Este desempeño se detalla en la línea del logro demostrado por un estudiante mirando los objetivos educativos planteados (García, 2018). Este puede medirse a través de ciertos indicativos como la apreciación de las calificaciones, la adquisición de determinadas competencias, asistencia, la participación y el cumplimiento de objetivos formativos. Dichos conceptos los aplicaremos al estudio de la investigación que se está realizando con los educandos (oficiales – alumnos) de la ECAB 2024.

Aspectos que determinan el Desempeño Académico.

Muchos autores (Torres, 2020; Salazar, 2021) destacan que el desempeño académico no se basa y/o depende solamente de las capacidades intelectuales, pues también depende de otros factores emocionales, motivacionales, sociales e institucionales y entre los principales se encuentran:

- Motivación personal.
- Condiciones del entorno académico.
- Estímulos y apoyo institucional.
- Factores socioeconómicos.

Indicadores del Desempeño Académico.

Según Pérez (2022), los indicadores más comunes son:

- Rendimiento cuantitativo: Calificaciones, promedios y logros medibles.
- Rendimiento cualitativo: Desarrollo de habilidades cognitivas, disciplina, responsabilidad y compromiso.
- Rendimiento integral: Competencias adquiridas que combinan lo académico, lo social y lo personal.

Entonces con los aspectos ya explicados podemos brindar la relación que existe entre el Impulso laboral y el Desempeño Académico.

Enfocando el impulso desde un punto de vista laboral, podemos detallar que, al promover el desarrollo personal y profesional mediante incentivos, capacitación y apoyo institucional, influye positivamente en el desempeño académico. Investigaciones recientes (Pérez, 2022; Salazar, 2021) muestran que un estudiante o cadete que percibe oportunidades de crecimiento y reconocimiento tiende a desarrollar mayor compromiso con sus estudios, elevando así su nivel de rendimiento académico.

En el medio militar, la relación tiene una particular importancia, pues el éxito académico está estrechamente ligado al desarrollo profesional y a las posibilidades de ascenso. De esta manera, el impulso laboral actúa de una manera impulsora hacia la parte motivacional que impulsa lógicamente el desempeño de la parte académica y contribuye en alcanzar objetivos diversos.

2.4 Definición de Términos Básicos

Análisis de puestos

Es una secuencia orientada a determinar exactamente las responsabilidades, funciones y obligaciones inherentes de un determinado cargo, así como el tipo de perfil humano requerido para desempeñarlo. Dicho procedimiento permite establecer no solo las tareas que deben cumplirse, sino también las características que debe reunir la persona idónea para el puesto, considerando aspectos como experiencia, competencias, conocimientos técnicos, valores éticos, capacidad de liderazgo y aptitudes personales, con el propósito de garantizar una selección adecuada del recurso humano.

Asumir mayores responsabilidades.

Asumir responsabilidades adicionales puede convertirse en un elemento motivador para ciertos trabajadores, quienes no necesariamente lo asocian con una retribución económica, sino con la posibilidad de fortalecer su autoestima y alcanzar mayores niveles de realización tanto personal como profesional. En estos casos, resulta conveniente brindarles la oportunidad de desempeñar tareas de mayor relevancia y compromiso, ya que ello puede potenciar sus capacidades, estimular su desarrollo y permitir que expresen al máximo su talento dentro de la organización.

Autorrealización

La autorrealización, es la consecución efectiva de metas por uno mismo. La autorrealización produce satisfacción. Requiere, a veces de influencia de personas con un nivel de autorrealización superior al de la persona sobre la cual se pretende influir.

Capacidad

La capacidad puede definirse como el conjunto de condiciones, aptitudes y cualidades - particularmente de orden intelectual - que posibilitan a una persona desarrollar una actividad, cumplir adecuadamente una función o asumir de manera competente las responsabilidades propias de un cargo o rol determinado.

Condiciones ambientales

Es la capacidad de adaptación en las distintas condiciones de ambiente que realiza el empleado, tomando en cuenta el espacio, el tiempo que le brinda a su trabajo o actividad laboral. Debe de realizar todas las actividades de inter relación con sus compañeros, a fin de facilitar un entorno laboral adecuado y armonioso.

Control de la técnica de promoción de personal

Es el control al compromiso y la disciplina laboral ya sea por el establecimiento de incentivos directos o ya sea por el blindaje colectivo.

Delimitar las competencias

Delimitar las competencias, es encuadrar hasta donde tiene la obligación un trabajador o empleado de exponer y brindar sus capacidades, sus obligaciones en el campo que es asignado, y demostrar si tiene potencial para puestos que demanden más de su capacidad, son características inherentes a las personas, al margen de lo aprendido en universidades o Institutos, es la capacidad innata y la proactividad del individuo en cada uno de sus actos laborales; va estrechamente relacionada con la eficiencia y la eficacia que lo proyectan para un puesto superior de trabajo que demande más responsabilidades.

Desarrollo de recompensas

Son las recompensas como premios espontáneo otorgados por iniciativa del directivo sobre la base de desempeño.

Desarrollo profesional

Resultado de una planificación adecuada de la trayectoria laboral o vocacional, la cual implica el fortalecimiento progresivo de las competencias y potencialidades del individuo a fin de llegar a las metas de la entidad. Este proceso puede surgir tanto por iniciativa personal como mediante el respaldo y las oportunidades formativas ofrecidas por la institución en la que el trabajador desempeña sus funciones.

El conjunto de estrategias planificadas en la carrera profesional, el empuje y esfuerzo de cada persona y el respaldo de la empresa en la que se labora, dan como resultado el desarrollo profesional.

Desempeño académico.

Entiéndase así al desarrollo de aprendizaje de un educando a fin de alcanzar sus metas de instrucción. Tiene relación directa con un plan de estudios, que a través de indicadores específicos permiten observar el progreso del estudiante y valorar aspectos concretos del proceso educativo, orientados al logro de los aprendizajes esperados.

Desempeño Profesional

El desempeño profesional consiste en desarrollar su trabajo en la especialidad que se capacitó, realizando las funciones y responsabilidades propias de su cargo dentro de un entorno laboral determinado. Dicho desempeño se refleja en su capacidad para cumplir con las tareas asignadas, participar activamente en los procesos organizacionales y evidenciar competencia técnica y pertinencia en su actuar profesional.

No existe una regla exacta para medir el desempeño profesional. Sin embargo, lo ideal es apostar por criterios cualitativos y cuantitativos para medir el desempeño, no es solo producir más, es preciso realizar una mejor producción.

Dominio de competencias

Es el conocimiento de varios campos profesionales y diversos puestos que le permiten desenvolverse laboralmente en forma sobresaliente, con gestiones adecuadas, responsables, objetivas y con resultados exitosos. De esta definición se deriva la expresión: Esa persona es una persona capaz y muy competente.

Establecimiento de niveles por puesto

Son las necesidades de mejoras de los puestos de trabajo, de acuerdo al nivel de rendimiento o de productividad y de calidad conseguidos.

Estrategias de metas

Las estrategias de metas por resultados, viene hacer, las respuestas que deben de hacerse a una actividad laboral, en base a lo que obtenga o se espera que alcance en una determinada cantidad de tiempo, medios y espacios para tal fin, los resultados se catalogan, por ejemplo, si no obtiene ningún resultado a pesar que la persona trabajó, entonces no hizo bien su trabajo y su paga será nula o mínima. Esto se encuadra en las políticas y los propósitos que busca la entidad empresarial para llegar a sus metas.

Estudio de necesidades formativas

Es el estudio de la elaboración de las herramientas y metodologías aplicada en la formación continua.

Evaluación de desempeño

Formalmente se revisa y evalúa la forma como se desenvuelve/desempeña en el aspecto laboral los trabajadores, esta evaluación puede ser individual y/o por equipos. Estos tipos de exámenes son muy importantes en toda organización, sin embargo, en algunas empresas sólo se centra en el aspecto individual del trabajador y en su rendimiento.

Factores higiénicos

Políticas y práctica que aplica la dirección en la empresa en la que se determina las condiciones laborales.

Formación para la promoción.

Es la capacitación academia, formativa o de perfeccionamiento que ha recibido el empleado, para poder tener los conocimientos necesarios y ser mejor profesionalmente que le va permitir alcanzar un título y ser más competitivo, teniendo así los requerimientos necesarios para poder ser promovido en un ascenso.

Impulso laboral

El impulso laboral puede entenderse como un mecanismo de promoción interna mediante el cual la organización eleva a un trabajador a un nivel superior dentro de su estructura jerárquica. Este proceso, además de representar un avance en la trayectoria profesional del colaborador, suele implicar un incremento en sus responsabilidades, así como la posibilidad de acceder a una mejor remuneración y a beneficios sociales y jerárquicos más favorables.

Infraestructura

Este concepto es bastante amplio. Esta expresión permite pensar en un amplio conjunto de elementos, servicios y diversos aspectos, que son necesarios para crear y permitir que funcione una determinada organización, a fin de realizar una actividad.

Itinerarios promocionales

Es la valoración de puestos de trabajo estableciendo mapas promocionales en relación a los valores que se les ha dado a los niveles y las dependencias de la empresa.

Mejorar el conocimiento

El mejoramiento del conocimiento se concibe como un proceso de búsqueda constante de aprendizaje, impulsado por una disposición personal hacia el crecimiento intelectual. Esta actitud puede ser estratégicamente aprovechada por la entidad a fin de elevar la calidad del trabajo de los empleados, llamados desempeño laboral, generando efectos positivos como el aumentar la producción y el fortalecimiento de la entidad para que sea más competitiva. En ese sentido, la empresa puede promover este interés por aprender mediante la facilitación de estudios profesionales o programas de posgrado destinados a la capacitación continua de su personal.

Planificación de gestión del impulso laboral de personal

Es la acción que permite planear de una manera interna la cantidad de vacantes necesarias para el ascenso del personal de trabajadores o empleados de la empresa.

Política de selección

La política de selección se refiere a la implementación de un proceso de incorporación de personal que sea eficiente y coherente en toda la organización. Así como existe una política institucional que orienta las acciones para alcanzar los objetivos organizacionales, este lineamiento establece los criterios y directrices para garantizar una selección adecuada y en línea con los objetivos de la entidad.

Potenciar los logros

Para fortalecer la motivación intrínseca del personal, la organización puede destacar y reconocer públicamente los resultados positivos alcanzados por sus colaboradores. Esto puede realizarse mediante medios institucionales como boletines internos, revistas corporativas o la intranet, donde se atribuya, por ejemplo, el incremento en las ventas de un producto específico al esfuerzo de un equipo o a determinados trabajadores, resaltando el impacto favorable de sus aportes en el beneficio global de la empresa.

Promoción de personal

Desde una perspectiva objetiva, la promoción de personal puede entenderse como un proceso de ascenso que implica el traslado de un trabajador a un mejor puesto laboral dentro de la entidad, acompañado de mejoras en sus condiciones laborales, salariales y de reconocimiento institucional. Desde un punto de vista de RRHH, la promoción constituye un concepto con una fuerte carga emocional, ya que representa un símbolo de logro, mérito y progreso profesional.

Generalmente, quien accede a una promoción obtiene incentivos económicos adicionales y experimenta una satisfacción personal vinculada con el reconocimiento de su esfuerzo y desempeño. Esto no solo repercute positivamente en el trabajador, sino también en su entorno familiar. Sin embargo, no todos los empleados alcanzan dicho ascenso, ya sea por la inexistencia de vacantes, la falta de competencias requeridas, la ausencia de formación adecuada o la limitación del perfil profesional. Estas circunstancias pueden generar consecuencias en el rendimiento, la motivación e incluso derivar en la decisión de renunciar.

Asimismo, pueden surgir conflictos cuando los miembros del equipo perciben que la promoción fue otorgada a una persona que no cumplía con los méritos necesarios. Este tipo de situaciones puede desencadenar sentimientos de injusticia, tensiones interpersonales y afectaciones en el ambiente del trabajo y en la producción.

Reconocimiento personal

El reconocimiento personal se presenta como un factor motivacional significativo, ya que muchos trabajadores valoran más ser considerados como un recurso valioso para la organización que recibir recompensas materiales. Para estos colaboradores, las expresiones de felicitación y la valoración explícita del trabajo bien realizado adquieren un significado emocional más profundo que cualquier incentivo económico.

Rendimiento Académico

Se concibe como un indicador que refleja el grado de dominio y aprendizaje logrado por el estudiante a lo largo de su proceso educativo. Este constructo mantiene una estrecha

relación con la aptitud y se vincula con la capacidad del aprendiz para responder de forma eficaz a las exigencias y estímulos propios del contexto formativo.

Tiempo de Estudio

El tiempo de estudio hace referencia a la dedicación académica organizada de forma planificada, continua y sistemática, siguiendo un horario previamente establecido. Esta práctica se asemeja a una rutina laboral estructurada, ya que requiere constancia, disciplina y regularidad para favorecer la formación académica.

2.5 Formulación de la Hipótesis

Se ha formulado una general y cuatro hipótesis específicas, siguiendo los pasos correspondientes de acuerdo a la metodología vigente, en base a enunciados claros, afirmativos y verificables que establecen una relación entre las variables.

2.5.1 Hipótesis General

Hg: El impulso laboral influye positivamente en el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024.

2.5.2 Hipótesis Específicas

H₁: El impulso laboral: Ascensos, influye positivamente en el desempeño académico de los Oficiales alumnos de la Escuela de Caballería del Ejército, 2024.

H₂: El impulso laboral: Cambios de colocación, influye positivamente en el desempeño académico de los Oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024.

H₃: El impulso laboral: Análisis de puestos, influye positivamente en el desempeño académico de los Oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024.

H₄: El impulso laboral: Negociación y comunicación, influye positivamente en el desempeño académico de los Oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024.

El presente estudio se desarrolla bajo un enfoque metodológico de naturaleza



De acuerdo con lo expuesto por Baptista, Hernández – Sampieri y Fernández - Collado en el año 2014 en su obra maestra la Metodología en la investigación, la investigación de tipo cuantitativo se caracteriza por el empleo de mediciones objetivas, el registro sistemático de datos y la utilización de técnicas estadísticas. Estos elementos permiten identificar, con fundamento científico, regularidades y patrones de comportamiento en una población específica.



Según estos autores, este enfoque tiene como propósito cuantificar la información recopilada y someterla a procedimientos estadísticos, lo cual posibilita comprobar hipótesis, establecer la relación que hay entre las variables y poder extender los resultados obtenidos en contextos poblacionales similares, fortaleciendo así la validez científica del estudio. En ese sentido considero que mi estudio pertenece a dicho enfoque de investigación por que los autores explican conceptos básicos de esos puntos y mi investigación se ciñe a eso.

Además, los autores destacan que el enfoque cuantitativo tiene ciertas características, que se ciñen a mi investigación:

- Es objetivo y sistemático.
- Emplea instrumentos estandarizados de recolección de datos.
- Pretende medir variables y establecer relaciones entre ellas.
- Y se apoya en la estadística para analizar los resultados.

Y para terminar puedo detallar que mi investigación es cuantitativa, porque como objetivo final busca generalizar numéricamente, y comprender la realidad social en profundidad de los oficiales de caballería que se desenvuelven como alumnos de la ECAB describiendo en la magnitud que ellos interpretan el vínculo del Impulso Laboral y el Desempeño Académico, así como aquellas experiencias al respecto.

3.2 Tipo de Investigación

La investigación se enmarca en el paradigma cuantitativo, dado que se orienta a la obtención y tratamiento de información representada en datos numéricos, con el propósito de examinar la relación entre las variables impulso laboral y desempeño académico. Conforme a lo planteado por Baptista, Hernández – Sampieri y Fernández - Collado (2014), este punto de vista se distingue por la aplicación de métodos de medición y análisis estadístico, los cuales permiten responder a los interrogantes planteados y someter a contraste las hipótesis formuladas, identificando regularidades en el comportamiento de los sujetos estudiados que contribuyen a validar o cuestionar los postulados teóricos.

Asimismo, el estudio se clasifica como correlacional, debido a que pretende identificar el nivel de vínculo existente entre las variables involucradas sin intervenir directamente en ellas ni manipularlas de manera experimental. El diseño metodológico adoptado es de tipo no experimental, con un corte transversal, pues los datos de los encuestados se recolectan en un momento único y temporal, y en su contexto real, tal como lo sugieren los mencionados autores, quienes afirman que el diseño permite observar aquellas situaciones tal como se manifiestan en la realidad, en este caso, en los alumnos, oficiales de la ECAB, año 2024.

3.3 Nivel de Investigación

El nivel metodológico de la investigación se clasifica como correlacional, debido a que su propósito central es determinar la existencia y el grado de asociación entre las variables estudiadas: impulso laboral y desempeño académico, dentro de la población

objeto del análisis. Este tipo de investigación permite examinar el grado en el que una variable se vincula con otra, sin necesidad de intervenir o alterar deliberadamente sus condiciones, sino observando su comportamiento en un contexto real.

En concordancia con lo señalado por Baptista, Hernández – Sampieri y Fernández - Collado (2014), la investigación de tipo correlacional se enfoca en establecer el nivel de vinculación existente entre dos o más variables, analizando cómo una de ellas puede asociarse o variar en función de los cambios observados en la otra, o categorías dentro de un entorno específico, proporcionando información empírica que permite inferir tendencias y posibles conexiones entre ellas.

Bajo esta lógica, el estudio pretende establecer si el nivel de impulso laboral mantiene una asociación que presenta relevancia estadística en los resultados obtenidos con el desempeño académico, generando evidencia cuantitativa útil para comprender esta dinámica en el contexto formativo de los alumnos, oficiales de la ECAB durante el año 2024.

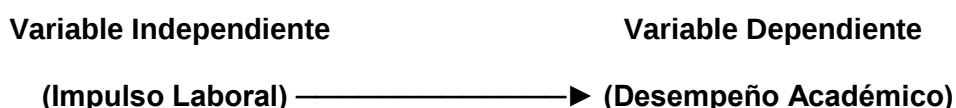
3.4 Diseño de investigación

El diseño metodológico elegido para este estudio corresponde a un enfoque no experimental, de tipo transversal correlacional, ya que las variables impulso laboral y desempeño académico no fueron manipuladas deliberadamente, sino observadas tal como se presentan en su contexto natural en un único momento temporal. En esta línea, Baptista, Hernández – Sampieri y Fernández - Collado (2014) explican detalladamente: los estudios NO experimentales “NO crea una condición controlada, pues los fenómenos son observados en su ambiente innato, para poder hacer después su respectivo análisis” (p. 152).

