

UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT

ESCUELA DE POSTGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA



**COMPROMISO INSTITUCIONAL Y EXPECTATIVA DE
PERMANENCIA EN LA VIDA MILITAR DE JÓVENES
DE LA ESCUELA DE GRUMETES DE LA MARINA DE
GUERRA DEL PERÚ, ÁREA LIMA Y CALLAO**

AUTORES:

**MARIO CHÁVEZ CATTER
JAVIER GIANCARLO CHÁVEZ DIOSES
LUIS RAFAEL TRAGODARA MIGLIORI**

Tesis para optar al Grado Académico de:

Maestro en educación mención en Gestión Educativa

LIMA-PERÚ

2016

Dedicatoria:

A la Gloriosa Marina de Guerra del Perú que nos ha dado la oportunidad de realizar el estudio de Maestría en Educación, mención en Gestión Educativa y a su vez a nuestras familias que nos apoyaron.

Agradecimientos:

A todos los docentes y asesores de la Universidad Marcelino Champagnat quienes nos han guiado durante nuestra formación y desarrollo de esta tesis

Índice de contenido

Dedicatoria	II
Agradecimientos	III
Índice	IV
Lista de tablas	VI
Resumen	VIII
Abstract	IX
INTRODUCCIÓN	1
I. Planteamiento del problema	3
1.1. Descripción del problema	3
1.2. Formulación del problema	5
1.3. Justificación	6
II. Marco teórico	8
2.1. Antecedentes	8
2.2. Bases teóricas	11
2.3. Definición de términos básicos	40
III. Objetivos	43
3.1. General	43
3.2. Específicos	43
IV. Hipótesis	45
4.1. Principal	45
4.2. Específicos	45

V.	Metodología	47
5.1.	Tipo de investigación	47
5.2.	Diseño de investigación	47
5.3.	Variables	48
5.4.	Población y muestra	51
5.5.	Instrumentos	53
5.6.	Procedimientos	61
VI.	Resultados	63
VII.	Discusión	67
VIII.	Conclusiones	71
IX.	Recomendaciones	73
	REFERENCIAS	74
	ANEXOS	81

Índice de tablas

Tabla 1:	Operacionalización de variables	50
Tabla 2:	Distribución de la población de estudio	51
Tabla 3:	Análisis de ítems del Cuestionario de Compromiso Institucional	55
Tabla 4:	Coeficientes Alfa de Cronbach para el Cuestionario de Compromiso Institucional	55
Tabla 5:	Baremos percentilares para el Cuestionario de Compromiso Institucional	56
Tabla 6:	Análisis de ítems de la Escala de Expectativas de Permanencia	59
Tabla 7:	Baremo percentilar para la Escala de Expectativas de Permanencia	60
Tabla 8:	Medidas descriptivas y de variabilidad para compromiso Institucional en la muestra total	63
Tabla 9:	Medidas descriptivas y de variabilidad para expectativa de permanencia en la vida militar en la muestra total	64
Tabla 10:	Prueba de normalidad para las variables de estudio.	65
Tabla 11:	Correlación entre compromiso institucional y expectativas de permanencia	66

ÌNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Componentes de un módulo (RCGM N 0294-2009)	35
---	----

ÌNDICE DE ANEXOS

Anexo A. Cuestionario de Compromiso Institucional	82
Anexo B. Escala de Expectativa a la Permanencia en la vida Militar	83
Anexo C. Consentimiento informado para el participante de la Investigación	85

RESUMEN

Se analiza la asociación entre las variables compromiso institucional y expectativa de permanencia en la vida militar en jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú, del área de Lima y Callao. Se planteó un estudio descriptivo correlacional. La muestra de estudio quedó conformada por 274 jóvenes que realizaban el Servicio Militar Voluntario. Estos respondieron un Cuestionario de Compromiso Institucional y una Escala de Expectativas de Permanencia. Los resultados obtenidos permiten establecer que existe relación positiva y significativa ($r = .163^*$, $p < .05$) entre el compromiso institucional y las expectativas de permanencia a la vida militar. Asimismo, a nivel específico, se encontró que la correlación entre los diversos indicadores del compromiso institucional y la expectativa de permanencia en la Armada Peruana fue de: afectivo $.428^{**}$, de continuidad $.287^{**}$ y normativo $.833^{**}$; este vínculo también es positivo y altamente significativo ($p < .01$).

Palabras clave: Compromiso institucional, Escuela de Grumetes, expectativas de permanencia en la vida militar, Marina de Guerra del Perú, Servicio Militar Voluntario.

ABSTRACT

The association between the variables institutional commitment and expectation of permanence in the military life in young people of the School of Grumetes of the Navy of Peru, of the area of Lima and Callao, is analyzed. A correlational descriptive study was proposed. The sample of study was conformed by 274 young people who realized the Military Service Voluntario. These answered an Institutional Commitment Questionnaire and a Persistence Expectation Scale. The results show that there is a positive and significant relationship ($r = .163^*$, $p < .05$) between the institutional commitment and the expectations of permanence in military life. Also, at a specific level, it was found that the correlation between the various indicators of institutional commitment and the expectation of permanence in the Peruvian Navy was: affective $.428^{**}$, continuity $.287^{**}$ and normative $.833^{**}$; This link is also positive and highly significant ($p < .01$).

Keywords: Institutional Commitment, School Grumetes, expectations of permanence to military life, Navy of Peru, Voluntary Military Service.

INTRODUCCIÓN

El compromiso institucional y la expectativa de permanencia del personal que realiza el Servicio Militar Voluntario en las Fuerzas Armadas del Perú, en la actualidad, adquiere especial importancia, sobre todo si se considera que cada vez el medio externo, civil, ofrece múltiples posibilidades de desarrollo para los jóvenes, debido al creciente desarrollo científico y tecnológico.

A partir de lo anterior cobra importancia para las instituciones castrenses, y entre ellas la Marina de Guerra del Perú, conocer los temas compromiso institucional y la expectativa de permanencia, con la finalidad de promover condiciones que generen mayor confort, compromiso e identificación, con las instituciones de las que el joven ha decidido voluntariamente ser parte.

La investigación está estructurado en siete capítulos: en el primer capítulo, se desarrolla el problema de investigación, tomando en cuenta la descripción de la realidad problemática y la definición del problema de la investigación y la importancia del tema.

En el segundo capítulo, se presenta el marco teórico que contextualiza la investigación y los antecedentes.

En el tercer capítulo, se encuentran los objetivos generales y los objetivos específicos.

En el cuarto capítulo, se presenta la formulación de la hipótesis general y las hipótesis específicas y su relación entre las variables que proponen las hipótesis observables y medibles.

En el quinto capítulo, se explica la metodología que incluye el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, las técnicas y los instrumentos de investigación, además de las variables y los procedimientos realizados.

En el sexto capítulo, se muestran los resultados de cada variable y la relación entre ambas.

En el séptimo capítulo, se expone la discusión de los resultados obtenidos en la presente investigación. Asimismo, en los capítulos octavo y noveno, se presentan las conclusiones y recomendaciones, respectivamente.

Finalmente, se señala las referencias bibliográficas y anexos respectivos del trabajo de investigación.

I. Planteamiento del problema

1.1 Descripción del problema

La presente investigación se centra en analizar dos aspectos importantes de la gestión educativa al analizar las variables centrales, motivo de estudio: compromiso institucional y expectativa de permanencia, en jóvenes que actualmente se encuentran en la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú.