En igual forma, se considera un diseño transversal debido a que la recolección de la información se realiza en un solo momento determinado, sin efectuar seguimiento a lo largo del tiempo, lo cual permite describir las variables y examinar la relación que se establece entre ellas en ese punto específico. Este enfoque resulta apropiado para

identificar el grado de asociación de las variables (impulso laboral/desempeño académico) sin intervenir en las condiciones naturales de los participantes, en este caso, los alumnos oficiales de la ECAB en el año 2024.

A continuación, se presenta la estructura esquemática del diseño correlacional empleado:



La direccionalidad del análisis representada en la flecha evidencia la intención de determinar si la variable independiente (impulso laboral) mantiene

una asociación con significancia estadística respecto a la variable dependiente (el desempeño académico). Este esquema sintetiza la lógica metodológica del estudio, sustentada en un enfoque cuantitativo y observacional, sin control ni manipulación experimental.

3.5 Población, Muestra y Muestreo

Población

El conjunto poblacional conformado por los oficiales alumnos de la ECAB fue de 91 oficiales para el año académico 2024 en ambos semestres; en el 1er semestre: 35 capitanes y 25 tenientes, mientras que en el 2do semestre: 31 capitanes. Los capitanes realizaron el Curso Táctico (antes llamado curso avanzado) y los tenientes realizaron el Curso Básico.

Muestra

$$N = \frac{Z^2 pq N}{N E^2 + Z^2 p q} = \frac{(1.96^2) (0.5) (0.5) (91)}{(91) (0.05^2) + (1.96^2) (0.5) (0.5)} = \frac{87.3964}{1.1879} = 73.5721862$$

Como consecuencia de la utilización de la fórmula estadística correspondiente, se estableció que la cantidad correspondiente a la muestra está constituida por 74 oficiales alumnos. Con este fin, se aplicó la fórmula de estimación muestral destinada a grupos contables:

$$N = Z^2pqN / N E^2 + Z^2pq$$

En esta expresión:

- **N:** Corresponde al número total de individuos que conforman la población o universo de investigación.
- **Z:** Hace referencia al valor crítico de la distribución normal estándar, vinculado al nivel de credibilidad establecido para el estudio. Este valor se obtiene de la tabla Z. Por ejemplo, un nivel de confianza del 95% se representa con $Z = 1.96$, siendo este el más utilizado en investigaciones sociales y educativas. Otros valores comunes son $Z = 1.65$ para un 90% de confianza y $Z = 2.58$ para un 99%.
- **p:** Refleja la cantidad proporcional aproximada de los alumnos (llámese también población) que presentan la particularidad objeto de análisis, osea la probabilidad de ocurrencia del evento esperado. En este estudio, se considera que todos los participantes comparten la condición de ser oficiales alumnos en formación académica.
- **q:** Se define como $1 - p$, equivalente a la probabilidad de no éxito. En este caso, este valor tiende a ser bajo debido a la homogeneidad de la población, la cual es de naturaleza castrense y responde a una estructura formativa estandarizada.
- **E:** Hace referencia al nivel de equivocación (error) de un nivel máximo aceptable. Debemos añadir, a menor nivel de equivocación (error), mayor será el tamaño de la muestra que se necesita, pues se quiere aumentar la precisión en los resultados.

Síntesis interpretativa: Al aplicar la fórmula permite establecer un tamaño muestral representativo en función de la población en su totalidad, considerando el grado de

confiabilidad, la variabilidad que se espera de los datos y el margen de error admisible, garantizando así la validez estadística del estudio.

El muestreo

Se concibe como el proceso metodológico en donde se eligen los sujetos que integrarán nuestra muestra para el correspondiente estudio. Esta selección puede efectuarse mediante un muestreo probabilístico, en el que todos los miembros de la población cuentan con la misma posibilidad de ser seleccionados, o a través de un muestreo no probabilístico, en el cual la elección se basa en las decisiones del investigador, como la accesibilidad, la conveniencia o la representatividad de determinados subgrupos.

En el presente estudio, aplicado a los alumnos oficiales de la ECAB, se optó por un muestreo NO probabilístico de tipo intencional y proporcional, pues la selección se realizó considerando la composición jerárquica real del contingente. Se identificó que la cantidad de Capitanes era significativamente superior a la de tenientes, casi triplicándola. Con el fin de asegurar una representación proporcional y equilibrada en la muestra, se distribuyeron los participantes respetando dichos porcentajes. Como resultado, se seleccionaron 50 Capitanes (aproximación de 49.9) y 24 tenientes, conformando así el total de 74 oficiales alumnos que integran la muestra definitiva.

De acuerdo con Baptista, Hernández - Sampieri y Fernández - Collado (2014), el muestreo se define como “procesamiento en la elección de una muestra de la población” (p. 176), lo cual respalda la pertinencia metodológica del procedimiento aplicado en esta investigación.

3.6 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.6.1 Técnicas

Para recoger la información, se empleó la técnica de encuesta, la cual constituyó el instrumento principal del estudio y permitió recopilar datos directamente de los

participantes en relación con las variables impulso laboral y desempeño académico. La encuesta se enmarca dentro del enfoque cuantitativo y se define como la aplicación de un conjunto organizado de ítems estructurados, formulados con el propósito de medir percepciones, actitudes o comportamientos específicos en una población determinada.

Según Baptista, Hernández – Sampieri y Fernández - Collado (2014), la encuesta se detalla como “un método estandarizado para la obtención de datos para permitir recolectar información cuantificable mediante la aplicación de un temario de preguntas a una ejemplar representativo” (p. 214). ES así que la técnica en mención fue seleccionada por que tiene una capacidad para recopilar información de manera sistemática, objetiva y eficiente, lo cual facilita el análisis estadístico posterior y permite determinar el nexo que hay de las variables estudiadas.

3.6.2 Instrumentos

El propósito central de esta investigación es examinar la asociación existente entre el Impulso Laboral y el Rendimiento Académico, empleando una encuesta como instrumento y creado por el suscrito, en donde defino claramente su estructura, dimensiones, escala de puntuaciones, puntuaciones y cálculo, baremos y rangos, evaluación y validez.

Estructura del instrumento (Encuesta). El cuestionario se divide en dos secciones principales:

Sección A: Datos sociodemográficos:

Edad, Género (todos son de sexo masculino), Programa académico (Curso Táctico y/o Básico), Nivel (Superior- Cursos de perfeccionamiento).

Sección B: Variables principales

Variable 1: Impulso Laboral: ascensos (motivación), cambios de colocación, análisis de puestos (satisfacción con el trabajo), negociación y comunicación.

Variable 2: Rendimiento Académico: Orden de mérito (promedio académico), rendimiento (aprendizaje, tiempo dedicado al estudio, cumplimiento de tareas, asistencia, autopercepción del desempeño académico).

Dimensiones: Cada variable la he desglosado en dimensiones para facilitar el análisis:

Impulso Laboral: ascensos (motivación), cambios de colocación, análisis de puestos (satisfacción con el trabajo), negociación y comunicación.

Rendimiento Académico: Orden de mérito (promedio académico), rendimiento (aprendizaje, tiempo dedicado al estudio, cumplimiento de tareas, asistencia, autopercepción del desempeño académico).

Escala de Puntuaciones: He utilizado la escala tipo Likert, la más usada en este tipo de encuestas.

Escala	Valor numérico	Descripción
Nunca	1	Nivel más bajo
Casi nunca	2	
A veces	3	
Casi siempre	4	
Siempre	5	Nivel más alto

Cada ítem se formuló de una forma afirmativa o negativa, y el oficial alumno escoge la respuesta que mejor crea conveniente.

Puntuaciones y cálculo

Se suman los valores obtenidos por ítem en cada dimensión.

Se ha calculado un porcentaje de logro.

Para la relación entre las variables, se usó pruebas estadísticas de correlación de Pearson (Spearman).

Baremos y rangos

En una escala de interpretación cuantitativa con fines académicos, se recomienda estructurar 5 niveles. En ese sentido he dividido el rango total en esa cantidad de niveles, pues ofrece más detalles interpretativos.

Calculamos el rango total: $160 - 32 = 128$

Luego dividimos entre 5 niveles: $128 / 5 = 25.6$ y redondeamos a 26 puntos por nivel.

Con la puntuación total de los 32 ítems con valores de 1 al 5, el rango total sería 32 a 160.

Seguidamente establecemos los niveles de interpretación, de la siguiente manera:

Nivel	Rango de puntuación	Interpretación cuantitativa
Nivel 1	32 - 58	Muy bajo nivel
Nivel 2	59 - 84	Bajo nivel
Nivel 3	85 - 110	Nivel medio o moderado
Nivel 4	111 - 136	Alto nivel
Nivel 5	137 - 160	Muy alto nivel

La encuesta se aplicó a los Capitanes y tenientes, Oficiales alumnos de la Escuela de Caballería año 2024. Estos instrumentos servirán estadísticamente para brindar una interpretación metodológica y su correspondiente evaluación.

Evaluación y validez

Validez de contenido: Fue revisada por expertos en estadística, psicología, educación y recursos humanos.

Confiabilidad: Prueba piloto y cálculo de alfa de Cronbach (> 0.70 es aceptable).

3.6.3 Validación de los Instrumentos

Para la evaluación de las variables Impulso Laboral y Rendimiento Académico se utilizó un cuestionario estructurado bajo el formato de escala tipo Likert. Con el fin de asegurar la consistencia y adecuación del instrumento, se llevó a cabo un proceso de validación metodológica, el cual contempló la revisión y juicio de un panel de especialistas en la materia.

Validación de Contenido

Se realizó con el apoyo de un grupo de especialistas, conformado por cinco expertos en psicología, educación y metodología de la investigación. Cada ítem del cuestionario fue evaluado considerando criterios de claridad, coherencia, relevancia e importancia, aplicando una escala de cuatro puntos (1 = no relevante; 4 = muy relevante).

Con base en las evaluaciones emitidas por los especialistas, se procedió a calcular el Índice de Validez de Contenido por Ítem (I-CVI) y el Índice de Validez de Contenido de la Escala (S-CVI/Ave). Se estableció como criterio de aceptación un I-CVI igual o superior a 0.78, mientras que un S-CVI/Ave mayor o igual a 0.90 indicó un nivel óptimo de validez de contenido para el instrumento en su conjunto. Los ítems que no alcanzaron los valores establecidos fueron sometidos a revisión y reformulación conforme a las observaciones del panel de expertos, asegurando que el cuestionario cumpliera con los estándares de pertinencia y rigurosidad metodológica exigidos para la investigación.

3.6.4 Confiabilidad de los Instrumentos

Se realizó empleando el coeficiente Alfa de Cronbach, tanto para cada dimensión de las variables como para el instrumento en su totalidad.

Los resultados arrojaron valores de $\alpha \geq 0.70$, considerados aceptables según los criterios psicométricos de consistencia interna. Esto indica que los ítems mantienen una correlación adecuada entre sí y miden de forma coherente el mismo constructo.

La interpretación de los valores obtenidos se basó en los siguientes rangos:

Valor de α de Cronbach	Nivel de confiabilidad	Interpretación
≥ 0.90	Excelente	Muy alta consistencia
0.80 – 0.89	Buena	Confiable
0.70 – 0.79	Aceptable	Adecuada
0.60 – 0.69	Cuestionable	Requiere revisión
< 0.60	Deficiente	No confiable

Los ítems que presentaron correlaciones ítem-total corregidas inferiores a 0.30 fueron revisados, reescritos o eliminados, garantizando así la precisión del instrumento final.

3.7 Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información

Para el procesamiento de los datos y la interpretación de los hallazgos, se utilizará la prueba estadística Chi-cuadrado, mediante el software SPSS en su versión 23. Esta prueba permite examinar la relación existente entre variables de naturaleza categórica, identificando la presencia de asociaciones significativas dentro de la población analizada. La utilización del Chi-cuadrado asegura un tratamiento riguroso, sistemático y objetivo de la información recopilada, lo que posibilita la formulación de conclusiones sustentadas en evidencia cuantitativa.

3.8 Aspectos Éticos

En el desarrollo de la presente investigación, se observaron los principios éticos esenciales que rigen toda práctica científica. En primera instancia, se aseguró la confidencialidad de la información proporcionada por los participantes, garantizando que los datos obtenidos fueran gestionados con reserva y empleados exclusivamente con fines académicos. La aplicación de la encuesta se llevó a cabo de manera anónima, salvaguardando en todo momento la identidad de los participantes.

Asimismo, se respetó el principio de consentimiento informado, explicando de forma clara y comprensible el propósito del estudio, la voluntariedad de la participación y el derecho a desistir en cualquier momento sin generar consecuencia alguna. Del mismo modo, se cumplió con el principio de respeto a la dignidad humana, evitando cualquier tipo de afectación física, emocional o moral durante la fase de recolección de datos.

Tal como indican Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista (2014), toda investigación debe sustentarse en directrices éticas que velen por la protección de los participantes y la integridad del proceso metodológico. Finalmente, se mantuvo el compromiso con la honestidad académica, previniendo el plagio, la alteración de la información y cualquier práctica que pudiera poner en riesgo la veracidad y la fiabilidad de los resultados obtenidos.

Como señalan Baptista, Hernández – Sampieri y Fernández – Collado (2014), toda investigación debe fundamentarse en criterios éticos que protejan a los participantes y aseguren la integridad del proceso científico. Finalmente, se procuró mantener la honestidad académica, evitando el plagio, la manipulación de datos o cualquier acción que pudiera comprometer la veracidad y confiabilidad de los resultados obtenidos.



CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Análisis Descriptivo

Resultados descriptivos sobre la variable de estudio N° 1: Impulso laboral (variable independiente).

Tabla 1

Frecuencias y porcentajes en la variable: Impulso laboral.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	22	24,17..
Medio	61	67,03..
Bajo	08	08,79..
Total	91	99,99 %

El 67,03 % de los oficiales alumnos encuestados, presentan un nivel medio en la variable: Impulso laboral, seguido del 24,17 % con nivel alto, y del 8,79 % minoritario con nivel bajo.

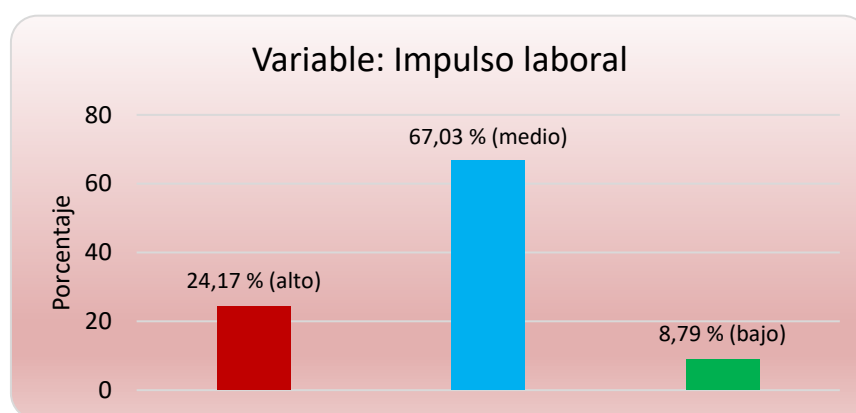


Fig. 1. Gráf. de barras de la variable: Impulso laboral

Tabla 2

Frecuencias y porcentajes en la dimensión: Ascensos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	20	21,97..
Medio	64	70,32..
Bajo	07	07,69..
Total	91	99,98%

El 70,32% de los oficiales alumnos encuestados presenta un nivel medio en la dimensión: Ascensos, mientras que el 21,97% se ubica en nivel alto, y un 07,69 % se sitúa en un nivel bajo.

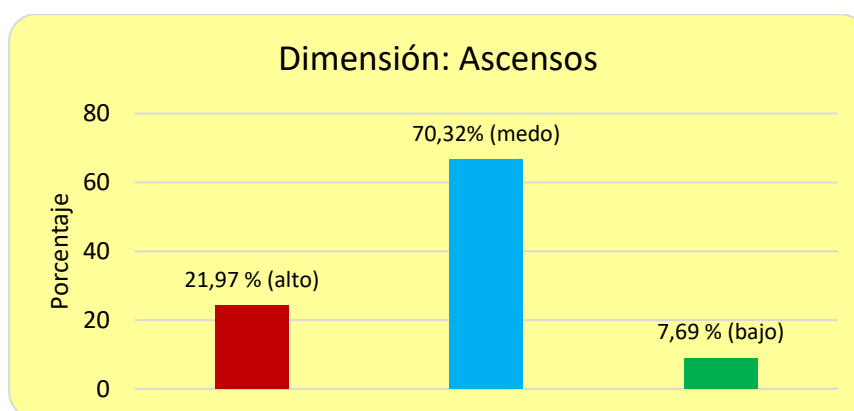


Fig. 2. Gráfico de barras de la dimensión: Ascensos

Tabla 3

Frecuencias y porcentajes en la dimensión: Cambios de colocación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	30	32,96..
Medio	53	58,24..
Bajo	08	08,79..
Total	91	99,99%

El 58,24% de los oficiales alumnos examinados presenta un nivel medio en la dimensión: Cambios de colocación, en tanto que el 32,96% se encuentra en un nivel alto, y el 08,79% se ubica en un nivel bajo.

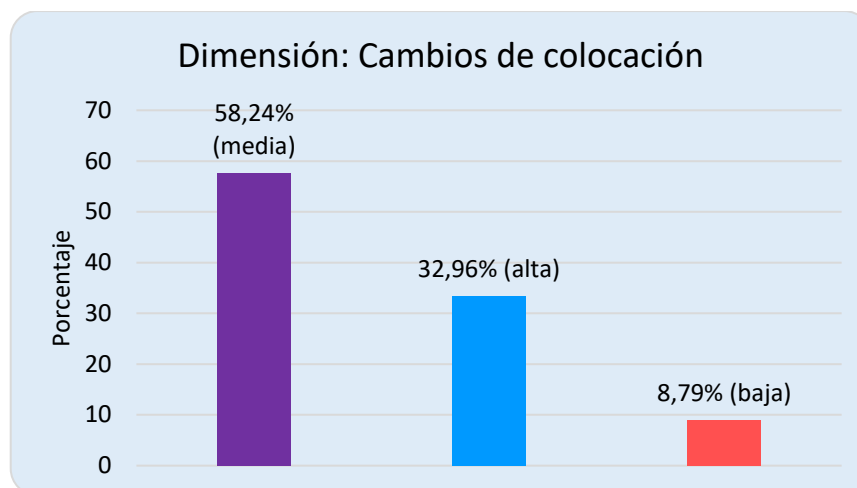


Fig.3. Gráfico de barras de la dimensión: Cambios de colocación

Tabla 4

Frecuencias y porcentajes en la dimensión: Análisis de puestos

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	23	25,27..
Medio	54	59,34..
Bajo	14	15,38..
Total	91	99,99%

El 59,34% de los oficiales alumnos evaluados presentan un nivel medio en la dimensión: Análisis de puestos, mientras que el 25,27% se ubica en nivel alto, y un 15,38% se sitúa en un nivel bajo.

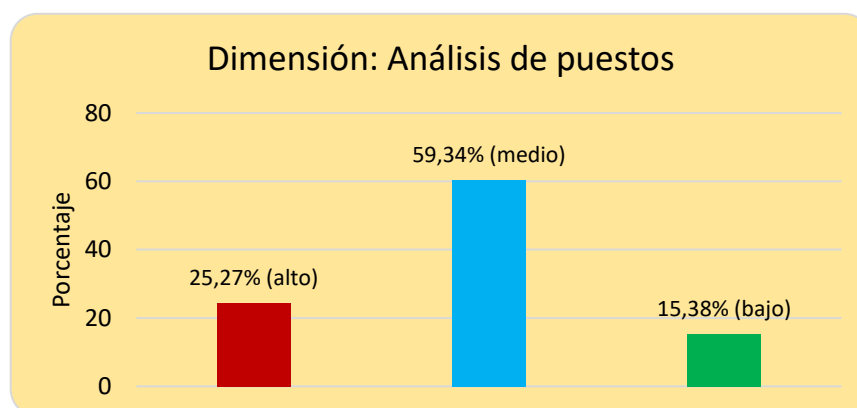


Fig. 4. Gráfico de barras de la dimensión. Análisis de puestos

Tabla 5

Frecuencias y porcentajes en la dimensión: Negociación y comunicación

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Alto	17	18,68..
Medio	40	43,95..
Bajo	34	37,36..
Total	91	99,99%

El 43,95 % de la muestra de oficiales alumnos encuestados presentan un nivel medio en la dimensión: Negociación y comunicación, porcentaje al que le sigue el 37,36 % que se encuentra en el nivel bajo, registrándose con el menor porcentaje el 18,68 % que se sitúa en el nivel alto.

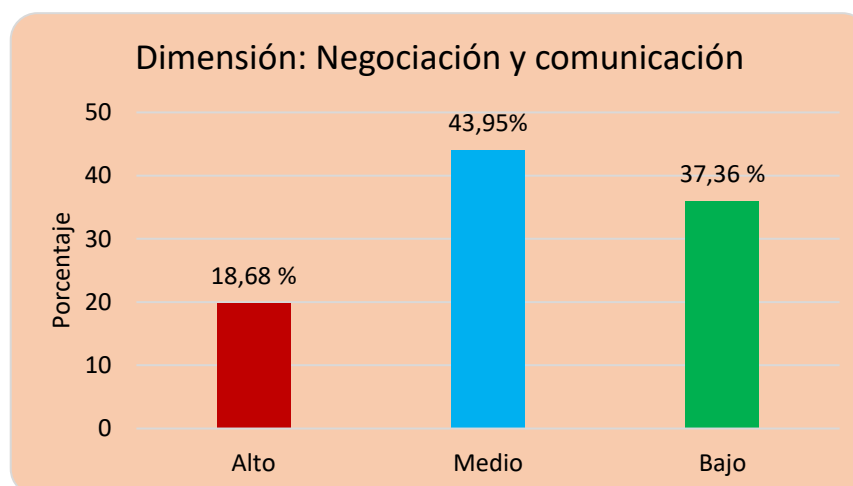


Fig. 5. Gráfico de barras de la dimensión: Negociación y comunicación

Resultados descriptivos sobre la variable de estudio N° 2: Desempeño académico (variable dependiente).

Tabla 6

Frecuencias y porcentajes en la variable de estudio: Desempeño académico.

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	37	40,65...
Regular	46	50,54...
Deficiente	08	08,79...
Total	91	99,98%

El 50,54% de la muestra de oficiales alumnos encuestados presenta un nivel regular en la variable: Desempeño académico, seguido del 40,65% que se ubica con buen nivel, y de apenas 8,79% que se encuentra en nivel deficiente en dicha variable.

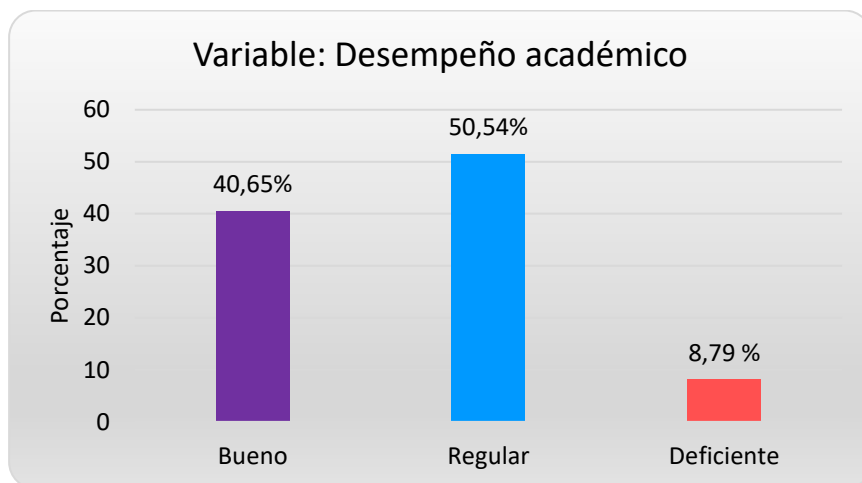


Fig. 6. Gráfico de barras de la variable de estudio: Desempeño académico

Tabla 07

Frecuencias y porcentajes en la dimensión: Orden de mérito

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Bueno	39	42,85...
Regular	44	48,35...
Deficiente	08	07,79...
Total	91	98,99%

El 48,35 de los oficiales alumnos evaluados presenta un nivel regular en la dimensión: Orden de mérito, evidenciándose un 42,85% que se encuentra con un buen nivel, y un escaso 7,79% que se encuentra con nivel deficiente en la referida dimensión.

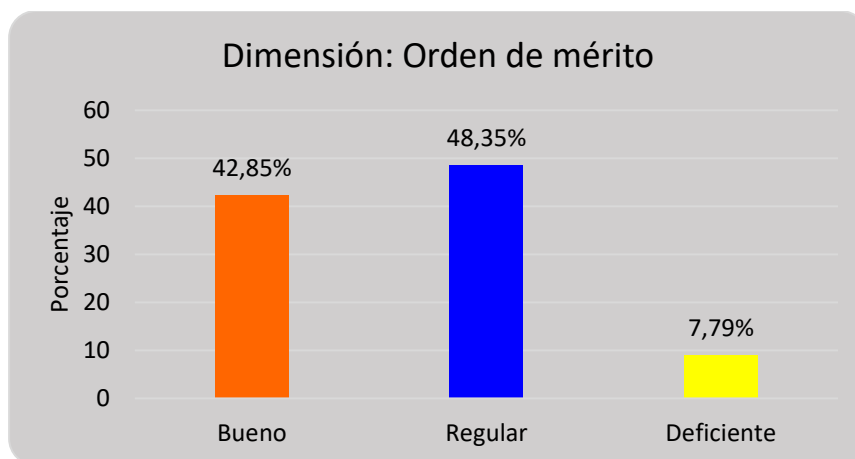


Fig. 7. Gráfico de barras de la dimensión: Orden de mérito.

Tabla 08

Frecuencias y porcentajes en la dimensión: Rendimiento (aprendizaje).

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Buena	37	40,65...
Regular	40	43,95...
Deficiente	14	15,38...
Total	91	99.98 %

El 43,95% de la muestra de oficiales alumnos evaluados presentan un nivel regular en la dimensión: Rendimiento (aprendizaje), seguido del 40,65 % que se ubica con buen nivel, y del 15,38 % que se encuentra en nivel deficiente.

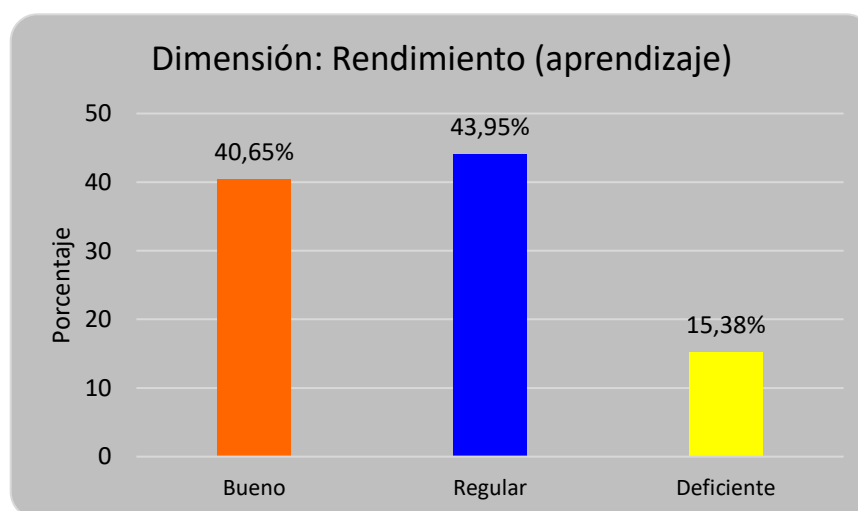


Fig 8. Gráfico de barras de la dimensión: Rendimiento (aprendizaje)

4.2 Análisis Inferencial

A fin de poder realizar y establecer la relación entre el impulso laboral y el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería durante el año 2024, se aplicó técnicas estadísticas inferenciales acordes a la naturaleza ordinal de las variables. En vista que los datos obtenidos vienen de escalas categóricas y no presentan una normal distribución, se usó el coeficiente Rho de Spearman, el mismo que permite determinar el grado de asociación entre las dos variables ordinales, sin que asumamos supuestos de normalidad.

Los resultados descriptivos evidencian que la gran mayoría de los encuestados se ubica en niveles medios de impulso laboral (67,03 %), tendencia que también se observó en la mayor parte de sus dimensiones: Ascensos (70,32 %), Cambios de colocación (58,24 %) y Análisis de puestos (59,34 %). Sin embargo, la dimensión Negociación y comunicación muestra una distribución muy dispersa, y con un porcentaje considerablemente muy bajo (37,36 %). Ahora, por otro lado, la otra variable desempeño académico se concentró principalmente en niveles regulares (50,54 %), tanto en la dimensión orden de mérito (48,35 %) como en la dimensión rendimiento (43,95 %).

Contrastación de Hipótesis

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov

Tabla 09

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (K-S)

Variable / Dimensión	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Impulso laboral	0,129**	91	0,000
Ascensos	0,117**	91	0,000
Cambio de colocación	0,115**	91	0,000
Análisis de puestos	0,116**	91	0,001
Negociación y comunicación	0,105**	91	0,004
Desempeño académico	0,161**	91	0,000
Orden de mérito	0,219**	91	0,000
Rendimiento (aprendizaje)	0,162**	91	0,000

** Significativo al nivel de $p < 0,01$.

Los datos de las variables de estudio y de sus correspondientes dimensiones se sometieron a la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov (K-S), recomendada para muestras mayores a 50 sujetos, luego de lo cual los valores obtenidos resultaron ser significativos al nivel de $p < 0,01$. En tal sentido, al observarse que todos los valores de K-S son significativos, se rechaza, en consecuencia, la hipótesis nula que establece la distribución normal de los datos para las variables y dimensiones de estudio aquí tratadas.

En conclusión, no habiéndose comprobado que todos los datos presentan distribución normal, se optó por elegir la prueba no paramétrica de correlación de Spearman, empleada para determinar la significatividad en la relación entre dos variables de estudio, en este caso, entre cada una de las dimensiones de las variables Impulso Laboral con el total de la variable: Desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024.

Contrastación de la hipótesis principal

H_g: El impulso laboral influye positivamente en el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024.

H₀: El impulso laboral NO influye positivamente en el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024.

Tabla 10

Resumen del modelo conformado por la variable predictora (independiente): Impulso Laboral y la variable dependiente: Desempeño académico en los Oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024 (n = 91)

Modelo*		R	R cuadrado	R cuadrado corregida
Variable predictora	Impulso laboral	0,936	0,876	0,873

* Variable dependiente: Desempeño académico.

Como se observa en la tabla 10, el valor de la regresión obtenido ($R = 0,936$) indica el **poder predictivo** de la variable independiente: Impulso Laboral sobre la variable dependiente: Desempeño académico, en este caso, estimado en un nivel alto. Asimismo, el valor de la R cuadrado ($R^2 = 0,876$) nos permite conocer que el 87,6% de la **varianza** en la variable dependiente es explicada por la variable independiente. Más aun, considerando la R cuadrado corregida ($R^2 \text{ correg} = 0,873$), se puede precisar en un 87,3% la varianza en la variable Desempeño académico que puede ser explicada por la variable Impulso laboral.

Tabla 11

Coeficientes beta y valores t del modelo conformado por la variable predictora (independiente): Impulso Laboral y la variable dependiente: Desempeño académico en los Oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024 (n = 91)

		Beta	t	Sig.
Modelo ^a	Constante		-0,090	0,928
	Impulso laboral	0,172	3,532**	0,001

a Variable dependiente: Desempeño académico.

** Significativo al nivel de $p < 0,01$.

Según se aprecia en la tabla 11, en la regresión de la constante y la variable predictora con la variable dependiente se han obtenido sus correspondientes pesos Beta y sus valores de significación. Estos indicadores permiten afirmar que la variable independiente: Impulso laboral predice significativamente, en nivel de significación de $p < 0,01$, las varianzas en la variable dependiente: Desempeño académico.

Decisión: Por consiguiente, de acuerdo a los resultados obtenidos, se dispone de suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula de la hipótesis general de estudio.

Contrastación de las hipótesis específicas.

Hipótesis Específica 1

H₁: El impulso laboral: Ascensos, influye positivamente en el desempeño académico de los Oficiales alumnos de la Escuela de Caballería del Ejército, 2024.

H₀: El impulso laboral: Ascensos, NO influye positivamente en el desempeño académico de los Oficiales alumnos de la Escuela de Caballería del Ejército, 2024.

Tabla 12

Correlación de Spearman entre la dimensión: Ascensos y la variable: Desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024.

		Desempeño académico
Ascensos	Coeficiente de correlación	0,827**
	Sig. (unilateral)	0,000
	N	91

** Significativo al nivel de $p < 0,01$.

El coeficiente de correlación de Spearman obtenido entre la dimensión: Ascensos y la variable: Desempeño académico ($r = 0,827$) es un valor estadísticamente significativo al nivel de $p < 0,01$. Es decir, el resultado permite establecer que existe correlación significativa entre la mencionada dimensión y la variable: Desempeño académico. Por lo tanto, se puede establecer que los ascensos y el desempeño académico mantienen una relación significativa en los oficiales alumnos de la muestra seleccionada.

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula de la primera hipótesis específica.

Hipótesis Específica 2

H₂: El impulso laboral: Cambios de colocación, influye positivamente en el desempeño académico de los Oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024.

H₀: El impulso laboral: Cambios de colocación, NO influye positivamente en el desempeño académico de los Oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024.

Tabla 13

Correlación de Spearman entre la dimensión: Cambios de colocación y la variable: Impulso Laboral en los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024.

		Desempeño académico
Cambios de colocación	Coefficiente de correlación	0,792**
	Sig. (unilateral)	0,000
	N	91

** Significativo al nivel de $p < 0,01$.

El coeficiente de correlación de Spearman obtenido entre la dimensión: Cambios de colocación y la variable: Desempeño académico ($r = 0,792$) es un valor estadísticamente significativo al nivel de $p < 0,01$. Es decir, el resultado permite afirmar que existe una correlación significativa entre la referida dimensión y la variable desempeño académico. En consecuencia, se puede inferir que mientras mayor es la puntuación en la dimensión: Cambios de colocación, mayor será la puntuación en la variable: Desempeño académico que obtengan los oficiales alumnos de la muestra evaluada.

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula de la segunda hipótesis específica.

Hipótesis Específica 3

H₃ El impulso laboral: Análisis de puestos, influye positivamente en el desempeño académico de los Oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024.

H₀: El impulso laboral: Análisis de puestos, NO influye positivamente en el desempeño académico de los Oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024.

Tabla 14

Correlación de Spearman entre la dimensión: Análisis de puestos y la variable Desempeño académico en los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024.

		Desempeño académico
Análisis de puestos	Coefficiente de correlación	0,707**
	Sig. (unilateral)	0,000
	N	91

** Significativo al nivel de $p < 0,01$.

El coeficiente de correlación de Spearman obtenido entre la dimensión: Análisis de puestos y la variable: Desempeño académico ($r = 0,707$) es un valor estadísticamente significativo al nivel de $p < 0,01$. Es decir, el resultado permite afirmar que existe una correlación significativa entre la referida dimensión y la variable: Desempeño académico. Por lo tanto, se puede establecer que mientras mayor es la puntuación en la dimensión: Análisis de puestos, mayor será la puntuación en la variable: Desempeño académico que obtengan los oficiales alumnos de la muestra considerada en el estudio.

Decisión: Se rechaza la hipótesis nula de la tercera hipótesis específica.

Hipótesis Específica 4

H₄: El impulso laboral: Negociación y comunicación, influye positivamente en el desempeño académico de los Oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024.

H₀: El impulso laboral: Negociación y comunicación, NO influye positivamente en el desempeño académico de los Oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024.

Tabla 15

Correlación de Spearman entre la dimensión: Negociación y comunicación y la variable: Desempeño académico en los oficiales alumnos de la Escuela de caballería, 2024

		Desempeño académico
Negociación y comunicación	Coeficiente de correlación	0,041 ^(NS)
	Sig. (unilateral)	0,336
	N	91

^(NS) Coeficiente de correlación no significativo

El coeficiente de correlación de Spearman obtenido, en este caso, entre la dimensión: Negociación y comunicación y la variable: Desempeño académico ($r = 0,041$) no es un valor estadísticamente significativo, pues el valor de significación correspondiente ($p = 0,336$) es mayor a 0,05; por lo que este resultado permite establecer que no existe una correlación significativa entre la mencionada dimensión y la variable: Desempeño académico. Por consiguiente, se puede afirmar que la negociación y comunicación mantiene con el Desempeño académico una relación independiente en los oficiales alumnos de la muestra de estudio.

Decisión: Se acepta la hipótesis nula de la cuarta hipótesis específica.

4.3 Análisis Complementario

Con el fin de ampliar la interpretación de los resultados obtenidos en el análisis descriptivo e inferencial, se desarrolló un análisis complementario que permita comprender con mayor profundidad el comportamiento de las variables estudiadas. En primer lugar, se observó que el impulso laboral presenta una marcada tendencia hacia niveles medios, lo que revela que los oficiales alumnos perciben cierto grado de motivación institucional; sin embargo, este impulso no alcanza niveles óptimos. Esta tendencia sugiere la existencia de factores estructurales o de gestión que podrían limitar el desarrollo pleno del compromiso y la motivación profesional.