Los temas adquieren importancia en tanto, que al igual que en muchas otras organizaciones, especialmente en el caso de los jóvenes, se suele dar una alta rotación o “alejamiento de las instituciones” cuando no se establece un fuerte vínculo entre la variable compromiso institucional y la de expectativa de permanencia.

El Estado ha señalado que en las escuelas castrenses donde se realiza el Servicio Militar, tienen como misión capacitar a los peruanos en edad militar, en aspectos de adoctrinamiento militar y formación técnico-laboral, para su eficiente participación en la Defensa Nacional y en el Desarrollo Nacional, así como para disponer de reservas instruidas y entrenadas para la Movilización (Ley del Servicio militar No 27178 – El Peruano, 2000).

En consecuencia, los jóvenes que actualmente realizan el Servicio Militar Voluntario reciben instrucción técnica y otros beneficios, como, por ejemplo, los otorgados a partir del programa Beca 18.

No obstante, lo anterior existe un alto índice de rotación de este personal, que ya de por sí, debido a la condición de voluntariado, está yendo en déficit para cubrir los requerimientos de las Fuerzas Armadas (FFAA).

En este estudio se parte del supuesto que cuando el personal que realiza el Servicio Militar Obligatorio percibe que sus expectativas son cumplidas por la institución a la que ha decidido servir se sienten satisfechos y en consecuencia manifiestan mayor intención de permanecer, a diferencia de aquellos que no ven sus expectativas cumplidas. En consecuencia, se asume una relación lógica entre las dos variables propuestas para el estudio. Hecho que, además, se ve reforzado con el postulado de que el mejor predictor del comportamiento es la intención por ejecutar las mismas, según propone la teoría de la Acción Razonada de Fishbein y Ajzen (1975).

Las razones señaladas llevaron a formular las interrogantes que se presentan en la siguiente sección.

1.2 Formulación del problema

Problema principal

- ¿Cuál será la relación entre el compromiso institucional y la expectativa de permanencia en jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú?

Problemas secundarios

- ¿Qué características tiene el compromiso institucional en jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú?
- ¿Qué características tiene la expectativa de permanencia en jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú?
- ¿Qué relación existe entre el compromiso institucional a nivel afectivo y la expectativa de permanencia en la vida militar en jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú?
- ¿Qué relación existe entre el compromiso institucional de continuidad y la expectativa de permanencia en la vida militar en jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú?

- ¿Qué relación existe entre el compromiso institucional a nivel normativo y la expectativa de permanencia en la vida militar en jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú?

1.3 Justificación

El estudio es importante porque se orienta al análisis de dos variables trascendentes en la gestión moderna, el compromiso organizacional y la expectativa de permanencia en jóvenes en servicio militar en la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú. Especialmente es importante conocer de estos temas, que han sido escasamente analizados y muchas veces postergados, con la finalidad de implementar las acciones de mejora que se requieran.

Desde luego, la importancia del tema propuesto, dentro del sistema de gestión educativa de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú, radica en que obtener la mayor información de éstos, y a futuro de otros aspectos relacionados al “Grumete-Institución”, permitirá establecer el mantenimiento o la innovación del proceso formativo, dentro del marco de la mejora continua y promover una eficiente formación de este importante recurso humano para el país.

Los resultados del presente estudio podrían servir para implementar las acciones correctivas correspondientes o programas que promuevan el mayor compromiso o el incremento de la expectativa de permanencia de quienes actualmente realizan el Servicio Militar Voluntario en la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio

La revisión de la bibliografía nos permite afirmar que no existe investigación relacionada directamente al tema de estudio; sin embargo, se han encontrado trabajos relacionados a otras investigaciones afines a nuestras variables de investigación, los cuales detallamos a continuación:

A nivel internacional

La investigación ha permitido determinar los siguientes estudios realizados a nivel internacional:

Camacho (2013) investigó las deserciones militares en México. Entre el mes de diciembre de 2006 y diciembre de 2012. La suma de los desertores del Ejército y de la Fuerza Aérea asciende a 50,458, es decir, el 23.58% de los efectivos actuales adscritos a la Secretaría de Defensa Nacional (SEDENA). Por su parte, la Secretaría de Marina-Armada de México (SEMAR) informó 4,671 desertores que representan el 7.89% de los activos actuales de la Armada de México. Problema profundo sobre la fortaleza moral que puedan tener unas Fuerzas Armadas incapaces

de preservar a sus integrantes entre sus filas. La militarización del país se llevó a cabo cuando el promedio de deserción entre las Fuerzas Armadas Mexicanas era de 17,859 cada año. La principal medida para motivar a los militares a permanecer en el Ejército, la Fuerza Aérea y la Armada fue un aumento del 35% en las percepciones de las tropas. Las percepciones al final del sexenio reflejaron un incremento acumulado nominal del 100%. Se concluye que los problemas que enfrentan los jóvenes que deciden optar por el servicio militar, en su mayoría, son económicos, ya que en muchos casos son el sustento del hogar, debiéndose preocupar por la madre y hermanos al no haber una figura paterna, en algunos casos, lo cual se repite en un grupo humano y en la sociedad.

Molano (2003) investigó sobre el perfil del cadete de primer año que se retira voluntariamente de la Escuela Naval Almirante Padilla de Colombia. En la investigación participaron 185 cadetes. Se utilizó información de los factores socio demográficos y la prueba de personalidad 16PF. La investigación es de tipo correlacional. Se encontró que son personas con tendencia a ser francas, expresivas, creativas, sociales, espontáneas, desconfiados y con dificultad para el trabajo en equipo. El rango de edad estuvo entre 16 y 17 años y generalmente hijos menores. El nivel de significancia fue de 99%. El perfil fue fluctuante, no se observó una tendencia clara que permitiera predecir la permanencia de los cadetes en la Escuela Naval Almirante

Padilla. Se pudo apreciar que es importante saber reconocer y seleccionar al personal que va a ingresar a los centros de formación castrense ya que así se evitaría, una vez que se inicien las actividades, que un número considerable de jóvenes con las características y personalidades parecidas, soliciten su separación por no adaptarse a las actividades (rutina) diarias.

Arias (2001), en México, realizó un estudio denominado el “compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento”. El estudio se llevó a cabo tomando en consideración que la alta rotación acarrea significativos costos para la organización. Se evaluaron a 177 empleados de una institución privada de beneficencia. Se sometió a prueba un modelo con base en ecuaciones estructurales. Los resultados indicaron que el factor más importante para lograr el compromiso e incrementar la intención de permanencia es el apoyo organizacional; es decir, el hecho de que la organización brinde un soporte en caso de que los empleados necesiten ayuda ante emergencias, además se les considere como personas.

A nivel nacional

Asimismo, a nivel nacional se encontraron algunas investigaciones que pueden contribuir con nuestro estudio y que detallamos seguidamente:

Díaz (2009) desarrolló una investigación sobre los factores socioeconómicos y personales relacionados con la deserción estudiantil en la Escuela de Negocios Internacionales de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana. Trabajo con una población integrada por 108 estudiantes de los cuales seleccionó, a través del muestreo simple al azar una muestra de 64 estudiantes. El estudio permitió identificar y determinar que los factores socioeconómicos y personales influyen en la deserción de los estudiantes de la Escuela de Negocios Internacionales de la Universidad Nacional de la Amazonía Peruana, con el fin de adoptar planes de mejora, dándole mayor importancia a acciones estratégicas centradas en el estudiante, desde su ingreso, así como mientras dure su permanencia en la institución.