En la dimensión Ascensos, la concentración en el nivel medio indica que, si bien los oficiales perciben posibilidades de progresión en la carrera militar, aún persisten incertidumbres respecto a los criterios, tiempos y oportunidades reales de ascenso. Del mismo modo, la dimensión Cambios de colocación se ubica mayoritariamente en niveles medios, lo que evidencia que las rotaciones institucionales son valoradas, pero no necesariamente percibidas como una necesidad del servicio.

En el caso del Análisis de puestos, los resultados señalan que los oficiales poseen una comprensión moderada de las funciones y responsabilidades asociadas a sus cargos, lo que puede influir en la claridad de expectativas institucionales y en la autogestión del desempeño. Finalmente, la dimensión Negociación y comunicación mostró mayor dispersión, con un porcentaje considerable de oficiales ubicados en nivel bajo. Este resultado evidencia la necesidad de fortalecer las habilidades interpersonales, las competencias comunicativas y las estrategias de trabajo colaborativo dentro del proceso formativo.

En relación con el desempeño académico, los niveles regulares predominan tanto en el orden de mérito como en el rendimiento, lo que sugiere que existe un amplio margen para optimizar los aprendizajes y el desarrollo de competencias académicas en los oficiales alumnos. La correlación positiva encontrada entre ambas variables refleja que los procesos motivacionales vinculados al ámbito laboral impactan directamente en la calidad del desempeño académico.

Este análisis complementario permite comprender que las dimensiones del impulso laboral se encuentran estrechamente vinculada con el logro académico, y que las áreas que presentan mayor debilidad —especialmente negociación y comunicación— coinciden con aquellas que podrían estar limitando el desarrollo integral del oficial alumno.

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN

En general, los resultados obtenidos con la regresión lineal múltiple permiten inferir que el Impulso laboral es una variable con poder predictivo significativo, que explican en buena medida la actitud sobre el desempeño académico en los oficiales alumnos docentes de la muestra investigada. Asimismo, se verificó que predice el 87,3% de la variabilidad en el desempeño académico. Los resultados sobre esta regresión permiten confirmar el poder predictivo del Impulso laboral en su relación con el desempeño académico. Es decir, el impulso laboral juega un papel gravitante, con gran impacto, en el desempeño académico en los oficiales alumnos que participaron del estudio.

Con relación a la contrastación de las tres primeras hipótesis específicas, coinciden y correlacionan significativamente con la variable Desempeño académico. Se encontró que la dimensión Ascensos correlaciona con un porcentaje bastante alto con la Variable dependiente (Desempeño académico) y mantiene la correlación más alta ($\rho = 0,827$). La dimensión Cambios de colocación mantiene la segunda correlación más alta ($\rho = 0,792$), y Análisis de puestos viene a ser la de menor coeficiente de correlación ($\rho = 0,707$). En cambio, la dimensión: Negociación y comunicación es la única que no registra correlación significativa con el Desempeño académico ($0,041^{(NS)}$).

Los resultados descriptivos de la variable: Impulso Laboral, el 67,03 % de los oficiales alumnos encuestados presentan un nivel medio, seguido del 24,17 % con nivel alto, y del 8,79 % minoritario con nivel bajo.

Los resultados descriptivos de sus dimensiones son de acuerdo al siguiente detalle: Muestran que las respuestas a los indicadores de la dimensión: Ascensos se traducen en un nivel predominantemente medio con un 70,32%, mientras que el 21,97% se ubica en nivel alto, y un 07,69 % se sitúa en un nivel bajo.

En la dimensión de Cambios de colocación el 58,24% de los oficiales alumnos examinados presenta un nivel medio, en tanto que el 32,96% se encuentra en un nivel alto, y el 08,79% se ubica en un nivel bajo.

En la dimensión Análisis de puestos, se traducen en un nivel predominantemente medio, donde se agrupa el 59,34%, mientras que el 25,27% se ubica en nivel alto, y un 15,38% se sitúa en un nivel bajo.

Con referencia a la dimensión: Negociación y comunicación que, como se indicó, no registra correlación significativa, pues el 43,95 % de la muestra presentan un nivel medio, porcentaje al que le sigue el 37,36 % que se encuentra en el nivel bajo, registrándose con el menor porcentaje el 18,68 % que se sitúa en el nivel alto.

Los resultados descriptivos de la variable: Desempeño académico el 50,54% de la muestra presenta un nivel regular, seguido del 40,65% que se ubica con buen nivel, y de apenas 8,79% que se encuentra en nivel deficiente en dicha variable.

Los resultados descriptivos de sus dimensiones son de acuerdo al siguiente detalle:

En la dimensión Orden de mérito el 48,35 % de los oficiales alumnos evaluados presenta un nivel regular, evidenciándose un 42,85% que se encuentra con un buen nivel, y un escaso 7,79% que se encuentra con nivel deficiente en la referida dimensión.

Con referencia a la dimensión Rendimiento (aprendizaje), el 43,95% de la muestra presentan un nivel regular, seguido del 40,65 % que se ubica con buen nivel, y del 15,38 % que se encuentra en nivel deficiente.

Una vez terminado el análisis inferencial, podemos decir que, los resultados brindan y evidencian que el impulso laboral total se correlacionó de manera positiva y estadísticamente significativa con el desempeño académico. Esta relación indica que los oficiales alumnos que manifestaron mayores niveles y expectativas hacia el ascenso, cambios de colocación y puestos expectantes, tienden a tener mejores niveles de rendimiento académico. Dicho resultado es coherente con los planteamientos teóricos que reconocen la influencia que existe entre el compromiso laboral, la disciplina, la constancia y cumplir los objetivos de la carrera militar.

A nivel dimensional, se identificaron correlaciones significativas entre las dimensiones del impulso laboral y el desempeño académico. En particular, Ascensos y Cambios de colocación mostraron asociaciones positivas de magnitud moderada, lo que sugiere que las percepciones favorables sobre oportunidades de movilidad y proyección profesional influyen en el esfuerzo y desempeño académico del oficial alumno. Por su parte, la dimensión Análisis de puestos evidenció una relación positiva y consistente con los niveles de logro académico, indicando que la comprensión adecuada de las responsabilidades del cargo se vincula con un mejor desempeño dentro del proceso formativo.

Sin embargo, en cuanto a la dimensión Negociación y comunicación, se observó una relación poco significativa y de menor intensidad, con el desempeño académico. Este resultado indica que las habilidades interpersonales influyen en el rendimiento, pero su

peso parece ser inferior en comparación con las dimensiones asociadas a la motivación institucional.

Concluyendo, podemos decir que, los resultados inferenciales permiten afirmar que el impulso laboral se constituye en un factor relevante para el desempeño académico en el contexto de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería 2024. Las correlaciones encontradas respaldan la idea de que las expectativas de crecimiento profesional, la percepción de oportunidades institucionales y las competencias interpersonales contribuyen a fortalecer el rendimiento académico. Así, se puede confirmar que las dimensiones del impulso laboral no solo operan en el ámbito profesional, sino que también impactan de forma directa en el desempeño académico del oficial.



5.1 CONCLUSIONES

A la luz de resultados se arribó a las siguientes conclusiones:

Respecto al Objetivo específico 01. Determinar la relación del impulso laboral: Ascensos, y el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024. Efectivamente si existe una relación entre el impulso laboral: Ascensos, y el desempeño académico, toda vez que se encontró que esta dimensión (Ascensos) presenta un nivel predominantemente medio entre los oficiales alumnos, lo que deja evidencia que existe una estimulación moderada, la misma que necesita fortalecer para mejorar el compromiso profesional y académico.

Respecto al Objetivo específico 02. Determinar la relación del impulso laboral: Cambios de colocación, y el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024. En efecto, SI existe una relación entre el impulso laboral: Cambios de colocación, y el desempeño académico, ya que se aprecia un nivel medio, toda vez que se encontró que esta dimensión (Cambios de colocación) presenta un preponderante nivel medio entre los oficiales alumnos, lo que demuestra que las percepciones sobre crecimiento profesional y académico son favorables.

Respecto al Objetivo específico 03. Determinar la relación del impulso laboral: Análisis de puestos, y el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024. Efectivamente SI existe una relación entre el impulso laboral: Análisis de puestos, y el desempeño académico, ya que se aprecia un nivel medio, pues se encontró que esta dimensión (Análisis de puestos) presenta un constante nivel medio entre los oficiales alumnos, lo que demuestra que las percepciones sobre crecimiento profesional y académico son provechosas.

Respecto al Objetivo específico 04. Determinar la relación del impulso laboral: Negociación y comunicación, y el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024. Se evidenció que NO existe una relación entre el impulso laboral: Negociación y comunicación, y el desempeño académico, ya que no registra correlación significativa en el desempeño académico de los Oficiales alumnos. Se necesita crear e impulsar este aspecto para lograr un adecuado compromiso académico y educativo.

Como conclusión general. Se determinó que el impulso laboral si influye positivamente en el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024, al evidenciar que el impulso laboral total se correlacionó de manera positiva y estadísticamente significativa con el desempeño académico. Esta relación indica que los oficiales alumnos manifestaron mayores niveles y expectativas hacia el ascenso, cambios de colocación y puestos expectantes, tienden a tener mejores niveles de rendimiento académico. Dicho resultado es coherente con los planteamientos teóricos que reconocen la influencia que existe entre el compromiso laboral, la disciplina, la constancia y cumplir los objetivos de la carrera militar.

5.2 RECOMENDACIONES

Del primer objetivo se recomienda que la Escuela de Caballería en coordinación con el COPER (DACO de CAB) fortalezcan los mecanismos de ascenso y promoción laboral, vinculándolos de manera explícita con el rendimiento académico de los Oficiales alumnos, realizando conferencias y video conferencias informativas al personal candidato al ascenso. También se sugiere que los procesos se difundan oportunamente, para cimentar el impulso laboral como un aspecto motivacional que ayude a mejorar el desempeño profesional y académico.

Del segundo objetivo se recomienda que la Escuela de Caballería en coordinación con el COPER (DACO de CAB) fortalezca y trabaje en políticas para incentivar la confianza institucional en el plan de cambios de colocación (movimientos de personal), con criterios de transparencia, de justicia y equidad, en la que el jefe del DACO-CAB o su representante brinde conferencias y video conferencias al respecto. Así mismo, atender y solucionar los pedidos de cambio de colocación dentro de las posibilidades y las normas, basados en principios éticos y humanos. Realizar audiencias efectivas y reales, presenciales o en línea, escuchar al personal. Muchas veces el contacto físico, visual u oral, logra mucho más que un documento.

Del tercer objetivo se recomienda que la Escuela de Caballería en coordinación con el COPER (DACO de CAB) y la DIEDE fortalezcan los aspectos concernientes al Análisis de puestos.

Que la Escuela de Caballería coordine con el COPER (DACO - CAB) para que difunda los perfiles profesionales, asignaciones y evaluaciones.

Que la Escuela de Caballería coordine con la Dirección General de Educación y Doctrina del Ejército del Perú, para que defina competencias profesionales y formación necesaria para ciertos puestos, especialmente los que requieren especialización y lo difunda a los oficiales alumnos de la ECAB.

Que la Escuela de Caballería realice una adecuada orientación respecto a los puestos de trabajo: perfiles y funciones, así como la responsabilidad en las unidades del arma, asegurando de esta manera que los oficiales alumnos tengan claridad sobre sus responsabilidades laborales futuras y su articulación con la formación académica.

Del cuarto objetivo se recomienda que la Escuela de Caballería desarrolle programas de capacitación en habilidades comunicativas y negociación, así como estrategias formativas prácticas para fortalecer las habilidades comunicativas de los

oficiales alumnos, a fin de evitar inconvenientes y hasta posibles conflictos, y mejorar el desempeño de los oficiales en la dimensión negociación y comunicación.

Estas competencias son clave para el liderazgo, la coordinación de operaciones y la gestión de conflictos dentro de las unidades.

Del objetivo general se recomienda que la Escuela de Caballería desarrolle y aplique estrategias que conecten motivación, liderazgo y aprendizaje aplicado. La idea es que el oficial alumno perciba que lo que aprende mejora directamente su desempeño profesional como oficial.

Dichas estrategias contemplan esquemas organizados, cronogramas metódicos orientados al fortalecimiento del impulso laboral de los Oficiales alumnos, planes de motivación institucional, distinción al mérito académico y acompañamiento pedagógico para mejorar su desempeño académico y ayudar en su desarrollo integral.

5.3 PROPUESTA PARA ENFRENTAR LA REALIDAD PROBLEMATICA

Tomando en cuenta los resultados de la Investigación, el autor propone diseñar e implementar un Programa para fortalecer la integración del **Impulso Laboral y el Desempeño Académico en la Escuela de Caballería**, incrementando el impulso de la motivación profesional y mejorar el desempeño académico de los oficiales alumnos.

Este programa se podría organizar en base a cuatro áreas:

a. **Área de desarrollo motivacional**

- Orientar adecuadamente sobre línea de carrera militar, los criterios de ascenso, cambios de colocación y oportunidades de capacitación.
- Orientar a los oficiales alumnos sobre metas profesionales específicas.
- Brindar conferencias con oficiales destacados y referentes que sirvan como modelo de profesional y que cuenten sus experiencias personales y profesionales.

b. **Área de Competencias Interpersonales**

- Capacitación en comunicación efectiva.
- Entrenamiento en negociación y solución de posibles altercados que pudieran suceder.
- Incrementar los ejercicios donde se solicite y practique trabajos en equipo y toma de decisiones consensuadas para mejorar la comunicación.

c. **Área de Fortalecimiento Académico**

- Realizar tutorías de reforzamiento académico.
- Crear estrategias didácticas y de desarrollo activo centradas en la participación y el análisis crítico.
- Crear programas para reforzar las áreas académicas con mayor índice de rendimiento regular.

d. **Área de evaluación y mejora continua**

- Implementar evaluaciones mensuales sobre el impulso laboral y desempeño académico.
- Confeccionar informes de retroalimentación individual para los oficiales alumnos.
- Reuniones y audiencias continuas entre el departamento de educación, el departamento de evaluación, los docentes y los oficiales alumnos – particularmente

- los que académicamente tienen rendimiento bajo y monitorear el avance en su conjunto.

Esta propuesta busca abordar la problemática identificada de manera integral, atendiendo tanto las necesidades motivacionales propias de la carrera militar como los requerimientos académicos del proceso de capacitación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguiler, Juan Carles. (2004). La Gest. Educ. Stgo de Chile: RIL Editores. Pág. 87. Albizzu
- Gallastegui, E. Landetta Rodríguez, J. (2001). Direc. Estrat. de los RRHH. Teor.y pract. Pirámides, Madrid. Pág.20.
- Álvarez, Manuel. (2007). El programa de dirección. Argentina: Kilmeln Grupo Editor. P.41
- Aldape, Teresa. (2008). Desarrollo de las competencias del docente. EEUU: Amertown Internacional SA. Pág. 77
- Alles, Martha. (2007). Rol del jefe. Buenos Aires: Ediciones Granica SA. Pág. 35.
- Armenta G, Nereida; Claudia Ch. Pachec y Erika D. Pinedo. (2008) Factors. Socioecon. que interviene el desemp. acad. de los estudiant. Facul. de CCHH de la Univer. Autón.de Baj. Califor. Univer Autonomy de Baja California, México (redivide 21/ 11/ 2007, accepted 14/05/2008)
- Arthuer, M.B.; Halls, D.T. Lawrences, B.S. (1989): Handbooks of Careers Theorys, Cambridge Univ. Press, N. York.
- Baptista, P. Hernández - Sampieris, R., Fernández - Collado, C. (2014). Metod. de la invest. (6.^a edic.). McGraw-Hills.
- Ballesteros, R. Nilton (2025). Entrevista personal. Director de la Jefatura de Educación del Ejército – JEDUCE - COEDE
- Boletín de Economía Laboral. (2 de Setiembre del 2022). Lima – Perú.
- Boyatzis, R. (1982). Teoría de la Gestión por Competencias, Richard Boyatzis. University Case Western Reserve. Cleveland. Ohio. USA.
- Brockners, J. (1992). Managings the Effectts of Layofs on Survivores, Califor. Managements Reviews, inviern.
- Brito J. Ivone y otros (2016) Calid vida, desemp. Acad. y variab. Socio demogr. De educandos Univer. Sta. Marta-Colombia. Art. Inv. Cientif. Y tecnol. Santa Martha. Colombia.
- Buckley, R. (2000). La formac. Teorico-practic. Madrid: Edi. Díaz Santos. Pág. 60.

- Buch, R., Säfvenbom, R. y Boe, O. (2015). Relac. entre la autoeficacia académica, la motivación intrínseca y la competencia percibida. *Journal of Military Studies*. USA.
- Caballero D. Carmen y otros (2021). Burnout en estudiantes universitarios. Universidad del Magdalena, Santa Marta (Colombia).
- Cañal de León, Pedro. (2005). La innovación Educativa. España: Ediciones Akal SA. Pág. 153, 211.
- Calero, Jorge. Intervención pública en la educación superior. España: Oit. Pág. 59
- Castillo Arredon, Sant. (2002). Compromiso de la Evaluac. Educ. Madrid: Pearson Educación SA. Pág. 122
- Crespos Ramo, Tomás. (2003). Administ. de Empr. Españ. Edit. MAS S.L. Pág. 115, 222.
- Chabola Romero, Juan Manuel. (2001). Un proy. de docen. México: Plaza y Valdés SA.
- Chiavenato Idalberto (2019). La adm. RRHH. Ciudad Universitaria de The Angeles. USA
- Consultor para la Dir. RRHH. (2002). Centro de atención al cliente. Madrid: Directivos.
- Cordero M. Omar (2015). Direc. Adm. RRHH. Univ. Pacif. Docente de esa casa de estudios. Entrevista personal.
- Deci & Ryan (1985). Teoría del Modelo de Motivación Intrínseca y Extrínseca. Universidad de Rochester. New York. EEUU
- Ernet & Yong (1998). Man. RRHH. Editorial Cinco Días, Madrid.
- Estebaranz García, Araceli. (2000). Construy. un cambio de prespect. Y algunas propuest. Para innovar educativamente. Madrid: Cid SA. Pág. 41
- Esteve, José Manuel y otros (2009). Aprendiz. Desar. Profes. Docen. OEIA Fundac. Santillán. Impreso en España Pág. 5.
- Fernández Caveda. (1997). Man. Direc. RRHH Ed. CIS, Madrid.
- Fernández Cruz, Manuel. (2006). Desar. Prof. Doc. Grup. Edit. Universit. Granada. P.5
- Fernández Losa. Nicolás (2002). El Desar. Profes.en los trabaj. En una versión competente del medio. Madrid. Univ. Rioja. Pág. 65-90.
- Florez Bonifac, Hugox (2022) Ley Serv. Desempeñ lab. Direc Reg. Trab. y empl. Ucayali 2019. UCV. Lima- Perú

- Gairín Sayán, Joaquín (1995). Las inst. Educ. encrucijada en tiempos de reto, necesidad, princip. y situaciones diversas. Barcelona, España. Grupo Editorial Universitario, Granada.
- Gan y Jaume, Federico. (2006). Man. Instrum. Gest. Desarr. De RRHH en las org. España: Ediciones Díaz de Santos. Pág. 35
- Garcíaa Blanc Miryam y Cárdena Sempértéguis Els (2018), en “La inserc. Lab. en la Educ. Sup.” Lima Perú.
- Garcías Cabeza A. (2018), Rend. Acad. y compet. de invest. en estudiantis de Psic. Facult. de Psic.. Univer. de la Habana. Cuba.
- Gentos Palacio, Samueel. (2005). Gestiones y superv. de colegios. Madrid: UID. Pág. 65, 85, 225, 250.
- González Seara, Luis. (1977). Opinión Pública. España: Rumagral. Pág. 115.
- Heredías Escorzas Yolanda, Berta Ivonn Cannoni Díaz (2017). Estud. sobre el desemp. Acad. Editor. Nómadas. Ciudad de México.
- Hernández & López, (2020) Impulso Laboral. Importancia. Ciudad de México. México.
- Hidalgo Espinozas, Alexandeer (2020). Rel. entre desemp. Acad. univer. y desemp. Lab. en egresados Ing. Ind. Prom. 2009 de la Pont. Univ Cat. Del Perú. Lima - Perú.
- Hill. INEI. (1 de jun. 2021). INEI. Lima- Perú. Obten. del INEI.
- Kelly, D.R, Matthews, M.D, y Bertone, P.T (2014). La tenacidad y la resistencia como predictores del desempeño/rendimiento entre los cadetes de West Point. USA. Psicología Militar, 26 (4), 327–342.
- La Mata, Fernando. (2000). Manual de Adm. y Gest. Madrid: Edic. Díaz de Santos SA.
- Lepinoy Anouk. Salvatore Lo Bue. Rubén Vanderlinde (2021). Satisfacción de las necesidades básicas en un entorno de aprendizaje militar. Bruselas. Bélgica. National Library of Medicine.
- Loayza Zuloaga Yasalde y otros (2012). La prác. Pedog en los docen.univ.de salud y la relación hacia el desemp. Acad. Revista LEE. Caldas University.
- Louffat Enrique (2017) Administración del Potencial Humano. ESAN University
- M. Aranzázu C.T. y otros (2024). Explorando las dimensiones del éxito en la formación profesional: más allá del rendimiento académico y la inserción laboral 2024.Universidad Complutense de Madrid. España.

- Martínez Fajardo, Carlos Eduardo. (2005). Teoría avanza de organización y gestión. Colombia: Unibiblos. Pág. 4
- Martínez Román y otros (2010). Tecn. Educat. De las aulas de estudio retrospectiva y sus consecuencias en el desempeño Académico de alumnos de la universidad – Comunicación e informática.
- Martínez Gonzalez Jorge (2017). El Impulso laboral y el estímulo de sus miembros. Bogotá. Colombia.
- MTPE Min. Trab. y Prom. Empl. (2021).
- Murillo Torrecilla, Javier. (1999). La dirección escolar. Madrid: Grupo Industrial de Ares Gráficas. Pág. 74.
- Nguyen, (2008). Teoría de la motivación y el aprendizaje de los docentes en la Academia. Mil. de USA, West Point. New York.
- Ojeda P. David (2025). Entrevista personal. Jefe del CCFFAA y ex comandante General del Ejército.
- Peiró, José María (1995). Psicología de la organización. UNED, Madrid, 5ta edición.
- Pérez, Juan. (2016). Formación y desarrollo profesional docente. Secretaría de Educación Pública. Ciudad de México. Editorial México. Pág. 5.
- Pineda Clelia y otros (2014). Compromiso. Estudio y Desempeño Académico en el medio universitario de Colombia. Colombia.
- Quiche Morales Mario Fernando (2018). Especialista y experto en Planeamiento. Lima Perú.
- Quintás Alonso, Guillermo. (2009). Práctica de la administración educativa. Valencia: Deakin University. Pág. 225
- Ramírez A, Edwin y otros (2020) Rend. Acad. Predict. de las remuneraciones de egresados en Adm. Lima Perú
- Robbins, S.P. (1998). Fundam. del comportamiento. Org. Prentice-Hall Hispanoamericana.
- Rodríguez N, Teófilo. (1999). Cambio educativo: Presente y futuro. España: Universidad de Oviedo.
- Rodríguez, Henar Alonso (2023) Acceso a la profesión y promoción laboral. No todo vale. Boletín ACAL, ISSN 1576-320X, N°. 129 (septiembre), 2023, págs. 12-14 Idioma: español.
- Rosales, Guido y otros (2021) Análisis. De satisfacción laboral y el desempeño académico profesional de los alumnos graduados de psicología. Univ Cuenca. Ecuador 2021.

- Rosen, B. y otros (1998). Managin Oldeer Workingg Carers. Resarch in Personel and Humanidad Resurce Managemment, número 6.
- Ruesga, B. Santos y otros (2022). Los estud. univer., experien. Lab. y desemp. Acad.en España. Univer. Autón.de Madrid. Facult. de Cien. empresariales. Dpto.de Estructuras económicas y econo. del desarrollo. Min. de Educación, cultura y deporte. Gob.Español.
- Russel, J.E. (1991). Careers Developmentt Intervencioness in Org. Journals of Vocational Behaviors, Nº 38.
- Ryan, Richard M. and Deci, Edward L. (2000). El mejor desempeño académico se relaciona con la satisfacc. de las necesidades Psico bás. de los educandos. University of Rochester. New York. USA
- Socatelli. A (2011). Ing. Mario A. Socatelli P. Definición de la mezcla de Promoción laboral. Universidad de Virginia, USA. y Diplomado en Desarrollo Regenerativo por la Universidad para la Cooperación Internacional. USA.
- Salazar, Obispo. Kelly (2021). El carácter multimodal del rendimiento académico. Universidad de Magdalena. Colombia.
- Super, D. (1980). La Teoría del Desarrollo Profesional de Donald E. Super. Universidad de Columbia. USA. Destacado psicólogo vocacional, formuló su teoría desde la década de 1950.
- Taquías Gutiérrez Rossana. (2018) Midiendo la gest. de la respons empres del Estado en el ámb. Lab. y prom. lab. del empleo. Pont. Univ. Catól. del Perú.
- Taylors, S. J. y Bogdann, R. (1987). Introd. a los métds. cualitat. de investig.: La búsqued. de significad. Bns Ars. Argent.
- Toncone Quispes Juan (2010). Fact. que influy.en el rend. Acad. y la deserción de los educandos de la facult. Ing. Económ. UNA-PUNO. Period. año 2009. Perú.
- Torres Díaz Silvia Eugenia (2020). Habilidad. Socials y rend. Acad. Universidad Nacional de Loja, Ecuador.
- Touriñán López, José Manuel. (2012). La mirada pedagógica. España: Netbiblo S.L.
- Vela Grande, Luis Sagi. (2004). Gestión por competencia. Madrid: Esic Editorial. Pág. 45.
- Valles, R. (1995). Las gestiones estratégicas de los RRHH. Addison-Wesleys Iberoamericanna, Wilmingthon.
- Vega (2023) La incorpor. de la Ley de Prom. Lab. en la contrat. de pobladores mayores a 60 años afectaría el derecho a la oportunidad a trabajar de los pobladores adultos mayores en el Per. 2022. Truj.- Per. Universidad Antenor Orrego.

- Vela Grande, Luis Sagi. (2004). Gestión por competencia. Madrid: Esic Editorial. Pág. 45.
- Velásquez Mendoza, Valeria (2022). Relac y motiv lab en el desep lab de los trabajadores del dpto de adm en una entidad del gobierno del Callao en el 2021 Univ de Lim. Facult. de Cien. Empres. y Econ. Tesis Universitaria.
- Ventura, Belén Ena. (2012). Opns Adm. de RRHH. Españ. Edic. Paraninfos SA.
- Vroom. Victor. (1964). Teoría de las Expectativas. Profesor de psicología originario de Canadá.
- Wanouss, J.P.; Reicher, A.E.; Maliks, S.D. (1984). Organizationall Socializations and Groups Developments: Towards an Integratives Perspectives. Academys of Managementt Reviews, N° 9.
- Waynee Mondys, R. (2005). Adm. de RRHH. Méx.: Pearsons Educ.
- Zamorra, F. (1998). Las auditorias lab y los RRHH. Bol Inform de la Escuela de Graduat. Soc. Madrid

ANEXOS

ANEXO 1



MATRIZ DE CONSISTENCIA

Anexo 1. Matriz Consistencia. Impulso laboral y desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES Y DIMENSIONES	METODOLOGÍA
Problema General: ¿De qué manera el impulso laboral se relaciona con el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024? Problemas Específicos: - De qué manera el impulso laboral: Ascensos, ¿se relaciona con el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024? - De qué manera el impulso laboral: Cambios de colocación, ¿se relaciona con el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024? - De qué manera el impulso laboral: Análisis de puestos, ¿se relaciona con el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024? - De qué manera el impulso	Objetivo General: Determinar la relación del impulso laboral y el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024. Objetivos Específicos: - Determinar la relación del impulso laboral: Ascensos, y el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024. - Determinar la relación del impulso laboral: Cambios de colocación, y el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024. - Determinar la relación del impulso laboral: Análisis de puestos, y el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024. - Determinar la relación del impulso laboral: Negociación y	Hipótesis General: Hg: El impulso laboral influye positivamente en el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024. Hipótesis Específicas: - H1: El impulso laboral: Ascensos, influye positivamente en el desempeño académico de los Oficiales alumnos de la Escuela de Caballería del Ejército, 2024. - H2: El impulso laboral: Cambios de colocación, influye positivamente en el desempeño académico de los Oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024. - H3: El impulso laboral: Análisis de puestos, influye positivamente en el desempeño académico de los Oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024. - H4: El impulso laboral:	Variable 1: Impulso laboral (variable independiente). Dimensiones: - Ascensos - Cambios de colocación - Análisis de puestos - Negociación y comunicación. Variable 2: Desempeño académico (variable dependiente). Dimensiones: - Orden de mérito. - Rendimiento (aprendizaje)	Tipo de Investigación: - Enfoque cuantitativo (recolección y análisis de datos numéricos con el propósito de determinar la relación existente entre las variables). - Investigación cuantitativa, porque utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis. - Diseño adoptado es no experimental, de tipo transversal, ya que los datos se recolectan en un solo momento del tiempo y en su contexto natural. Nivel de investigación: - Correlacional, dado que tiene como propósito determinar la relación existente entre las variables. Diseño de investigación - NO experimental, de tipo transversal correlacional, debido a que no se manipulan las variables, sino que se observan tal como se presentan. - Asimismo, el Diseño es transversal porque la recolección de datos se realiza en un solo punto temporal, con

laboral: Negociación y comunicación, ¿se relaciona con el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024?	comunicación, y el desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024	Negociación y comunicación, influye positivamente en el desempeño académico de los Oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024.		el fin de describir las variables y analizar la relación entre ellas. Población: 91 oficiales alumnos en ambos semestres. 1er semestre: 35 capitanes y 25 tenientes. 2do semestre: 31 capitanes. Muestra: De acuerdo a la formula aplicada el tamaño de la muestra es de 74 oficiales alumnos. Técnica: Técnica de la encuesta. Instrumentos: Encuesta, a través de un cuestionario. Técnica de procesamiento de datos (Información): Las Técnicas Estadísticas para el Procesamiento de la Información y resultados fue el método chi cuadrado en el programa SPSS, versión 23.
---	---	---	--	--

ANEXO 2



MATRIZ OPERACIONALIZACIÓN

Anexo 2. Matriz Operacionalización de las Variables

VARIABLE(S)	DIMENSION(ES)	INDICADOR (ES)	ÍTEM's	ESCALA DE VALOR(ES)	NIVEL(ES) Y RANGO (S)	TIPO (s) DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Promoción laboral	Ascensos	- Aptitud para el proceso de ascensos. - Años en el grado - Años de servicio - IEN – Informe de eficiencia anual	1,2,3,4			Escala ordinal (*)
	Cambio de colocación	- A gusto en el lugar de destino - Tiempo de permanencia UU destino. - Frecuencia de cambio de colocación. - A gusto con la asignación económica (viáticos)	5,6,7,8	- Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre	- Muy Bajo nivel (32-58) - Bajo nivel (59-84) - Nivel medio o moderado (85-110)	
	Análisis de puestos	- Formación academica - Experiencia laboral/academica - Capacidad laboral/ academica - Desempeño profesional - Dominio por competencias	9,10,11,12,13		- Alto nivel (111-136) - Muy alto nivel (137-160)	
	Negociación y comunicación	- Comunicación asertiva - Comunicación en línea - Limites en la comunicación - Mejorar la comunicación	14,15,16,17			

(*) Se ordenan o clasifican jerárquicamente, pero sin que exista una distancia numérica exacta o constante entre las categorías. Es decir, se puede determinar qué categoría es mayor o menor, pero no cuánto más lo es.

VARIABLE(S)	DIMENSION(ES)	INDICADOR (ES)	ÍTEM's	ESCALA DE VALOR(ES)	NIVEL(ES) Y RANGO (S)	TIPO (s) DE VARIABLE ESTADÍSTICA
Desempeño académico	Orden de merito	• Estudio consciente. • Esfuerzo • Dedicación • Sacrificio (horas sueño. Tiempo libre). • Constancia • Justicia • Reforzamiento clases.	18-24	- Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre	- Muy Bajo nivel (32-58) - Bajo nivel (59-84)	Escala ordinal (*)
	Rendimiento (Aprendizaje)	• Capacidad académica. • Desempeño académico • Inteligencia cognitiva. • Problemas personales. • Leer varias veces • Olvido lo estudiado. • Stress • Técnicas de estudio.	25-32	- Nunca - Casi nunca - A veces - Casi siempre - Siempre	- Nivel medio o moderado (85-110) - Alto nivel (111-136) - Muy alto nivel (137-160)	

(*) Se ordenan o clasifican jerárquicamente, pero sin que exista una distancia numérica exacta o constante entre las categorías. Es decir, se puede determinar qué categoría es mayor o menor, pero no cuánto más lo es.

ANEXO 3



FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS

Anexo 3. Ficha Tca. Instrum.

Denominación del instrumento	Cuestionario de Impulso Laboral y Desempeño Académico en OfIs - Alumnos de la ECAB – 2024
Autor original	Elaboración propia
Autor de adaptación	Dr. Luis Guillermo GONZALEZ MORALES
Año de elaboración	2024
Dimensiones	6 dimensiones (4 para Impulso Laboral y 2 para Desempeño Académico)
Objetivo	Analizar el grado de Impulso Laboral y su vínculo con el Desempeño Acad. en los ofIs alumnos de la ECAB 2024.
Administración	Aplicación individual, auto administrada, en formato físico, bajo supervisión del investigador.
Duración aproximada	20 minutos
Nº de ítems	32
Descripción	El instrumento consta de 32 enunciados orientados a evaluar la percepción, la actitud y el nexo de los ofIs – alumnos en relación del impulso laboral y su desempeño académico. Cada ítem ha sido formulado con el fin de lograr información cuantificable que facilite el análisis estadístico de las variables consideradas en la Investigación.
Adaptación	Se realizó el examen de comprensión en un conjunto de OfIs - alums que compartían características parecidas a la población objetivo, a fin de comprobar la objetividad, la claridad de los ítems. A partir de las observaciones recopiladas, se realizaron los ajustes de redacción correspondientes.
Validez	El instrumento va ser apreciado mediante la apreciación de profesionales expertos en los campos de Educación Mil, Psicología organizacional y metodología de la investigación, empleando una ficha de validación basada en criterios de claridad, coherencia, relevancia y adecuación al contexto.
Confiable	Se ejecutó una prueba tipo piloto y se determinó el coeficiente Alfa de Cronbach, considerando como aceptable un valor igual o superior a 0,70 para efectos de investigación científica.
Tipo de instrumento	Encuesta confeccionada con escala tipo Likert
Variables	Variable 1: Impulso Laboral – Variable 2: Desempeño Académico
Otros que considere	Consideraciones éticas La participación de los oficiales alumnos fue voluntaria, confidencial y anónima. Se les informó previamente sobre el propósito académico de la investigación y de respetar las normas éticas de investigación científica.

ANEXO 4



VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Anexo 4. Validación de Instrumentos

JUICIO DE EXPERTOS

INFOR. DEL ESPECIALISTA:

Apellid. y nombr. del juez	RAMOS OTINIANO, Roberto Alan
Profesión	Licenciado en Ciencias Militares
Especialidad	Doctorado en Educación. Estudios de posgrado Magister con especialización en Metodología de la Invest. y Ases. de Tesis. Licenciado en Administración.
Grado Académ.	Doctor
Años de exper. en temática	22 años
Instituc. donde trabaja	ESGE, EMCH, ESCOFFAA, ESC DE SALUD
Cargo que desempeña actualmente	Docente principal de Pre y Post grado

INFORMACIÓN DEL INVESTIGADOR

Título de la Investigación	Impulso laboral y desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024
Línea de investigación	Educación Militar (Evaluación por competencias)
Autor de la investigación	Luis Guillermo GONZALEZ MORALES
Nombre del instrumento	Encuesta/cuestionario

1. Para el proceso de valoración de los ítems que conforman el instrumento:

CRITERIOS	INDICADORES
Claridad	Emplea un lenguaje pertinente que facilita su comprensión, presentando una sintaxis y semántica correctas.
Coherencia	Mantiene coherencia lógica con la dimensión y los indicadores evaluados.
Importancia	Resulta esencial y significativo, pues contribuye de manera efectiva a la comprensión del objeto de estudio.
Pertinencia	Su relevancia se justifica por la estrecha correspondencia con el fin determinado y su pertenencia a la misma dimensión analítica.