Finalmente, señala que es necesario hacer esfuerzos para evitar que las deserciones se incrementen, pues, cada alumno que deja de estudiar disminuye el prestigio académico de la institución, además no ayuda al desarrollo individual y familiar, y con ello la sociedad pierde la oportunidad también de desarrollarse en forma integral.

2.2 Bases teóricas

El compromiso institucional y la expectativa de permanencia son dos conceptos motivo de constante y permanente preocupación y de

reflexión en el contexto de la gestión moderna en tanto que su análisis contribuye a una mayor eficiencia de la mismas, sobre todo en las poblaciones más jóvenes; debido a que son generaciones que tratan de alcanzar sus objetivos en cortos periodos de tiempo, actúan de manera más acelerada, realizan múltiples actividades a la vez, entre otras características, en cierta medida son condicionadas por el rápido desarrollo de la tecnología y de la globalización.

Desde luego los enfoques de la gestión moderna se aplican a cualquier tipo de organización y las instituciones castrenses no están al margen de esta. Es más, en muchos países estas organizaciones han sido las que han fomentado, en gran medida, las estrategias, modelos y procedimientos administrativos de los cuales ahora se dispone. En este sentido, en el marco de la modernización del Estado, en nuestro país, las Fuerzas Armadas también están incursas en estos cambios.

2.2.1 Compromiso organizacional.

Claire y Böhr (2003) sostienen que el compromiso organizacional es considerado como una actitud hacia el trabajo que se desarrolla en el proceso de la socialización, el cual a su vez es el mediador por el cual los empleados aprenden los valores, normas, y patrones de comportamiento dentro de la organización.

Rodríguez y Cols (2004) refirieron que el grado de compromiso organizacional en cada colaborador se manifiesta en los primeros meses de permanencia en una organización, esto va cotejado con los procesos de socialización laboral desde un inicio, lo que implica que no solo debe existir un contrato laboral sino más bien uno afectivo psicológico entre el nuevo colaborador y la organización (su misión y visión). Adicionalmente, los mismos especialistas, señalan que el compromiso de los trabajadores se podría agrupar en características personales y factores situacionales. También se ha sostenido que el compromiso organizacional se ha vinculado a la actitud representada por la lealtad y un fuerte grado de responsabilidad para la organización. Consideran que un colaborador con alto compromiso comúnmente hablaría de “nosotros” cuando se refiere a la organización y desea permanecer en ella.

Mientras, el compromiso inicial de los empleados con una organización está determinado en gran parte por las características individuales, como la personalidad y los valores; influye también, si las experiencias de trabajo al inicio de su incorporación corresponden a sus expectativas. Con el tiempo, el compromiso institucional tiende a fortalecerse porque las personas establecen vínculos más fuertes con la institución, y con sus compañeros de trabajo porque pasan más tiempo con ellos ya que con frecuencia la antigüedad en el trabajo brinda ventajas que tienden a crear actitudes de trabajo más positivas. Por otro lado, las oportunidades

en el mercado del trabajo disminuyen con la edad y provocan que los trabajadores se vinculen con más fuerza al empleo actual.

También, Davis y Newstrom (1999) sostienen esta teoría de que el compromiso es habitualmente más fuerte entre los empleados con más años de servicio en una organización, que en aquellos que han experimentado éxito personal en la empresa, y en quienes trabajan en un grupo de empleados comprometidos.

Que un individuo labore dentro de una organización no quiere decir que se sienta comprometida con dicha empresa, al contrario, puede que esté en total desacuerdo; y es esta falta de compromiso la que genera consecuencias negativas como estrés laboral, conflictos con pares o superiores, ausentismo, entre otros; lo que provocará que la empresa tenga un incremento en sus costos pues tiene que invertir en pagar a personal que suplirá al ausente, en tiempo respecto a la nueva persona a contratar así como dinero invertido en su capacitación, entre muchos otros más.

En los últimos tiempos, existe consenso respecto a que el compromiso organizacional ya que es un constructo multidimensional, es decir, que bajo la denominación de compromiso común existen diferentes tipos de compromiso independientes entre sí, de manera que una persona puede desarrollar uno u otro tipo de compromiso en determinados contextos.

Hasta el momento las investigaciones referidas al compromiso organizacional han arrojado diversas aceptaciones del término, las cuales se pueden resumir en dos grandes grupos, por un lado, se encuentra el enfoque unidimensional y por el otro el multidimensional.

El Enfoque Unidimensional. Inicialmente se destaca una línea de investigación que divide el compromiso en actitudinal y conductual. Con respecto al comportamiento actitudinal, este se focaliza en los procesos por los cuales la gente llega a pensar acerca de su relación con la organización. De esta manera los estudios van dirigidos a confirmar la relación positiva entre fuerte compromiso y los índices de ausentismo, rotación de personal y productividad.

Con respecto a la orientación denominada conductual, este se centra en los mecanismos que favorecen que el trabajador se identifique con la empresa para la cual labora. Se determina al compromiso como una serie de transacciones entre el individuo y su organización, por lo que este aparece en función de los intercambios que ocurren entre el individuo trabajador y la empresa, en consecuencia, se permanece dentro de la organización por las recompensas y los beneficios.

O'Reilly y Chatman (1986; citados por Mañas, Salvador, Díaz y Pecino, 2013) señalan la existencia de tres niveles de compromiso organizacional:

1. Complacencia. Una persona acepta la influencia de otros, principalmente para obtener un beneficio.
2. Identificación. El individuo acepta la influencia a fin de mantener una relación satisfactoria y de autodefinición.
3. Internalización. El individuo encuentra que los valores de la organización son intrínsecamente recompensantes y congruentes con sus valores personales.

Vila (2005) señala que el compromiso organizacional es afectado por:

1. Características del trabajo. El compromiso tiende a ser mayor cuando personas tienen altos niveles de responsabilidad sobre el desempeño de sus trabajos o tienen amplias oportunidades de promoción. Así mismo el Compromiso Organizacional tiende a ser mayor entre individuos cuyos trabajos son altamente enriquecidos en características de autonomía, variedad.
2. Naturaleza de las recompensas. Investigaciones demuestran que los sentimientos de compromiso son aumentados por el uso de planes de beneficios compartidos (un plan de incentivos en el cual los

empleados reciben bonos en proporción a las utilidades de compañía), particularmente cuando los empleados piensan que el plan es administrado de un modo equitativo.

3. Alternativas de oportunidades de empleo. Según los autores, en la medida en que un sujeto percibe mayores oportunidades para dejar la empresa, tendrá menores niveles de compromiso con su organización.
4. Trato de los nuevos empleados en una organización. Las percepciones del compromiso probablemente estarán relacionadas con el trato de los nuevos empleados. Es posible desarrollar altos niveles de compromiso y motivación, si los empleados no sienten que son tratados con respeto y consideración y valorados o apreciados por los supervisores y la compañía.
5. Características personales. En ese sentido es importante mencionar, entre otros, los siguientes aspectos:
 - Antigüedad. Las personas que tienen más tiempo en la organización están más comprometidas que aquellos que tienen poco tiempo en la misma.