VALORAC. DEL INSTRUM. Indique su apreciación, marque una 'X' en el recuadro conveniente al ítem elegido:

Nº	ÍTEMS	Claridad		Coheren.		Importan.		Pertinenc.		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿La situación militar de actividad es un requisito para ser considerado apto para el proceso de ascensos?	x		x		x		x		
2	De acuerdo a la ley de ascensos, la misma que detalla al respecto dice que para poder ser considerado apto y ser promovido al grado inmediato superior, Ud. requiere una cantidad mínima de años en el grado. ¿Esto se le hace conocer?	x		x		x		x		
3	Las boletas de su asignación económica remunerativa (haberes), indica la cantidad de años de servicio. ¿Lo considera una medida adecuada para que Ud. lleve su control? ¿Esta llega oportunamente?	x		x		x		x		
4	¿Considera que las Evaluaciones de su informe de eficiencia de la ECAB, serán el reflejo de su desempeño?	x		x		x		x		
5	Cuando Ud. es cambiado de colocación, ¿Se siente a gusto con el lugar de destino?	x		x		x		x		
6	¿Cuándo Ud. ha sido cambiado de colocación, se sintió a gusto con tiempo de permanencia en la Unidad de destino?	x		x		x		x		
7	¿Con que frecuencia es Ud. cambiado de colocación?	x		x		x		x		
8	¿Cuándo Ud. es cambiado de colocación, se siente a gusto con la asignación económica (Viáticos)?	x		x		x		x		
9	¿Ud. se preocupa por su Formación Académica?	x		x		x		x		
10	A lo largo de su carrera profesional ¿Ud. se preocupa por ganar experiencia laboral o académica?	x		x		x		x		
11	En los puestos que Ud. ha laborado ¿Considera que siempre demostró una adecuada Capacidad Laboral o académica?	x		x		x		x		
12	A lo largo de su carrera profesional ¿Considera como muy bueno su desempeño profesional? Sea lo más objetivo posible.	x		x		x		x		
13	¿El dominio de competencias es su fortaleza?	x		x		x		x		
14	¿Considera que es funcional la comunicación asertiva entre los oficiales superiores docentes y oficiales de la planta orgánica con respecto a los oficiales alumnos integrantes del Curso Táctico/Básico en la ECAB?	x		x		x		x		
15	Considera Ud. que ¿Establecer conexiones a largo	x		x		x		x		

	plazo y/o educación en línea vía internet (educación a distancia) es una buena medida para la comunicación educativa?								
16	¿Considera que poner límites (exigir lo que debe ser, pedir sin sentirse mal, hablar con sinceridad) son medidas acertadas en la comunicación educativa?	x		x		x		x	
17	¿Considera que una actitud positiva y realista mejora la comunicación educativa?	x		x		x		x	
18	¿Considera que Ud. es un oficial alumno que estudia conscientemente?	x		x		x		x	
19	¿Considera que Ud. es un oficial alumno que se esfuerza?	x		x		x		x	
20	¿Considera que Ud. es un oficial alumno dedicado?	x		x		x		x	
21	¿Considera que Ud. es un oficial alumno que sacrifica horas de sueño y horas libres o particulares para el estudio?	x		x		x		x	
22	¿Considera que Ud. es un oficial alumno constante?	x		x		x		x	
23	Piensa Ud. ¿que el orden de mérito en un curso, es fiel reflejo del desempeño académico y del esfuerzo que cada uno de los participantes realiza? ¿Tanto de usted como de sus compañeros?	x		x		x		x	
24	Piensa Ud. ¿que el refuerzo educativo particular/tutorías (o clases particulares) son necesarias?	x		x		x		x	
25	¿Considera que Ud. es un oficial alumno con capacidad académica y que rinde en clase?	x		x		x		x	
26	¿Considera que Ud. es un oficial alumno con un buen desempeño académico?	x		x		x		x	
27	¿Considera que Ud. es un oficial alumno con una buena inteligencia cognitiva y que capta rápido lo estudiado?	x		x		x		x	
28	¿Considera que los problemas personales/familiares limitan la capacidad académica y de aprendizaje?	x		x		x		x	
29	Ud. es un oficial alumno que tiene que leer muchas veces las lecciones, porque le cuesta aprender o retener lo estudiado?	x		x		x		x	
30	¿Se olvida con facilidad lo estudiado?	x		x		x		x	
31	Ud. se estresa y se preocupa demasiado por sus cursos y esa situación no lo ayuda a retener lo estudiado?	x		x		x		x	
32	¿Quisiera que le enseñen técnicas de estudio para poder aprender mejor?	X		X		X		X	

CRITERIOS	INDICADORES	MUY INADECUADO (CUMPLE UN 25%)	INADECUADO (CUMPLE UN 50%)	ADECUADO (CUMPLE UN 75%)	MUY ADECUADO (CUMPLE UN 100%)	OBSERVACIONES
Actualidad	Corresponde de manera adecuada a la definición y alcance de la variable de invest.				X	
Consistencia	Se fundamenta en principios teórico-científico pertinentes al campo de estudio.				X	
Intencionalidad	Resulta pertinente para la valoración de los aspectos vinculados a la variable investigada.				X	
Metodología	Guarda coherencia con el propósito diagnóstico del instrumento.				X	
Objetividad	Está formulado en términos de conducta que se pueden observar.				X	
Organización	Presenta la estructura organizada de una manera lógica.				X	
Suficiencia	Los ítems abarcan los puntos necesarios en magnitud y excelencia, apropiadas a las variables de invest.				X	

Nota. Una vez establecido que el instrumento es válido, se debe calcular el promedio o el coeficiente V de Aiken para determinar su consistencia evaluativa; posteriormente, se recomienda aplicar una prueba piloto con una muestra de particularidades parecidas a la población objetivo y obtener el coeficiente Alfa de Cronbach para confirmar su fiabilidad.

El Juez, **Dr. RAMOS OTINIANO, Roberto Alan**, certifica y recomienda que el instrumento es:

- Se considera válido X
- Se considera válido, sujeto a la incorporación de las observaciones señaladas _____
- No se considera apto para su aplicación _____



FIRMA DEL ESPECIALISTA EVALUADOR

Dr. RAMOS OTINIANO, Roberto Alan

Código ORCID 0009-0007-4957-8101

Anexo 4. Validación de Instrumentos

JUICIO DE EXPERTOS

INFOR. DEL ESPECIALISTA:

Apellid. y nombr. del juez	GONZALES CARDENAS, Luis Enrique
Profesión	Licenciado en Ciencias Militares
Especialidad	Doctorado en Administración. Desarrollo y Seguridad Nacional y Sociología. Mg en Ciencias Militares. Formación complementaria relacionada a investigación académica y doctrina educativa militar, con especialización en Metodología de la Invest. y Ases. de Tesis. Mg en Ciencias Políticas y Políticas Públicas.
Grad. Académ.	Doctor
Años de exper. en temática	21 años
Instituc. donde trabaja	CAEM, ESGE, EMCH, UNIVERSIDAD UTP
Cargo que desempeña actualmente	Docente principal de Pre y Post grado EMCH, ESGE, CAEM

INFORMACIÓN DEL INVESTIGADOR

Título de la Investigación	Impulso laboral y desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024
Línea de investigación	Educación Militar (Evaluación por competencias)
Autor de la investigación	Luis Guillermo GONZALEZ MORALES
Nombre del instrumento	Encuesta/cuestionario

1. Para el proceso de valoración de los ítems que conforman el instrumento:

CRITERIOS	INDICADORES
Claridad	Emplea un lenguaje pertinente que facilita su comprensión, presentando una sintaxis y semántica correctas.
Coherencia	Mantiene coherencia lógica con la dimensión y los indicadores evaluados.
Importancia	Resulta esencial y significativo, pues contribuye de manera efectiva a la comprensión del objeto de estudio.
Pertinencia	Su relevancia se justifica por la estrecha correspondencia con el fin determinado y su pertenencia a la misma dimensión analítica.

VALORAC. DEL INSTRUM. Indique su apreciación, marque una 'X' en el recuadro conveniente al ítem elegido:

Nº	ÍTEMS	Claridad		Coheren.		Importan.		Pertinenc.		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿La situación militar de actividad es un requisito para ser considerado apto para el proceso de ascensos?	X		X		X		X		
2	De acuerdo a la ley de ascensos, la misma que detalla al respecto dice que para poder ser considerado apto y ser promovido al grado inmediato superior, Ud. requiere una cantidad mínima de años en el grado. ¿Esto se le hace conocer?	X		X		X		X		
3	Las boletas de su asignación económica remunerativa (haberes), indica la cantidad de años de servicio. ¿Lo considera una medida adecuada para que Ud. lleve su control? ¿Esta llega oportunamente?	X		X		X		X		
4	¿Considera que las Evaluaciones de su informe de eficiencia de la ECAB, serán el reflejo de su desempeño?	X		X		X		X		
5	Cuando Ud. es cambiado de colocación, ¿Se siente a gusto con el lugar de destino?	X		X		X		X		
6	¿Cuándo Ud. ha sido cambiado de colocación, se sintió a gusto con tiempo de permanencia en la Unidad de destino?	X		X		X		X		
7	¿Con que frecuencia es Ud. cambiado de colocación?	X		X		X		X		
8	¿Cuándo Ud. es cambiado de colocación, se siente a gusto con la asignación económica (Viáticos)?	X		X		X		X		
9	¿Ud. se preocupa por su Formación Académica?	X		X		X		X		
10	A lo largo de su carrera profesional ¿Ud. se preocupa por ganar experiencia laboral o académica?	X		X		X		X		
11	En los puestos que Ud. ha laborado ¿Considera que siempre demostró una adecuada Capacidad Laboral o académica?	X		X		X		X		
12	A lo largo de su carrera profesional ¿Considera como muy bueno su desempeño profesional? Sea lo más objetivo posible.	X		X		X		X		
13	¿El dominio de competencias es su fortaleza?	X		X		X		X		
14	¿Considera que es funcional la comunicación asertiva entre los oficiales superiores docentes y oficiales de la planta orgánica con respecto a los oficiales alumnos integrantes del Curso Táctico/Básico en la ECAB?	X		X		X		X		
15	Considera Ud. que ¿Establecer conexiones a largo plazo y/o educación en línea vía internet (educación a distancia) es una buena medida para la comunicación	X		X		X		X		

	educativa?								
16	¿Considera que poner límites (exigir lo que debe ser, pedir sin sentirse mal, hablar con sinceridad) son medidas acertadas en la comunicación educativa?	X		X		X		X	
17	¿Considera que una actitud positiva y realista mejora la comunicación educativa?	X		X		X		X	
18	¿Considera que Ud. es un oficial alumno que estudia conscientemente?	X		X		X		X	
19	¿Considera que Ud. es un oficial alumno que se esfuerza?	X		X		X		X	
20	¿Considera que Ud. es un oficial alumno dedicado?	X		X		X		X	
21	¿Considera que Ud. es un oficial alumno que sacrifica horas de sueño y horas libres o particulares para el estudio?	X		X		X		X	
22	¿Considera que Ud. es un oficial alumno constante?	X		X		X		X	
23	Piensa Ud. ¿que el orden de mérito en un curso, es fiel reflejo del desempeño académico y del esfuerzo que cada uno de los participantes realiza? ¿Tanto de usted como de sus compañeros?	X		X		X		X	
24	Piensa Ud. ¿que el refuerzo educativo particular/tutorías (o clases particulares) son necesarias?	X		X		X		X	
25	¿Considera que Ud. es un oficial alumno con capacidad académica y que rinde en clase?	X		X		X		X	
26	¿Considera que Ud. es un oficial alumno con un buen desempeño académico?	X		X		X		X	
27	¿Considera que Ud. es un oficial alumno con una buena inteligencia cognitiva y que capta rápido lo estudiado?	X		X		X		X	
28	¿Considera que los problemas personales/familiares limitan la capacidad académica y de aprendizaje?	X		X		X		X	
29	Ud. es un oficial alumno que tiene que leer muchas veces las lecciones, porque le cuesta aprender o retener lo estudiado?	X		X		X		X	
30	¿Se olvida con facilidad lo estudiado?	X		X		X		X	
31	Ud. se estresa y se preocupa demasiado por sus cursos y esa situación no lo ayuda a retener lo estudiado?	X		X		X		X	
32	¿Quisiera que le enseñen técnicas de estudio para poder aprender mejor?	X		X		X		X	

CRITERIOS	INDICADORES	MUY INADECUADO (CUMPLE UN 25%)	INADECUADO (CUMPLE UN 50%)	ADECUADO (CUMPLE UN 75%)	MUY ADECUADO (CUMPLE UN 100%)	OBSERVACIONES
Actualidad	Corresponde de manera adecuada a la definición y alcanc. de la variab. de invest.				X	
Consistencia	Se fundamenta en principios teórico-científ. pertinentes al campo de estudio.				X	
Intencionalidad	Resulta pertinente para la valoración de los aspectos vinculados a la variable investigada.				X	
Metodología	Guarda coherencia con el propósito diagnóstico del instrumento.				X	
Objetividad	Está formulado en términos de conducta que se pueden observar.				X	
Organización	Presenta la estructura organizada de una manera lógica.				X	
Suficiencia	Los ítems abarcan los puntos necesarios en magnitud y excelencia, apropiadas a las variables de invest.				X	

Nota. Una vez establecido que el instrumento es válido, se debe calcular el promedio o el coeficiente V de Aiken para determinar su consistencia evaluativa; posteriormente, se recomienda aplicar una prueba piloto con una muestra de particularidades parecidas a la población objetivo y obtener el coeficiente Alfa de Cronbach para confirmar su fiabilidad.

El Juez, **Dr. GONZALES CARDENAS, Luis Enrique**, certifica y recomienda que el instrumento es:

- Se considera válido **X**
- Se considera válido, sujeto a la incorporación de las observaciones señaladas _____
- No se considera apto para su aplicación _____



FIRMA DEL ESPECIALISTA EVALUADOR

Dr. GONZALES CARDENAS, Luis Enrique

Código ORCID 0000-00019836-4061

Anexo 4. Validación de Instrumentos

JUICIO DE EXPERTOS

INFOR. DEL ESPECIALISTA:

Apellid. y nombr. del juez	Erwin SOLÍS OCHOA
Profesión	Licenciado en Ciencias Militares
Especialidad	Doctor en Gob. y Polít. Públicas por el Inst. de Gob. de la Universidad San Martín de Porres. Magister Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos. Mg en Ciencias Militares. Mg en Gestión Pública.
Grad. Académ.	Doctor
Años de exper. en temática	20 años
Instituc. donde trabaja	Agencia de Compras FFAA. EMCH, UNIVER.DE SMP, UNIVERSIDAD UTP
Cargo que desempeña actualmente	Jefe de la Agencia de Compras de las FFAA

INFORMACIÓN DEL INVESTIGADOR

Título de la Investigación	Impulso laboral y desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024
Línea de investigación	Educación Militar (Evaluación por competencias)
Autor de la investigación	Luis Guillermo GONZALEZ MORALES
Nombre del instrumento	Encuesta/cuestionario

1. Para el proceso de valoración de los ítems que conforman el instrumento:

CRITERIOS	INDICADORES
Claridad	Emplea un lenguaje pertinente que facilita su comprensión, presentando una sintaxis y semántica correctas.
Coherencia	Mantiene coherencia lógica con la dimensión y los indicadores evaluados.
Importancia	Resulta esencial y significativo, pues contribuye de manera efectiva a la comprensión del objeto de estudio.
Pertinencia	Su relevancia se justifica por la estrecha correspondencia con el fin determinado y su pertenencia a la misma dimensión analítica.

VALORAC. DEL INSTRUM. Indique su apreciación, marque una 'X' en el recuadro conveniente al ítem elegido:

Nº	ÍTEM	Claridad		Coheren.		Importan.		Pertinenc.		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿La situación militar de actividad es un requisito para ser considerado apto para el proceso de ascensos?	X		X		X		X		
2	De acuerdo a la ley de ascensos, la misma que detalla al respecto dice que para poder ser considerado apto y ser promovido al grado inmediato superior, Ud. requiere una cantidad mínima de años en el grado. ¿Esto se le hace conocer?	X		X		X		X		
3	Las boletas de su asignación económica remunerativa (haberes), indica la cantidad de años de servicio. ¿Lo considera una medida adecuada para que Ud. lleve su control? ¿Esta llega oportunamente?	X		X		X		X		
4	¿Considera que las Evaluaciones de su informe de eficiencia de la ECAB, serán el reflejo de su desempeño?	X		X		X		X		
5	Cuando Ud. es cambiado de colocación, ¿Se siente a gusto con el lugar de destino?	X		X		X		X		
6	¿Cuándo Ud. ha sido cambiado de colocación, se sintió a gusto con tiempo de permanencia en la Unidad de destino?	X		X		X		X		
7	¿Con que frecuencia es Ud. cambiado de colocación?	X		X		X		X		
8	¿Cuándo Ud. es cambiado de colocación, se siente a gusto con la asignación económica (Viáticos)?	X		X		X		X		
9	¿Ud. se preocupa por su Formación Académica?	X		X		X		X		
10	A lo largo de su carrera profesional ¿Ud. se preocupa por ganar experiencia laboral o académica?	X		X		X		X		
11	En los puestos que Ud. ha laborado ¿Considera que siempre demostró una adecuada Capacidad Laboral o académica?	X		X		X		X		
12	A lo largo de su carrera profesional ¿Considera como muy bueno su desempeño profesional? Sea lo más objetivo posible.	X		X		X		X		
13	¿El dominio de competencias es su fortaleza?	X		X		X		X		
14	¿Considera que es funcional la comunicación asertiva entre los oficiales superiores docentes y oficiales de la planta orgánica con respecto a los oficiales alumnos integrantes del Curso Táctico/Básico en la ECAB?	X		X		X		X		
15	Considera Ud. que ¿Establecer conexiones a largo plazo y/o educación en línea vía internet (educación a distancia) es una buena medida para la comunicación	X		X		X		X		

	educativa?								
16	¿Considera que poner límites (exigir lo que debe ser, pedir sin sentirse mal, hablar con sinceridad) son medidas acertadas en la comunicación educativa?	X		X		X		X	
17	¿Considera que una actitud positiva y realista mejora la comunicación educativa?	X		X		X		X	
18	¿Considera que Ud. es un oficial alumno que estudia conscientemente?	X		X		X		X	
19	¿Considera que Ud. es un oficial alumno que se esfuerza?	X		X		X		X	
20	¿Considera que Ud. es un oficial alumno dedicado?	X		X		X		X	
21	¿Considera que Ud. es un oficial alumno que sacrifica horas de sueño y horas libres o particulares para el estudio?	X		X		X		X	
22	¿Considera que Ud. es un oficial alumno constante?	X		X		X		X	
23	Piensa Ud. ¿que el orden de mérito en un curso, es fiel reflejo del desempeño académico y del esfuerzo que cada uno de los participantes realiza? ¿Tanto de usted como de sus compañeros?	X		X		X		X	
24	Piensa Ud. ¿que el refuerzo educativo particular/tutorías (o clases particulares) son necesarias?	X		X		X		X	
25	¿Considera que Ud. es un oficial alumno con capacidad académica y que rinde en clase?	X		X		X		X	
26	¿Considera que Ud. es un oficial alumno con un buen desempeño académico?	X		X		X		X	
27	¿Considera que Ud. es un oficial alumno con una buena inteligencia cognitiva y que capta rápido lo estudiado?	X		X		X		X	
28	¿Considera que los problemas personales/familiares limitan la capacidad académica y de aprendizaje?	X		X		X		X	
29	Ud. es un oficial alumno que tiene que leer muchas veces las lecciones, porque le cuesta aprender o retener lo estudiado?	X		X		X		X	
30	¿Se olvida con facilidad lo estudiado?	X		X		X		X	
31	Ud. se estresa y se preocupa demasiado por sus cursos y esa situación no lo ayuda a retener lo estudiado?	X		X		X		X	
32	¿Quisiera que le enseñen técnicas de estudio para poder aprender mejor?	X		X		X		X	