- Edad. Esta variable demográfica está relacionada con el componente afectivo por las siguientes razones: en primer lugar, en la medida que los individuos tienen más años tienden a ver reducidas sus posibilidades de empleo y se incrementa para estos el costo de dejar la organización. Adicionalmente los trabajadores de más edad tienden a comprometerse más efectivamente con la empresa en la medida que reciben mejores posiciones y desarrollan a través del tiempo una mayor compenetración con que hacen.

- Sexo. Las mujeres tienden a estar más comprometidas que los hombres, ya que estas usualmente consiguen más limitantes o barreras para obtener su membresía en una organización.

Por su parte, Meyer y Allen (1991) definieron el compromiso como un estado psicológico de sensaciones o creencias referentes del empleado hacia la organización, la cual puede ser positiva o negativa. Según estos investigadores, son muchas las definiciones que existen respecto al compromiso; sin embargo, los componentes que consideran más generales y que son más explícitos son el compromiso afectivo, el compromiso de continuidad y el compromiso normativo, que pueden tener origen en la aspiración, la necesidad o el deber de permanecer en una organización, respectivamente:

1. Compromiso afectivo: (deseo) se refiere a los lazos emocionales que las personas forjan con la organización, refleja el apego emocional al percibir la satisfacción de necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas, disfrutan de su permanencia en la organización. Los trabajadores con este tipo de compromiso se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

2. Compromiso de continuación: (necesidad) señala el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos (financieros, físicos, psicológicos) y las pocas oportunidades de encontrar otro empleo, si decidiera renunciar a la organización. Es decir, el trabajador se siente vinculado a la institución porque ha invertido tiempo, dinero y esfuerzo y dejarla implicaría perderlo todo; así como también percibe que sus oportunidades fuera de la empresa se ven reducidas, se incrementa su apego con la empresa.

3. Compromiso normativo: (deber) es aquel que encuentra la creencia en la lealtad a la organización, en un sentido moral, de alguna manera como pago, quizá por recibir ciertas prestaciones; por ejemplo, cuando la institución cubre la colegiatura de la capacitación; se crea un sentido de reciprocidad con la organización. En este tipo de compromiso se desarrolla un fuerte sentimiento de permanecer en la institución, como efecto de experimentar una sensación de

deuda hacia la organización por haberle dado una oportunidad o recompensa que fue valorada por el trabajador.

2.2.2 Expectativa de permanencia

En la búsqueda de un marco teórico sobre la expectativa de permanencia, relacionada con el Servicio Militar Obligatorio, se halló evidencia de un enfoque lo más cercano posible, referido al voluntariado, el cual servirá de marco para el presente estudio.

Una de las grandes ausencias en los procesos de gestión del voluntariado es la capacidad de predecir la continuidad de los voluntarios en las entidades de las que forman parte. Sin embargo, a nivel teórico y académico la permanencia constituye un tema de gran interés para los investigadores (Snyder, et al., 1999; Omoto y Snyder, 1995; Vecina, 2001; Vecina y Chacón, 2005; Arias y Barrón, 2008).

La creciente importancia voluntariado (Folia, 2010), así como la importante tasa de abandono (Mota y Vidal, 2003; Vecina, 2001; Dávila, 2008), hace necesario saber y predecir la continuidad de los voluntarios en las organizaciones. Además, se debe tener en cuenta, que el abandono de los voluntarios puede producir alteraciones y disfunciones en el seno de las entidades, ocasionando, incluso consecuencias no

deseadas para los usuarios de los programas o servicios en los que colaboran los voluntarios (Arias y Barrón, 2008).

El voluntariado es un fenómeno complejo que empieza con la decisión planificada de realizar actividades voluntarias y se prolonga a lo largo de más o menos tiempo (Chacón y Vecina, 2002). Además, es un fenómeno multideterminado que no puede ser entendido sin el conjunto de todas las variables (Dávila, 2003). Ni las motivaciones, las variables personales y situacionales pueden explicar por sí mismas qué hace que una persona se haga voluntaria y permanezca dentro de la organización (Chacón y Vecina, 2002).

Son diversos los autores que han abordado el fenómeno de la permanencia de los voluntarios en las entidades de manera integradora. A continuación, presentamos las principales aportaciones teóricas en este ámbito.

Omoto y Snyder (1995) crearon un modelo con el objetivo de predecir la permanencia de los voluntarios y los cambios actitudinales por los que atraviesan, a raíz de su labor. Estos autores se centraron en el voluntariado realizado en el campo del SIDA y distinguieron tres momentos por los que atraviesa el voluntario: antecedentes, proceso y consecuentes, y en cada uno se pueden identificar diferentes variables.

Los antecedentes serían los constructos que llevan a una persona a hacerse voluntaria. Entre ellos podemos identificar:

- La disposición a ayudar, referidos a atributos de personalidad que predisponen a un individuo a implicarse en relaciones de ayuda.
- Las motivaciones explicarían las razones por las que una persona decide hacerse voluntaria. Basadas en la perspectiva funcionalista pueden ser varias: valores, conocimiento, desarrollo personal, mejora de la autoestima e interés por la comunidad.
- El apoyo social, se refiere al grado de apoyo social estructural o funcional del que disponen los voluntarios en su medio u ámbito natural.

Siguiendo la línea temporal, aparecen los constructos llamados de proceso, precisamente porque suponen la experiencia en sí de las labores de voluntariado y porque promueven la continuidad o cese de la actividad que afecta, por tanto, a la permanencia (Chacón y Vecina, 2002):

- Satisfacción con las actividades voluntarias.
- Integración en la organización, entendida como el grado de identificación con los valores, objetivos, misión de la organización en la que realizan su actividad.

Omoto y Snyder (1995) llamaron integración en la organización a lo que la mayoría de los autores denomina compromiso organizacional (Dávila, 2003).

Por otro lado, el modelo de la identidad de rol de voluntario (Grube y Piliavin, 1996) parte de la conceptualización de las conductas de ayuda como conductas de rol. Es una perspectiva más sociológica comparado con el modelo anterior, porque parte del hecho de que ser voluntario durante un tiempo prolongado incrementa el compromiso hacia la organización, conllevando a su vez, realizar más acciones en beneficio de la entidad de la que es voluntario.

Este modelo fue validado en una muestra de donantes de sangres (Grube y Piliavin, 1996). La ventaja de este modelo es la capacidad de predecir la conducta futura en base a la pasada y la desventaja que al igual que el modelo de Omoto y Snyder (1995) olvida los factores situacionales en la permanencia de los voluntarios.

Por su parte, Vecina (2001) describió que el modelo de Omoto y Snyder (1995) tenía un problema ya que no consideraba el papel que pueden jugar los factores situacionales, puesto que éstos (relaciones con compañeros, características de la actividad desarrollada, conflicto

organizacional, etc.) pueden determinar en gran medida la continuidad o abandono de los voluntarios.

Vecina (2001) contrastó el modelo de Omoto y Snyder (1995) con voluntarios españoles y concluyó que el modelo no se ajustaba a los datos empíricos procedentes de la muestra de voluntarios españoles, lo que podría en parte ser explicado por las diferentes condiciones de aplicación, el tipo y perfil del voluntariado estudiado, y la especificación del modelo utilizado en la investigación de Vecina realizada en 2001 (Dávila, 2003).

Tras realizar el contraste, Vecina (2001) propone un modelo alternativo que permite contrastar los datos empíricos con voluntarios españoles, incluyendo nuevas variables y nuevas relaciones entre ellas. Algunas de las variables introducidas eran de naturaleza psicológica, como la intención de permanencia, basada en las teorías de la Acción Razonada (Ajzen y Fishbein, 1980) y de la Acción Planificada (Ajzen, 1985) y otras de tipo más psicosocial como el apoyo de la organización. El modelo también incluyó el tiempo previo de permanencia en la organización. El modelo fue contrastado en una muestra de 150 voluntarios de 17 organizaciones diferentes durante un periodo de tiempo de doce meses. Los análisis mostraron la bondad del modelo.

Lo importante de este modelo fue que Vecina (2001) no solo consideró necesario explicar el tiempo de permanencia de los voluntarios, sino también su satisfacción. Conocer los factores que aumentan la satisfacción además de repercutir en un mayor tiempo de permanencia, también proporcionará mayor estabilidad al voluntario dentro de la organización (Vecina, 2001).

La satisfacción es un concepto muy relevante teóricamente para casi todos los autores que han investigado los factores de los que depende la permanencia de los voluntarios. Tradicionalmente la satisfacción se ha medido en una única dimensión. Vecina et al., (2009) opinaban que era necesario avanzar hacia una formulación de la satisfacción más amplia y construyeron un modelo basado en la satisfacción de los voluntarios incluyendo tres dimensiones relacionadas con la forma de gestionar de la organización, con las tareas que realizan y con la satisfacción de la motivación. En una muestra de 673 voluntarios procedentes de 93 asociaciones diferentes del ámbito socioasistencial y con un seguimiento de un año, probaron la bondad de este modelo, encontraron relación entre la variable satisfacción y la de expectativa de permanencia y la permanencia real del voluntario.

Por otro lado, Flores y Madero en el 2012 plantearon un análisis a partir del cual evaluaron los factores de la calidad de vida en el trabajo, como predictores de la intención de permanencia. Al respecto, resaltan que

estos factores son: la perspectiva individual, los aspectos grupales, el estilo de liderazgo, la estructura organizacional, las prácticas y recursos humanos y el soporte personal.

La perspectiva individual implica variables como la satisfacción con el trabajo, la pertenencia a la organización y el conocimiento de la misma. Los aspectos grupales abarcan el ambiente de trabajo, relación con el jefe y compañeros, definición y cumplimiento de objetivos y el trabajo en equipo. El estilo de liderazgo tiene que ver con los líderes, su toma de decisiones, el compromiso de la organización hacia el trabajador y el desempeño de los líderes. La estructura tiene que ver con la comunicación, los procedimientos y la organización. El quinto elemento integra a las oportunidades de promoción, salarios, servicios, desarrollo, inducción, evaluación del desempeño y reconocimiento, vinculados con prácticas de recursos humanos. Finalmente, el soporte personal incluye apoyos para la tarea, estabilidad en el trabajo, salud y expectativas de cambio.

Los investigadores antes citados sostienen, además, que son escasos los trabajos que analizan la baja calidad de vida laboral, a pesar de sus implicancias, sobre todo en lo relacionado a la renuncia de los trabajadores y el hecho de que se lleven su experiencia y conocimiento adquirido a otras organizaciones.

Flores y Madero (2012) complementan sus aportes con un estudio a partir del cual establecen, a través de modelos de regresión logística, que la equidad salarial interna, la satisfacción con el trabajo, el sentido de pertenencia, la influencia del trabajo en la familia y el ambiente de trabajo son las variables más significativas en la predicción de la intención de permanencia en el empleo.

Arias (2001) al referirse al compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia y algunos factores para su incremento ha destacado que entre otros elementos se debe contemplar: El compromiso personal y algunos factores para propiciarlo. Sostiene que el compromiso fue definido por Steers en 1977 como la fuerza relativa de identificación y de involucramiento de un individuo con una organización y tendría tres principales componentes: a) las características personales, b) las características del trabajo y c) las experiencias en el trabajo. A continuación, se describe brevemente cada una de ellas.

La característica personal hace alusión a la necesidad de logro, edad, escolaridad, tensiones entre los roles, intereses centrales en la vida, etc. Las características del trabajo se vinculan con el sentir el trabajo como un reto, identidad con la tarea, interacción con otros a discreción, retroinformación, etc. Finalmente, las experiencias en el trabajo se relacionaron a las actitudes del grupo, percepción de la propia importancia en la organización, así como las inversiones de tiempo,

esfuerzo, expectativas de recompensas, confianza en la organización, capacitación, etc.

Cabe señalar que hay un interesante aporte realizado por Zamora (2009) quien citó a Beyer, 2001; Le Foulón, 2000 para destacar que la baja rotación de los docentes chilenos se vincula a la homogeneidad del mercado del trabajo, el cual inhibe la búsqueda de nuevos establecimientos. Asimismo, que la relación costos y oportunidades del cambio hacen que los profesores permanezcan más en sus escuelas pese a sufrir deterioradas condiciones laborales. La perspectiva de cambiarse es más costosa que beneficiosa, puesto que los otros establecimientos ofrecen perspectivas laborales muy similares.

Los datos anteriores son interesantes puesto que si bien existe un alto sector de trabajadores que permanentemente rotan de una organización a otra, también hay aquellos que permanecen durante prolongados periodos de tiempos en las mismas. En consecuencia, el estudio anterior nos permite entender con mayor precisión la dinámica del trabajo en el contexto actual.

Además, el reporte antes presentado realza su coincidencia con algunos estudios norteamericanos en los que se destaca que la permanencia está fuertemente asociada a las condiciones laborales presentes o futuras que ofrezca el establecimiento y por la evaluación de las

alternativas externas de las condiciones laborales (Brewer, 1996; Weaver, 1994, Zamora, 2009p).

Un aporte adicional que merece ser destacado es el de Littlewood (s/f) quien ha realizado un análisis de como la “Entrevista realista de selección e intención de permanencia” incide sobre esta última. En este sentido sostiene que a partir de la entrevista pueden surgir elementos que repercuten sobre la decisión de permanencia. Realza, además, que como consecuencia de este proceso los empleados que ven sus expectativas cumplidas se sienten más satisfechos y en consecuencia manifiestan una mayor intención de permanecer que aquellos empleados que consideran que sus expectativas no han sido cumplidas.

Sintetiza Littlewoo (s/f) su aporte resaltando que cuando en las entrevistas de selección no se comunican claramente las condiciones laborales o se engaña al candidato, el individuo experimenta un incumplimiento de expectativas y en consecuencia insatisfacción; lo cual puede ser resuelto de diversas maneras, una de ellas, la intención por terminar la relación laboral y eventualmente la renuncia.

Los hechos señalados son precedentes importantes de tener en cuenta para explicar la intención de permanencia especialmente en quienes realizan el Servicio Militar Voluntario, de manera particular, en la Marina de Guerra del Perú.

Se debe destacarse que esta institución como parte de la política del gobierno, se ha implementado un plan orientado a fomentar en la población de grumetes su motivación, identificación y compromiso con la organización. De manera tal que existen estrategias orientadas a promover la intención de permanencia en los mismos que van desde el proceso mismo de la incorporación del joven al servicio.

La Ley del Servicio Militar destaca la importancia de promover y dotar, a quienes sirven a la patria, de las condiciones educativas, que paralelamente a la formación y desarrollo de competencias militares, les permitan desarrollar competencias académicas y ocupacionales para que al egresar del servicio sean sujetos de empleabilidad. Aparte de ello se les otorga otros beneficios, como puntajes adicionales de postular a las escuelas técnicas, las becas.