CRITERIOS	INDICADORES	MUY INADECUADO (CUMPLE UN 25%)	INADECUADO (CUMPLE UN 50%)	ADECUADO (CUMPLE UN 75%)	MUY ADECUADO (CUMPLE UN 100%)	OBSERVACIONES
Actualidad	Corresponde de manera adecuada a la definición y alcance de la variable de investigación.				X	
Consistencia	Se fundamenta en principios teórico-científico pertinentes al campo de estudio.				X	
Intencionalidad	Resulta pertinente para la valoración de los aspectos vinculados a la variable investigada.				X	
Metodología	Guarda coherencia con el propósito diagnóstico del instrumento.				X	
Objetividad	Está formulado en términos de conducta que se pueden observar.				X	
Organización	Presenta la estructura organizada de una manera lógica.				X	
Suficiencia	Los ítems abarcan los puntos necesarios en magnitud y excelencia, apropiadas a las variables de invest.				X	

Nota. Una vez establecido que el instrumento es válido, se debe calcular el promedio o el coeficiente V de Aiken para determinar su consistencia evaluativa; posteriormente, se recomienda aplicar una prueba piloto con una muestra de particularidades parecidas a la población objetivo y obtener el coeficiente Alfa de Cronbach para confirmar su fiabilidad

El Juez, **Dr. Erwin SOLÍS OCHOA**, certifica y recomienda que el instrumento es:

- Se considera válido X
- Se considera válido, sujeto a la incorporación de las observaciones señaladas _____
- No se considera apto para su aplicación _____



FIRMA DEL JUEZ VALIDADOR
Dr. Erwin SOLÍS OCHOA

Código ORCID 0009-0000-4314-4520

Anexo 4. Validación de Instrumentos

JUICIO DE EXPERTOS

INFOR. DEL ESPECIALISTA:

Apellid. y nombr. del juez	BALDEÓN CANCHÁN, Maritza Roxana
Profesión	Lic. en Administración de Empresas.
Especialidad	Doctora en Administración de Negocios Globales, Magister en Comportamiento Organizacional y Recursos Humanos, Especialista en Logística. Asesora y Jurado de Tesis de Maestrías, Docente de Postgrado. Consultora y asesora de proyectos de investigación
Grad. Académ.	Doctora
Años de exper. en temática	22 años
Instituc. donde trabaja	ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CFB”, ESC. NAVAL DEL PERÚ, UNIV. SMP, UNIV. CÉSAR VALLEJO, FACULT. DE TEOLOGÍA PONTIF. Y CIVIL DE LIMA
Cargo que desempeña actualmente	Docente principal de posgrado

INFORMACIÓN DEL INVESTIGADOR

Título de la Investigación	Impulso laboral y desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024
Línea de investigación	Educación Militar (Evaluación por competencias)
Autor de la investigación	Luis Guillermo GONZALEZ MORALES
Nombre del instrumento	Encuesta/cuestionario

1. Para el proceso de valoración de los ítems que conforman el instrumento:

CRITERIOS	INDICADORES
Claridad	Emplea un lenguaje pertinente que facilita su comprensión, presentando una sintaxis y semántica correctas.
Coherencia	Mantiene coherencia lógica con la dimensión y los indicadores evaluados.
Importancia	Resulta esencial y significativo, pues contribuye de manera efectiva a la comprensión del objeto de estudio.
Pertinencia	Su relevancia se justifica por la estrecha correspondencia con el fin determinado y su pertenencia a la misma dimensión analítica.

VALORAC. DEL INSTRUM. Indique su apreciación, marque una 'X' en el recuadro conveniente al ítem elegido:

Nº	ÍTEM	Claridad		Coheren.		Importan.		Pertinenc.		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿La situación militar de actividad es un requisito para ser considerado apto para el proceso de ascensos?	X		X		X		X		
2	De acuerdo a la ley de ascensos, la misma que detalla al respecto dice que para poder ser considerado apto y ser promovido al grado inmediato superior, Ud. requiere una cantidad mínima de años en el grado. ¿Esto se le hace conocer?	X		X		X		X		
3	Las boletas de su asignación económica remunerativa (haber), indica la cantidad de años de servicio. ¿Lo considera una medida adecuada para que Ud. lleve su control? ¿Esta llega oportunamente?	X		X		X		X		
4	¿Considera que las Evaluaciones de su informe de eficiencia de la ECAB, serán el reflejo de su desempeño?	X		X		X		X		
5	Cuando Ud. es cambiado de colocación, ¿Se siente a gusto con el lugar de destino?	X		X		X		X		
6	¿Cuándo Ud. ha sido cambiado de colocación, se sintió a gusto con tiempo de permanencia en la Unidad de destino?	X		X		X		X		
7	¿Con que frecuencia es Ud. cambiado de colocación?	X		X		X		X		
8	¿Cuándo Ud. es cambiado de colocación, se siente a gusto con la asignación económica (Viáticos)?	X		X		X		X		
9	¿Ud. se preocupa por su Formación Académica?	X		X		X		X		
10	A lo largo de su carrera profesional ¿Ud. se preocupa por ganar experiencia laboral o académica?	X		X		X		X		
11	En los puestos que Ud. ha laborado ¿Considera que siempre demostró una adecuada Capacidad Laboral o académica?	X		X		X		X		
12	A lo largo de su carrera profesional ¿Considera como muy bueno su desempeño profesional? Sea lo más objetivo posible.	X		X		X		X		
13	¿El dominio de competencias es su fortaleza?	X		X		X		X		
14	¿Considera que es funcional la comunicación asertiva entre los oficiales superiores docentes y oficiales de la planta orgánica con respecto a los oficiales alumnos integrantes del Curso Táctico/Básico en la ECAB?	X		X		X		X		
15	Considera Ud. que ¿Establecer conexiones a largo	X		X		X		X		

	plazo y/o educación en línea vía internet (educación a distancia) es una buena medida para la comunicación educativa?								
16	¿Considera que poner límites (exigir lo que debe ser, pedir sin sentirse mal, hablar con sinceridad) son medidas acertadas en la comunicación educativa?	X		X		X		X	
17	¿Considera que una actitud positiva y realista mejora la comunicación educativa?	X		X		X		X	
18	¿Considera que Ud. es un oficial alumno que estudia conscientemente?	X		X		X		X	
19	¿Considera que Ud. es un oficial alumno que se esfuerza?	X		X		X		X	
20	¿Considera que Ud. es un oficial alumno dedicado?	X		X		X		X	
21	¿Considera que Ud. es un oficial alumno que sacrifica horas de sueño y horas libres o particulares para el estudio?	X		X		X		X	
22	¿Considera que Ud. es un oficial alumno constante?	X		X		X		X	
23	Piensa Ud. ¿que el orden de mérito en un curso, es fiel reflejo del desempeño académico y del esfuerzo que cada uno de los participantes realiza? ¿Tanto de usted como de sus compañeros?	X		X		X		X	
24	Piensa Ud. ¿que el refuerzo educativo particular/tutorías (o clases particulares) son necesarias?	X		X		X		X	
25	¿Considera que Ud. es un oficial alumno con capacidad académica y que rinde en clase?	X		X		X		X	
26	¿Considera que Ud. es un oficial alumno con un buen desempeño académico?	X		X		X		X	
27	¿Considera que Ud. es un oficial alumno con una buena inteligencia cognitiva y que capta rápido lo estudiado?	X		X		X		X	
28	¿Considera que los problemas personales/familiares limitan la capacidad académica y de aprendizaje?	X		X		X		X	
29	Ud. es un oficial alumno que tiene que leer muchas veces las lecciones, porque le cuesta aprender o retener lo estudiado?	X		X		X		X	
30	¿Se olvida con facilidad lo estudiado?	X		X		X		X	
31	Ud. se estresa y se preocupa demasiado por sus cursos y esa situación no lo ayuda a retener lo estudiado?	X		X		X		X	
32	¿Quisiera que le enseñen técnicas de estudio para poder aprender mejor?	X		X		X		X	

CRITERIOS	INDICADORES	MUY INADECUADO (CUMPLE UN 25%)	INADECUADO (CUMPLE UN 50%)	ADECUADO (CUMPLE UN 75%)	MUY ADECUADO (CUMPLE UN 100%)	OBSERVACIONES
Actualidad	Corresponde de manera adecuada a la definición y alcanc. de la variab. de invest.				X	
Consistencia	Se fundamenta en principios teórico-científ. pertinentes al campo de estudio.				X	
Intencionalidad	Resulta pertinente para la valoración de los aspectos vinculados a la variable investigada.				X	
Metodología	Guarda coherencia con el propósito diagnóstico del instrumento.				X	
Objetividad	Está formulado en términos de conducta que se pueden observar.				X	
Organización	Presenta la estructura organizada de una manera lógica.				X	
Suficiencia	Los ítems abarcan los puntos necesarios en magnitud y excelencia, apropiadas a las variables de invest.				X	

Nota. Una vez establecido que el instrumento es válido, se debe calcular el promedio o el coeficiente V de Aiken para determinar su consistencia evaluativa; posteriormente, se recomienda aplicar una prueba piloto con una muestra de particularidades parecidas a la población objetivo y obtener el coeficiente Alfa de Cronbach para confirmar su fiabilidad

El Juez, **Doctora Maritza Roxana BALDEÓN CANCHAN**, certifica y recomienda que el instrumento es:

- Se considera válido X
- Se considera válido, sujeto a la incorporación de las observaciones señaladas _____
- No se considera apto para su aplicación _____



FIRMA DEL ESPECIALISTA EVALUADOR

Dra. Maritza Roxana BALDEÓN CANCHAN

Código ORCID 0000-0003-1803-640X

Anexo 4. Validación de Instrumentos

JUICIO DE EXPERTOS

INFOR. DEL ESPECIALISTA:

Apellid. y nombr. del juez	TABOADA DE RIVERO GUILLERMO EDUARDO
Profesión	Licenciado en Ciencias Militares
Especialidad	Maestro en CCMM con mención en Plmto Estratégico. Licenciado y Bachiller en CCMM c/ mención en Administración. Docente de Pre y Post Grado, con especialidad en Metodología y asesor de Tesis.
Grad. Académ.	Magister
Años de exper. en temática	15 años
Instituc. donde trabaja	EMCH, UNIVERSIDAD UTP
Cargo que desempeña actualmente	Docente EMCH. Docente de Pre y Post grado.

INFORMACIÓN DEL INVESTIGADOR

Título de la Investigación	Impulso laboral y desempeño académico de los oficiales alumnos de la Escuela de Caballería, 2024
Línea de investigación	Educación Militar (Evaluación por competencias)
Autor de la investigación	Luis Guillermo GONZALEZ MORALES
Nombre del instrumento	Encuesta/cuestionario

1. Para el proceso de valoración de los ítems que conforman el instrumento:

CRITERIOS	INDICADORES
Claridad	Emplea un lenguaje pertinente que facilita su comprensión, presentando una sintaxis y semántica correctas.
Coherencia	Mantiene coherencia lógica con la dimensión y los indicadores evaluados.
Importancia	Resulta esencial y significativo, pues contribuye de manera efectiva a la comprensión del objeto de estudio.
Pertinencia	Su relevancia se justifica por la estrecha correspondencia con el fin determinado y su pertenencia a la misma dimensión analítica.

VALORAC. DEL INSTRUM. Indique su apreciación, marque una 'X' en el recuadro conveniente al ítem elegido:

Nº	ÍTEMES	Claridad		Coheren.		Importan.		Pertinenc.		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿La situación militar de actividad es un requisito para ser considerado apto para el proceso de ascensos?	X		X		X		X		
2	De acuerdo a la ley de ascensos, la misma que detalla al respecto dice que para poder ser considerado apto y ser promovido al grado inmediato superior, Ud. requiere una cantidad mínima de años en el grado. ¿Esto se le hace conocer?	X		X		X		X		
3	Las boletas de su asignación económica remunerativa (haberes), indica la cantidad de años de servicio. ¿Lo considera una medida adecuada para que Ud. lleve su control? ¿Esta llega oportunamente?	X		X		X		X		
4	¿Considera que las Evaluaciones de su informe de eficiencia de la ECAB, serán el reflejo de su desempeño?	X		X		X		X		
5	Cuando Ud. es cambiado de colocación, ¿Se siente a gusto con el lugar de destino?	X		X		X		X		
6	¿Cuándo Ud. ha sido cambiado de colocación, se sintió a gusto con tiempo de permanencia en la Unidad de destino?	X		X		X		X		
7	¿Con que frecuencia es Ud. cambiado de colocación?	X		X		X		X		
8	¿Cuándo Ud. es cambiado de colocación, se siente a gusto con la asignación económica (Viáticos)?	X		X		X		X		
9	¿Ud. se preocupa por su Formación Académica?	X		X		X		X		
10	A lo largo de su carrera profesional ¿Ud. se preocupa por ganar experiencia laboral o académica?	X		X		X		X		
11	En los puestos que Ud. ha laborado ¿Considera que siempre demostró una adecuada Capacidad Laboral o académica?	X		X		X		X		
12	A lo largo de su carrera profesional ¿Considera como muy bueno su desempeño profesional? Sea lo más objetivo posible.	X		X		X		X		
13	¿El dominio de competencias es su fortaleza?	X		X		X		X		
14	¿Considera que es funcional la comunicación asertiva entre los oficiales superiores docentes y oficiales de la planta orgánica con respecto a los oficiales alumnos integrantes del Curso Táctico/Básico en la ECAB?	X		X		X		X		
15	Considera Ud. que ¿Establecer conexiones a largo plazo y/o educación en línea vía internet (educación a distancia)	X		X		X		X		

	es una buena medida para la comunicación educativa?								
16	¿Considera que poner límites (exigir lo que debe ser, pedir sin sentirse mal, hablar con sinceridad) son medidas acertadas en la comunicación educativa?	X		X		X		X	
17	¿Considera que una actitud positiva y realista mejora la comunicación educativa?	X		X		X		X	
18	¿Considera que Ud. es un oficial alumno que estudia conscientemente?	X		X		X		X	
19	¿Considera que Ud. es un oficial alumno que se esfuerza?	X		X		X		X	
20	¿Considera que Ud. es un oficial alumno dedicado?	X		X		X		X	
21	¿Considera que Ud. es un oficial alumno que sacrifica horas de sueño y horas libres o particulares para el estudio?	X		X		X		X	
22	¿Considera que Ud. es un oficial alumno constante?	X		X		X		X	
23	Piensa Ud. ¿que el orden de mérito en un curso, es fiel reflejo del desempeño académico y del esfuerzo que cada uno de los participantes realiza? ¿Tanto de usted como de sus compañeros?	X		X		X		X	
24	Piensa Ud. ¿que el refuerzo educativo particular/tutorías (o clases particulares) son necesarias?	X		X		X		X	
25	¿Considera que Ud. es un oficial alumno con capacidad académica y que rinde en clase?	X		X		X		X	
26	¿Considera que Ud. es un oficial alumno con un buen desempeño académico?	X		X		X		X	
27	¿Considera que Ud. es un oficial alumno con una buena inteligencia cognitiva y que capta rápido lo estudiado?	X		X		X		X	
28	¿Considera que los problemas personales/familiares limitan la capacidad académica y de aprendizaje?	X		X		X		X	
29	Ud. es un oficial alumno que tiene que leer muchas veces las lecciones, porque le cuesta aprender o retener lo estudiado?	X		X		X		X	
30	¿Se olvida con facilidad lo estudiado?	X		X		X		X	
31	Ud. se estresa y se preocupa demasiado por sus cursos y esa situación no lo ayuda a retener lo estudiado?	X		X		X		X	
32	¿Quisiera que le enseñen técnicas de estudio para poder aprender mejor?	X		X		X		X	

CRITERIOS	INDICADORES	MUY INADECUADO (CUMPLE UN 25%)	INADECUADO (CUMPLE UN 50%)	ADECUADO (CUMPLE UN 75%)	MUY ADECUADO (CUMPLE UN 100%)	OBSERVACIONES
Actualidad	Corresponde de manera adecuada a la definición y alcance de la variable de investigación.				X	
Consistencia	Se fundamenta en principios teórico-científico pertinentes al campo de estudio.				X	
Intencionalidad	Resulta pertinente para la valoración de los aspectos vinculados a la variable investigada.				X	
Metodología	Guarda coherencia con el propósito diagnóstico del instrumento.				X	
Objetividad	Está formulado en términos de conducta que se pueden observar.				X	
Organización	Presenta la estructura organizada de una manera lógica.				X	
Suficiencia	Los ítems abarcan los puntos necesarios en magnitud y excelencia, apropiadas a las variables de invest.				X	

Nota. Una vez establecido que el instrumento es válido, se debe calcular el promedio o el coeficiente V de Aiken para determinar su consistencia evaluativa; posteriormente, se recomienda aplicar una prueba piloto con una muestra de particularidades parecidas a la población objetivo y obtener el coeficiente Alfa de Cronbach para confirmar su fiabilidad

El Juez, **Mg. TABOADA DE RIVERO GUILLERMO EDUARDO**, certifica y recomienda que el instrumento es:

- Se considera válido X
- Se considera válido, sujeto a la incorporación de las observaciones señaladas _____
- No se considera apto para su aplicación _____



FIRMA DEL ESPECIALISTA EVALUADOR
Mg. TABOADA DE RIVERO GUILLERMO
 Código ORCID 0009-0003-0692-161X

ANEXO 5



CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS

Anexo 5. Confiabilidad del Instrumento

Síntesis del procesamiento de los casos analizados

		N	%
Casos	Válido	32	100,0
	Excluido^a	0	0
	Total	32	100,0

- a. La exclusión mediante listado se realiza considerando la totalidad de las variables consideradas en el proceso.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,90	32

La fiabilidad se determinó empleando el coeficiente Alfa de Cronbach, aplicado tanto a cada dimensión de las variables como al instrumento en su conjunto.

Los resultados arrojaron valores de $\alpha \geq 0.70$, considerados aceptables según los criterios psicométricos de consistencia interna. Esto indica que los ítems mantienen una correlación adecuada entre sí y miden de forma coherente el mismo constructo.