En la actualidad el servicio militar voluntario contempla el desarrollo personal, académico y proyecta al joven para que pueda desempeñarse eficientemente al egresar del mismo. Condiciones que sin duda promueven una mayor intención de participación y permanencia en el mismo.

2.2.3 El Servicio Militar

El Servicio Militar en el Perú, se remonta en la época de los incas quienes pusieron mucho cuidado en el funcionamiento de un cuerpo militar muy bien disciplinado y organizado. Los incas solucionaron este problema con la implantación del servicio militar obligatorio para los hombres de 18 a 50 años de edad, procedentes de todos los lugares de la sierra. Desde el inicio de la República, el servicio militar ha sido obligatorio desde la Constitución de 1823. A fines del siglo XIX, con la Institucionalización del Ejército durante el Gobierno de Nicolás de Piérola tras la derrota sufrida en la Guerra con Chile, y con la asesoría de la misión militar francesa, se implantó por primera vez en el Perú algo parecido a un sistema nacional de movilización, tal como ordenaban los cánones para un ejército que pretendía ser considerado “moderno”.

Luego, en setiembre de 1999, se publica en el Diario Oficial El Peruano, la Ley del Servicio Militar Voluntario. En ella se excluye el carácter obligatorio del reclutamiento para entrar en vigencia en marzo del 2000 la nueva Ley del Servicio Militar Voluntario. Luego en el 2008 se hace oficial la derogación de la boleta y la libreta militar.

En la Marina de Guerra del Perú el 5% de su personal lo conforman quienes realizan el Servicio Militar Voluntario, para tal efecto esta institución realiza cuatro convocatorias de personal al año. Los grumetes

reciben formación en una de las cinco Escuelas de Reclutas, que se ubican en cada Zona Naval. La Escuela de Grumetes de la Segunda Zona naval (Lima) es la de mayor relevancia por albergar a la mayor población de a grumetes.

Reseña histórica de la escuela de reclutas de la Marina de Guerra del Perú. La primera Escuela de Reclutas fue creada en 1872 y se denominó "Escuela de Aprendizaje de Marineros", tiene como ubicación la Fragata Apurímac. Después de diversos cambios en la denominación, en el año 2000 la Dirección de Personal de la Marina de Guerra del Perú dispone el traslado de la Escuela de Reclutas de la Isla San Lorenzo a las instalaciones del Centro de Instrucción Técnica y Entrenamiento Naval (CITEN) para así cumplir con el Servicio Militar Voluntario.

La Ley N° 27178, Ley del Servicio Militar (El peruano 2000), establece la finalidad de capacitar a los peruanos en edad militar en los Institutos de las Fuerzas Armadas, en aspectos de adoctrinamiento militar y capacitación técnico laboral, para su eficiente participación en la Defensa y Desarrollo Nacional. La Dirección General de Instrucción de la Marina (DIRINSTRU) norma la Capacitación Técnico Laboral del Personal del Servicio Militar en la Marina de Guerra del Perú", de acuerdo al análisis de los requerimientos institucionales y del sector productivo. Con fecha 01 de enero del 2009, entra en vigencia la nueva Ley 29248 (El Peruano 2008) "Ley del Servicio Militar", la misma que

establece que las instituciones armadas brinden Educación Técnico Productiva a todo el personal que cumple el Servicio Militar como parte de sus beneficios. Con la Resolución RCGM N° 0294-2009 del 08 abril 2009, se modifica el nombre de la Escuela de Reclutas por la de Escuela de Grumetes. Tiene en cuenta que el término “reclutas” es un término asociado principalmente al Servicio Militar Obligatorio, y en desuso por parte de las Escuelas de las Armadas de la región, adicionando a la denominación de las Escuelas el nombre del Centro de Educación Técnico Productiva correspondiente, convirtiéndose en la Escuela de Grumetes y Centro de Educación Técnico Productiva “Marinero Pedro Pablo Unánue Carrillo”.

Institucionalmente la Marina de Guerra del Perú cuenta actualmente con seis Escuelas de Grumetes:

1. Escuela de Grumetes de la I Zona Naval (Paita) y CETPRO “Almirante Miguel Grau Seminario”.
2. Escuela de Grumetes de la II Segunda Zona Naval (Callao) y CETPRO “Marinero Pedro Pablo Unánue Carrillo”
3. Escuela de Grumetes de la III Tercera Zona Naval (Mollendo) y CETPRO “Marina de Guerra del Perú”

4. Escuela de Grumetes de la IV Cuarta Zona Naval (Pucallpa) y CETPRO “Teniente Segundo Raúl Ribotty Villalpando”
5. Escuela de Grumetes de la V Quinta Zona Naval (Iquitos) y CETPRO “Alférez de Fragata Oscar Mávila Ruiz”
6. Escuela de Grumetes de Infantería de Marina de la II Segunda Zona Naval (pertenece al CETPRO “Marinero Pedro Pablo Unanue Carrillo”).

La organización de la Escuela de Grumetes. La Escuela de Grumetes está organizada por dos departamentos: a) Departamento de formación Naval b) Departamento Académico. A través de ambos departamentos se imparte Formación Militar y Educación Técnico-Productiva de calidad, se le da capacitación al personal que cumple Servicio Militar, para desarrollar sus capacidades, conocimientos científicos y tecnológicos, así como actitudes y valores debidamente articulados en competencias para desempeñarse de forma eficiente en el Servicio Naval; y además les permita insertarse con éxito al mercado laboral, y ejerza adecuadamente su ciudadanía.

Sistema Educativo en la Escuela de Grumetes de la Segunda Zona Naval. El diseño curricular del ciclo básico está organizado en módulos. El módulo está constituido por un bloque coherente de aprendizajes

específicos y complementarios. Tiene carácter terminal, orientado a una opción laboral específica.

El módulo está constituido por tres componentes: formación específica, formación complementaria y práctica pre-profesional.

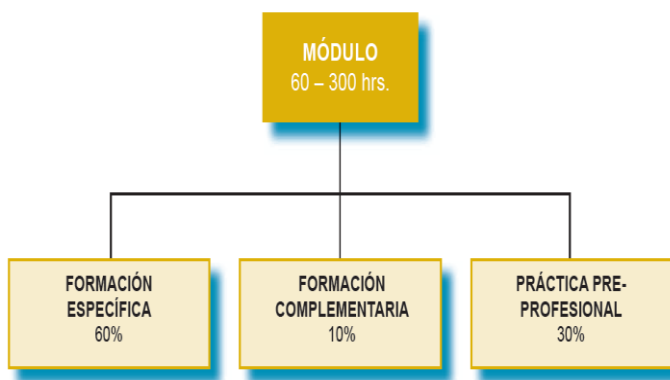


Figura A. Componentes de un módulo

Formación Específica. En este componente se desarrolla las capacidades terminales específicas del módulo, que desarrollan potencialidades: cognitivas (analiza, infiere, identifica, organiza y otras), motoras que tienen que ver con el desarrollo de habilidades y destrezas (acción) y afectivas, mediante los valores y actitudes que contribuyan a promover una cultura de valores éticos, morales para el desarrollo humano (respeto, responsabilidad, trabajo en equipo).

La formación específica, del módulo ocupacional se puede operar mediante aplicación de las siguientes capacidades:

Gestión de Procesos: son capacidades para investigar e identificar necesidades del mercado, oportunidades de trabajo, organizar los procesos de producción, controlar la calidad y comercializar lo que se produce.

Ejecución de Procesos: desarrollo de capacidades y habilidades asociados a desempeños comunes a diversas ocupaciones y ramas de actividad productiva, que les permite un desempeño polivalente dentro de un perfil técnico de una opción ocupacional, enfrentando situaciones complejas, cambiantes e inciertas con responsabilidad, espíritu crítico y solvencia práctica, para operar las herramientas y máquinas para realizar los procesos de transformación de la materia prima, los recursos en un bien o servicio.

Formación Complementaria. Se orienta al desarrollo de capacidades de: a) Gestión Empresarial y Emprendimiento, y b) Formación y Orientación Laboral.

Prácticas Preprofesionales. Es el fortalecimiento de las capacidades terminales del módulo a través de la elaboración de proyectos productivos, actividades productivas. Representa el 30 % del total de horas del módulo y se realiza cuando el estudiante ha terminado la formación específica y complementaria del módulo. La práctica pre-

profesional, lo realizarán a partir del tercer mes de ingreso al servicio militar voluntario, en sus respectivas unidades y dependencias, según la opción ocupacional que hayan elegido.

En cuanto a los jóvenes que postulan al Servicio Militar Voluntario en el Perú, suelen provenir de zonas con significativas carencias y dificultades. Así durante el proceso de admisión del personal que postula al servicio militar, es común encontrar que en un alto porcentaje no han concluido sus estudios secundarios o han dejado de estudiar definitivamente (Calle, Flores, Guevara y Pérez, 2012).

Por otro lado, provienen de hogares con muy bajos ingresos económicos, lo que les dificulta, incluso, satisfacer necesidades básicas, como la alimentación, salud y vestido (Calle, Flores, Guevara y Pérez, 2012).

Provienen de hogares desintegrados, y por lo general viven con algunos de sus padres, muchos de los cuales han establecidos nuevas relaciones de pareja y tienen niños pequeños. En otros casos son hogares disfuncionales en los cuales se encuentran algún familiares preso, alcohólico, adicto, dedicado a la prostitución, etc. (Montoya, 2007).

Emocionalmente tienen altas carencias afectivas y de soporte familiar, lo que los lleva a integrarse a pandillas, cometer actos antisociales y, en algunos casos, buscar mecanismos que les permitan estar “algo mejor” o llevar una “vida digna” como trabajar en oficios menores o incorporarse al Servicio Militar Voluntario (Montoya, 2007).

En el contexto de escasa oportunidades de desarrollo personal, las diversas condiciones adversas, y pocas oportunidades de surgir, muchos jóvenes optan por el Servicio Militar Voluntario. Pues en este ven una alternativa de tener un lugar donde vivir, alimentarse, tener soporte social y estudiar un oficio que les permita, al egresar, mayor posibilidad de empleabilidad. En otros casos, para quienes tienen educación secundaria completa, ven en él una alternativa para continuar con sus estudios técnicos dentro de la propia institución (Valdivia, 2013).

La información que recibe el interesado en hacer el Servicio Militar Voluntario, previo a su inscripción en el mismo, abarca conocer todas las ventajas que el Estado otorga con el fin de compensar, adicionalmente al incentivo económico, a quienes deciden servir a la patria voluntariamente.

Desde luego las condiciones en las que en la actualidad se desarrolla el Servicio Militar Voluntario cada vez son más idóneas, lo que ha conllevado a que el número de postulantes se incremente. Al respecto,

cabe destacar que un importante incentivo lo constituye el programa de becas de estudio a los que puede acceder el joven voluntario.

A los referidos beneficios, que están reglamentados en la Ley del Servicio Militar Voluntario (El Peruano, 2008), habría que añadir que las entidades castrenses, al igual que otras instituciones civiles, ha ingresado a la era de la modernidad y tomado en cuenta aspectos importantes de la gestión de personas. De esta manera asistimos a instituciones en las que ya no prevalece el autoritarismo formativo, la sumisión y la aceptación de las ordenes sin dudas ni murmuraciones sino por el contrario, instituciones con alto sentido de profesionalización y actualización permanente en el conocimiento y el desarrollo científico y tecnológico. Centrándonos en el recurso humano, en la Marina de Guerra del Perú, se pone especial énfasis en el bienestar del personal.

En consecuencia nos encontramos con una institución que valora a su recurso humano, promueve su crecimiento y desarrollo personal y genera el desarrollo de competencias que le permitan una mayor empleabilidad cuando culmine su Servicio Militar Voluntario o al ser incorporado a la propia institución.

Sin duda las nuevas condiciones en las que se lleva a cabo el Servicio Militar Voluntario, en concordancia a la correspondiente Ley, y las

características de la Marina de Guerra del Perú, de ser una de las instituciones que goza de prestigio y que en la actualidad tiene fuerte orientación hacia la modernización, con políticas orientadas al bienestar de su personal, entre otros aspectos, son factores que contribuyen a una mayor expectativa de permanencia en quienes han optado por esta Institución para servir a la patria.

2.3. Definición de términos básicos

Capacitación. La Capacitación significa la preparación de la persona en el cargo. Es una actividad sistemática, planificada y permanente cuyo propósito es preparar, desarrollar e integrar los recursos humanos al proceso productivo, mediante la entrega de conocimientos, desarrollo de habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de todos los trabajadores en sus actuales y futuros cargos y adaptarlos a las exigencias cambiantes del entorno (Rodríguez y cols, 2004)

Compromiso organizacional. Es considerado como una actitud hacia el trabajo que se desarrolla en el proceso de la socialización (Claure y Böhr, 2003)

Expectativa a la permanencia en la vida militar. Disposición de quienes realizan el Servicio Militar Voluntario en la Marina de Guerra del

Perú por permanecer en la Institución hasta la culminación del periodo establecido de acuerdo a la Ley (Los autores, 2015).

Formación Militar. La formación militar es una manera de capacitar a los futuros soldados para que se conviertan en personas capaces de desempeñarse en diversas funciones y poder mantener la seguridad y el bienestar de una nación (Pichardi, 2014).

Formación específica. Es la que incluye una enseñanza teórica y práctica aplicable directamente en el puesto de trabajo actual o futuro del trabajador en la empresa beneficiaria y que ofrece cualificaciones que no son transferibles, o sólo de forma muy restringida, a otras empresas o a otros ámbitos laborales (Lubalo, 2013).

Formación complementaria. Necesidad constante de actualización de conocimientos y capacidades por parte de alumnos y profesionales (Documento de Internet 1, s.f.).

Gestión. Del latín *gestiō*, el concepto de gestión hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo (Pérez y Merino, 2008).

Liderazgo. Es la influencia interpersonal ejercida en una situación dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecuencia de uno o diversos objetivos específicos (Chiavenato 2003).

Reclutamiento. Es un conjunto de procedimientos utilizados con el fin de atraer a un número suficiente de candidatos idóneos para un puesto específico en una determinada organización. Para el concepto militar el reclutamiento es el sistema de alistamiento de hombres y mujeres en las Fuerzas Armadas (Bretones y Rodríguez, 2008).

Separación a su solicitud. Es la acción que realiza una persona de retirarse a su solicitud por iniciativa propia de un empleo sin generar costos a la empresa o institución (Ley de Servicio Militar No 29248- El Peruano 2008).