La interpretación de los valores obtenidos se basó en los siguientes rangos:

Valor de α de Cronbach	Nivel de confiabilidad	Interpretación
≥ 0.90	Excelente	Muy alta consistencia
0.80 – 0.89	Buena	Confiable
0.70 – 0.79	Aceptable	Adecuada
0.60 – 0.69	Cuestionable	Requiere revisión
< 0.60	Deficiente	No confiable

Los ítems que presentaron correlaciones ítem-total corregidas inferiores a 0.30 fueron revisados, reescritos o eliminados, garantizando así la precisión del instrumento final.

ANEXO 6



INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Anexo 6. Instrumento para la recolección de datos.

CUESTIONARIO PARA LA MEDICIÓN DEL “IMPULSO LABORAL Y DESEMPEÑO ACADÉMICO EN LOS OFICIALES ALUMNOS DE LA ESCUELA DE CABALLERÍA, 2024”

I. PRESENTACIÓN

Reciba un cordial saludo.

El presente cuestionario se integra en un estudio de investigación desarrollado con el propósito de desarrollar la tesis profesional denominada: “Impulso Laboral y Desempeño Académico en los Ofis - Alumn de la Escuela de Caballería, 2024”. Para la ejecución de este trabajo se solicita su valiosa colaboración mediante la respuesta a una serie de ítems que no requerirán de un tiempo prolongado.

La información recopilada será empleada únicamente con propósitos académicos, esta es confidencial y anónima. Los resultados obtenidos permitirán efectuar un análisis situacional y establecer recomendaciones orientadas al fortalecimiento de los procesos relacionados con la motivación laboral y el desempeño académico.

Agradecemos anticipadamente su disposición y colaboración.

II. INSTRUCCIONES PARA EL LLENADO

1. Utilice un lapicero de color azul o negro, para completar las preguntas.
2. Cada ítem presenta cinco (05) alternativas de respuesta; seleccione únicamente aquella que represente de manera más precisa su percepción.
3. Marque claramente su respuesta colocando una equis (X) sobre la opción elegida.
4. Evite seleccionar más de una alternativa por pregunta.
5. En caso de duda o si requiere alguna aclaración sobre un ítem, puede solicitar asistencia al responsable de la aplicación del instrumento.
6. Se asegura que todas las rsptas. proporcionadas estarán manejadas de forma confidencial y en el anonimato.

¡Gracias por su compromiso!

ESCALA DE LIKERT

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Nº	DIMENSIONES ÍTEMS	1	2	3	4	5
	Variable 1: Impulso laboral					
	Dimensión: Ascensos					
1	¿La situación militar de actividad es un requisito para ser considerado apto para el proceso de ascensos?					

2	De acuerdo a la ley de ascensos, la misma que detalla al respecto dice que para poder ser considerado apto y ser promovido al grado inmediato superior, Ud. requiere una cantidad mínima de años en el grado. ¿Esto se le hace conocer?					
3	Las boletas de su asignación económica remunerativa (haber), indica la cantidad de años de servicio. ¿Lo considera una medida adecuada para que Ud. lleve su control? ¿Esta llega oportunamente?					
4	¿Considera que las Evaluaciones de su informe de eficiencia de la ECAB, serán el reflejo de su desempeño?					
	Dimensión: Cambios de colocación					
5	Cuando Ud. es cambiado de colocación, ¿Se siente a gusto con el lugar de destino?					
6	¿Cuándo Ud. ha sido cambiado de colocación, se sintió a gusto con el tiempo de permanencia en la Unidad de destino?					
7	¿Con qué frecuencia Ud. es cambiado de colocación?					
8	¿Cuándo Ud. es cambiado de colocación, se siente a gusto con la asignación económica (Viáticos)?					
	Dimensión: Análisis de puestos					
9	¿Ud. se preocupa por su Formación Académica?					
10	A lo largo de su carrera profesional ¿Ud. se preocupa por ganar experiencia laboral o académica?					
11	En los puestos que Ud. ha laborado ¿Considera que siempre demostró una adecuada Capacidad Laboral o académica?					
12	A lo largo de su carrera profesional ¿Considera como muy bueno su desempeño profesional? Sea lo más objetivo posible.					
13	¿El dominio de competencias es su fortaleza?					
	Dimensión: Negociación y comunicación.					
14	¿Considera que es funcional la comunicación asertiva entre los oficiales superiores docentes y oficiales de la planta orgánica con respecto a los oficiales alumnos integrantes del Curso Táctico/Básico en la ECAB?					
15	Considera Ud. que ¿Establecer conexiones a largo plazo y/o educación en línea vía internet (educación a distancia) es una buena medida para la comunicación educativa?					
16	¿Considera que poner límites (exigir lo que debe ser, pedir sin sentirse mal, hablar con sinceridad) son medidas acertadas en la comunicación educativa?					
17	¿Considera que una actitud positiva y realista mejora la comunicación educativa?					
	Variable 2: Desempeño académico. Dimensión: Orden de mérito					

18	¿Considera que Ud. es un oficial alumno que estudia conscientemente?					
19	¿Considera que Ud. es un oficial alumno que se esfuerza?					
20	¿Considera que Ud. es un oficial alumno dedicado?					
21	¿Considera que Ud. es un oficial alumno que sacrifica horas de sueño y horas libres o particulares para el estudio?					
22	¿Considera que Ud. es un oficial alumno constante?					
23	Piensa Ud. ¿que el orden de mérito en un curso, es fiel reflejo del desempeño académico y del esfuerzo que cada uno de los participantes realiza? ¿Tanto de usted como de sus compañeros?					
24	Piensa Ud. ¿que el refuerzo educativo particular/tutorías (o clases particulares) son necesarias?					
	Variable 2: Desempeño académico. Dimensión: Rendimiento (Aprendizaje)					
25	¿Considera que Ud. es un oficial alumno con capacidad académica y que rinde en clase?					
26	¿Considera que Ud. es un oficial alumno con un buen desempeño académico?					
27	¿Considera que Ud. es un oficial alumno con una buena inteligencia cognitiva y que capta rápido lo estudiado?					
28	¿Considera que los problemas personales/familiares limitan la capacidad académica y de aprendizaje?					
29	Ud. es un oficial alumno que tiene que leer muchas veces las lecciones, porque le cuesta aprender o retener lo estudiado?					
30	¿Se olvida con facilidad lo estudiado?					
31	Ud. se estresa y se preocupa demasiado por sus cursos y esa situación no lo ayuda a retener lo estudiado?					
32	¿Quisiera que le enseñen técnicas de estudio para poder aprender mejor?					

ANEXO 7



AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Anexo 7. Autorización para recolección de datos.

MINISTERIO DE DEFENSA
EJÉRCITO DEL PERÚ
COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA DEL EJÉRCITO
ESCUELA DE CABALLERÍA

Chorrillos, 22 de abril de 2024

Oficio N° 085-2024/E-26.a.c

Señor: Crl Cab (r) Luis G. GONZALEZ MORALES.

Asunto : Autorización para poder administrar encuesta a los oficiales alumnos de los cursos Táctico y Básico de la ECAB para su trabajo de investigación de la ESGE - EPG.

Ref.: Solicitud del 15 de abril de 2024

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y a la vez manifestarle que, con relación al documento de la referencia, en el cual se solicitó autorización para acceder al personal de oficiales - alumnos de los cursos Táctico y Básico (Capitanes y tenientes) de la Escuela de Caballería, a fin de poder administrarles una encuesta para su estudio de investigación y la obtención de su grado académico de Magister en la ESGE - EPG.

Al respecto, se le hace de conocimiento que dicha autorización ha sido considerada **VIABLE**, y al finalizar su estudio agradeceremos remitir el informe general con los resultados de su investigación.

Hago propicia la oportunidad para expresarle mis consideraciones y deferente estima.

Dios guarde a Ud.



O-201656974-O
NILTÓN CÉSAR BALLESTEROS RIOS
Coronel de Caballería
Director de la Escuela de Caballería

DISTRIBUCIÓN

- Interesado 01
- Archivo 01/02

ANEXO 8



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Anexo 8

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución: ESGE – Escuela de Posgrado

Tesista responsable: Crl Cab. Luis Guillermo GONZÁLEZ Morales

Título de investigación: Impulso laboral y desempeño académico de los ofls-alos de la ECAB 2024

Propósito del estudio

La finalidad de este trabajo es examinar el nexo que existe de las variables impulso laboral y el desempeño académico de los ofls-Alos ECAB 2024. Se busca determinar si los niveles de motivación, compromiso institucional e iniciativa en el ámbito laboral se asocian de manera significativa con los resultados académicos alcanzados en su proceso de formación. Los resultados obtenidos permitirán aportar insumos orientados al fortalecimiento de las estrategias pedagógicas, los mecanismos de reconocimiento institucional y las políticas de desarrollo académico-militar.

Procedimiento

En caso de aceptar participar, se le invitará a completar una encuesta estructurada que dura apróx 20´. Los información proporcionada será procesada manteniendo la confidencialidad y el uso solo un fin de orden académico. Una vez concluido el estudio, los resultados generales podrán ser compartidos a nivel institucional, manteniendo la reserva de la identidad correspondiente.

Riesgos

NO implica riesgos de tipo físico, emocional o psicológico. Usted si decide se puede retirar cuando lo desee, sin que amerite llamadas de atención o sanciones, ni consecuencia alguna.

Beneficio

Su colaboración permitirá generar conocimiento relevante para este estudio y futuros estudios de investigación de este rubro, contribuyendo a la formulación de estrategias orientadas al bienestar profesional y académico de los oficiales alumnos.

Costos e incentivos

La hecho de participar en este trabajo académico de investigación voluntaria, no le va generar costo alguno. Asimismo, no se otorgará compensación económica por la colaboración brindada.

Confidencialidad

La información proporcionada será manejada bajo estrictos criterios de anonimato y confidencialidad, empleando códigos en lugar de nombres personales. En caso de difusión académica o institucional de los resultados, no se incluye solicitud de datos que permitan la identificación personal de los encuestados.

Canal de contacto

Pueden consultar o solicitar cualquier información necesaria o que requieran, tomando contacto con el investigador responsable:

Crl Cab. Luis Guillermo GONZÁLEZ Morales – Cel.: 995 938 738

Declaración de consentimiento

Declaro haber realizado una lectura y entendido los puntos que señala en ella. Expreso mi conformidad de participación en forma voluntaria y libre en la investig. descrita. Recibiré un ejemplar del presente documento como constancia de mi participación

Participante

Nombre y apellidos, DNI y firma:

Investigador: Crl Cab. Luis G. GONZALEZ Morales DNI 43296316 firma:



ANEXO 9



RELACIÓN DE OFICIALES ALUMNOS (Curso Táctico y Curso Básico) ESCUELA DE CABALLERÍA 2024

RELACIÓN DE ALUMNOS DEL PROGRAMA TÁCTICO DE CABALLERÍA AF 2024

N/O	GRADO	APELLIDOS Y NOMBRES	OBS
01	CAP CAB	ATUNCAR CARMEN TED EDSON RAINIERO	
02	CAP CAB	BALTAZAR LAREDO MARCOS ANTONIO	
03	CAP CAB	CABRERA RUIZ ROMMEL SAMAEL AUN	
04	CAP CAB	CACERES TOLEDO ERNESTO EMILIO	
05	CAP CAB	CARRETERO GUILLEN RICARDO JONATHAN	
06	CAP CAB	CERQUERA VASQUEZ LUIS MIGUEL	
07	CAP CAB	CESPEDES DE LA CRUZ CARLOS MIGUEL	
08	CAP CAB	COLLANTES TAPIA JEREMY COLLINS	
09	CAP CAB	CORNEJO BOLAÑOS JAIR ELI	
10	CAP CAB	ENRIQUE APOLINARIO JOSEPH GUIMETH	
11	CAP CAB	ENRIQUEZ FUENTES ANTHONY BILL	
12	CAP CAB	GAMBOA SANCHEZ DAVID ALEJANDRO	
13	CAP CAB	GUTIERREZ PAYE VICTOR ABELARDO	
14	CAP CAB	HERRERA INFANTE PETER ERICKSON	
15	CAP CAB	MACHICAO VALDEZ GERSON ANDREE	
16	CAP CAB	MINAYA HUAMANI CARLOS JOSELITO JIOFRE	
17	CAP CAB	MORI RAMIREZ IRVING OMAR	
18	CAP CAB	ONOFRE PARI DUBERLY JHONATTAN	
19	CAP CAB	ORTEGA FLORES JUAN JOSE DIEGO	
20	CAP CAB	OVIEDO FERNANDEZ JOHANES EDUARDO	
21	CAP CAB	PAZ ARIAS VICTOR ANDRES	
22	CAP CAB	PEÑA MENDOZA JOSE ARMANDO	
23	CAP CAB	PEREZ QUISPE BRYAN NELSON	
24	CAB CAB	PONCE DELGADO ALFRED	
25	CAP CAB	RAMOS RODRIGUEZ VICTOR ANTONIO	
26	CAP CAB	RICOPA SALAS PEDRO ANTONY	
27	CAP CAB	RIVERA PALOMINO MARCO GONZALO	
28	CAP CAB	RODRIGUEZ BERRIOS KARLODIEGO	
29	CAP CAB	RODRIGUEZ CHAVEZ DAVIS JUNIOR	
30	CAP CAB	ROMERO NUÑEZ JEAN CARLOS EDILBERTO	
31	CAP CAB	SANDIGA SALOME CESAR AUGUSTO	
32	CAP CAB	SANTA MARIA PISCOYA CHRISTIAN ALBERTO	
33	CAP CAB	VASQUEZ CHAVEZ HARDY ALEXIS	
34	CAP CAB	VASQUEZ VASQUEZ GEINER JUSTINIANO	
35	CAP CAB	VILCHEZ CUSACANI ERICKS JOEL	



RELACIÓN DE ALUMNOS DEL PROGRAMA TACTICO DE CABALLERIA 2DO SEMESTRE AF 2024

N/O	GRADO	APELLIDOS Y NOMBRES	OBS
01	CAP CAB	ACEVEDO CALDERON JEIMY WILSON	
02	CAP CAB	APAZA RAMOS JULIÑO ANGEL	
03	CAP CAB	AREVALO MIRANDA VICTOR	
04	CAP CAB	BASAURI ROMERO RICARDO MARTIN	
05	CAP CAB	CANALES VILLALTA PERCY JHORDAN	
06	CAP CAB	CARRANZA RIVERA CLEMENTE RODRIGO	
07	CAP CAB	CASTILLEJO VEGA LUIGI ANDRE	
08	CAP CAB	COLCHADO VASQUEZ CHRISTIAN GIANFRANCO	
09	CAP CAB	CORNEJO ROMERO RODRIGO JESUS	
10	CAP CAB	COTRINA VASQUEZ JORGE ORLANDO	
11	CAP CAB	DAVILA SIME DANTE	
12	CAP CAB	DIAZ CARLIN GIANFRANCO MANUEL	
13	CAP CAB	ECHAVARRIA INFANZON DEREK JUNIOR	
14	CAP CAB	ESPINOZA ALBA GIAN FRANCO ALEX	
15	CAP CAB	FLORES TIJEROS RICARDO MARTIN	
16	CAP CAB	GARCIA CACCIRE DANNY ANGEL	
17	CAP CAB	GONGORA NUÑEZ LUIS RAFAEL	
18	CAP CAB	GUERRERO TIPISMANA CRISTIAN JOSE	
19	CAP CAB	GUTIERREZ RIVERO CHRISTIAN ALEXANDER	
20	CAP CAB	HERRERA HERRERA HAROLD ANDRE DANIEL	
21	CAP CAB	LAZO DAMASO FADI FRANK	
22	CAP CAB	LOPEZ TELLO FREDDY DANIEL	
23	CAP CAB	MEDINA JUAREZ JULIO ROBERTO	
24	CAP CAB	NUÑEZ ESPINOZA JHONATAN HENRY	
25	CAP CAB	ORTIZ DE ORUE ROJAS DARWIN	
26	CAP CAB	RAMIREZ VALVERDE JOSE ALBERTO	
27	CAP CAB	RIPAS LINO VALDEHIR ALFONZO	
28	CAP CAB	ROONEY PAREDES RODOLFO II	
29	CAP CAB	SILVANO ROMERO RENINGER ALVIN	
30	CAP CAB	SOTO CHUQUIMAJO JULIO CESAR	
31	CAP CAB	URIBE CALERO DANIEL ARTURO	



RELACIÓN DE ALUMNOS DEL PROGRAMA BÁSICO DEL ARMA DE CABALLERÍA DEL AF-2024

Nº	GRADO	ARMA	APELLIDOS Y NOMBRES	OBS
01	TTE	CAB	ALVARADO PADRON MARTIN ANDRES	
02	TTE	CAB	ATOCHÉ DELGADO EDWIN GABRIEL	
03	TTE	CAB	AUCCACUSI OLIVOS KEVIN STEWARD	
04	TTE	CAB	BACA ALVAREZ DARWIN	
05	TTE	CAB	BEDREGAL FERNANDEZ MICHAEL JEANPIERRE	
06	TTE	CAB	BEJARANO ALARCON GIANMARCO	
07	TTE	CAB	CONTRERAS RAEZ MARVIN HARRY	
08	TTE	CAB	CORREA LAZO OSCAR RICARDO	
09	TTE	CAB	DELGADO LARRAIN ROBERT RODRIGO MANUEL	
10	TTE	CAB	FLORES CALLER YAMES ALEXANDER	
11	TTE	CAB	FLORES TORRES LUIS FELIPE	
12	TTE	CAB	GONZALES VARGAS LUIS ENRIQUE	
13	TTE	CAB	GUTIERREZ GONZALEZ MARTIN JESUS	
14	TTE	CAB	HIDALGO MEDINA JORGE MAURICIO	
15	TTE	CAB	MACHADO HERRERA JOSE RUHSBER	
16	TTE	CAB	MALCA DIAZ MIGUEL ANGEL	
17	TTE	CAB	MAMANI ESCOBAR JUAN DIEGO	
18	TTE	CAB	MIRANDA SANCHEZ RENAND	
19	TTE	CAB	NEYRA GONZALES JUAN CARLOS	
20	TTE	CAB	QUINTANA CHAVEZ KEVIN CHRISTHIAN	
21	TTE	CAB	RAMIREZ SANTOS JEAN FRANCO	
22	TTE	CAB	SANCHEZ CORREA DIEGO ALBERTO	
23	TTE	CAB	SOTO TELLO YOHAN	
24	TTE	CAB	TORRES CUNURANA FRANSHECO ALONSO	
25	TTE	CAB	VERGARA HUAMANI VICTOR HUGO	