Servicio Militar. Es el desarrollo de la actividad militar por un individuo de manera obligatoria en algunos países y voluntaria en otros. En algunos casos, la actividad tampoco es remunerada (El peruano, 2013).

III. OBJETIVOS

3.1 Objetivo general

- Determinar la relación entre el compromiso institucional y la expectativa a la permanencia en la vida militar en jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú del área de Lima y Callao.

3.2 Objetivos específicos

- Describir el compromiso institucional en jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú del área de Lima y Callao.
- Describir la expectativa a la permanencia a la vida militar en jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú del área de Lima y Callao.
- Determinar si existe relación significativa entre el compromiso institucional a nivel afectivo y la expectativa de permanencia en la vida militar en jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú del área de Lima y Callao.

- Determinar si existe relación significativa entre el compromiso institucional de continuidad y la expectativa de permanencia en la vida militar en jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú del área de Lima y Callao.

- Determinar si existe relación significativa entre el compromiso institucional a nivel normativo y la expectativa de permanencia en la vida militar en jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú del área de Lima y Callao.

IV. HIPÓTESIS

4.1 Hipótesis principal

H1: Existe relación significativa y positiva entre el compromiso institucional y la expectativa a la permanencia a la vida militar en jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú del área de Lima y del Callao.

4.2 Hipótesis específicas

H1: El compromiso institucional de los jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú del área de Lima y del Callao, es alto.

H2: La expectativa de permanencia en la vida militar de los jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú del área de Lima y del Callao, es alto.

H3: Existe relación significativa entre el compromiso institucional a nivel afectivo y la expectativa de permanencia en la vida militar en jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú.

H4: Existe relación significativa entre el compromiso institucional de continuidad y la expectativa de permanencia en la vida militar en jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú.

H5: Existe relación significativa entre el compromiso institucional a nivel normativo y la expectativa de permanencia en la vida militar en jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú.

V. METODOLOGÍA

5.1 Tipo de investigación

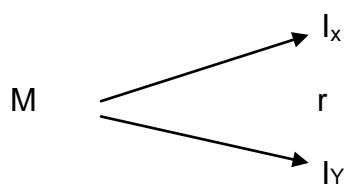
El tipo de investigación es básica (Sánchez y Reyes 2006). Los mencionados autores conciben a la investigación básica como aquella que está orientada a brindar mayores aportes con relación a un determinado tema.

En la presente investigación el aporte está orientado a brindar mayor información acerca de la temática propuesta, la cual no ha sido abordada con detenimiento especialmente en instituciones educativas militares.

5.2 Diseño de investigación

La presente investigación corresponde a un diseño correlacional porque establece el grado en que se relacionan las variables de estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

El diseño correlacional se representa mediante el siguiente esquema:



M → Muestras

I → Información obtenida

x, z → Subíndices, observaciones

r → Indica la posible relación entre las variables estudiadas

5.3 Variables

Variables a relacionar:

- Compromiso institucional.

Es el puntaje obtenido en el Cuestionario de Compromiso Institucional de Rivera (2010), cuyas dimensiones son: afectiva, de continuidad y normativa.

- Expectativa de permanencia en la vida militar.

Es el puntaje obtenido en la Escala de Expectativa a la Permanencia en la Vida Militar. Esta ha sido especialmente creada para medir esta variable, cuyas dimensiones son: formación militar, formación académica y formación física.

Variables controladas:

- Factores ambientales

La aplicación de las pruebas se realizó en ambientes con iluminación y ventilación adecuada, así como en un espacio libre de ruidos y distracciones.

- **Fatiga o cansancio de los participantes**

Los instrumentos fueron aplicados en las primeras horas de la jornada diaria, previo al inicio de clases.

- **Deseabilidad social**

Se controló dado que la aplicación del instrumento se realizó en forma anónima, por lo que se presume que existen mayores probabilidades para que los participantes hayan respondido en forma honesta.

Variable extraña:

- **Efecto reactivo del instrumento**

Los jóvenes no necesariamente responden ante el instrumento como lo hacen en su vida cotidiana, por lo tanto, se puede presumir que hubo mayores probabilidades de respuestas honestas.

A continuación, se presenta la operacionalización de las variables en la Tabla 1.

Tabla 1

Operacionalización de las variables

Definición Nominal	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Tipo de variable	Nivel de medición
Compromiso institucional	Es considerado como una actitud hacia el trabajo que se desarrolla en el proceso de la socialización (Claure y Böhr, 2003)	Es la puntuación obtenida por un efectivo en la Cuestionario de Compromiso Institucional de Rivera	Afectivo De Continuidad Normativo	Cuantitativa	Escala
Expectativa de permanencia en la vida militar	Continuidad de los voluntarios en las entidades de las que forman parte (Snyder, et al., 1999).	Es la puntuación obtenida por un efectivo en la Escala de expectativa a la Permanencia en la vida militar, elaborada para medir esta variable	Formación militar, Formación académica Formación física	Cuantitativa	Escala

5.4 Población y muestra

Población

La población estuvo constituida por la totalidad de personal que realizó el Servicio Militar Voluntario durante el año 2015 en la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú, que constituyen el tercer contingente que asciende a 400 efectivos, según se detalla en la Tabla 2.

Tabla 2

Distribución de la población de estudio

Género	Población	
	Fr.	%
Masculino	250	62.5
Femenino	150	37.5
Total	400	100.0

Muestra

No se tomó una muestra. La investigación se llevó a cabo con toda la población. En consecuencia, se utilizó en muestreo no probabilístico de tipo intencional (Sánchez y Reyes, 2006; Alarcón, 2008). Se asume este tipo de muestreo debido a que no hubo selección de la FFAA con la que se trabajó, sino que se optó por hacer el estudio en la Marina de Guerra del Perú. Por otro lado, porque se incluyó en el estudio a todo el grupo

poblacional. Para cuestiones de control metodológico se consideraron los siguientes criterios de inclusión y de exclusión:

Criterios de inclusión:

- Los aspirantes a grumetes masculinos y femeninos cuyas edades están comprendidas entre los 18 a 25 años.
- Los aspirantes a grumetes de sexo masculino y femenino que cumplen y terminan el periodo de instrucción de 3 meses.
- Los aspirantes a grumetes de sexo masculino y femenino que firman el consentimiento informado para participar en el estudio.

Criterios de exclusión:

- Los aspirantes a grumetes que cometen el delito de deserción penado según el Código de Justicia Militar.
- Los aspirantes a grumetes que son separados por presentarse algún problema de salud que amerita la baja del Servicio Militar Voluntario.

Luego de aplicar estos criterios, quedaron 274 efectivos del Servicio Militar Voluntario de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú.

5.5 Instrumentos

Cuestionario de Compromiso Institucional (Anexo A)

Para medir la variable compromiso institucional se utilizó el Cuestionario de Compromiso Institucional que fue elaborado por Rivera (2010) en Perú. Su objetivo es evaluar los componentes afectivo, de continuidad y normativo del compromiso institucional. Rivera señaló que el cuestionario lo elaboró a partir de los ítems de la escala de Meyer y Allen (1991) en un 60% y de la adaptación del Organisational Commitment Question de Modway y otros (1979) en un 40%.

A nivel de compromiso afectivo se cuenta con 7 ítems, a nivel de compromiso de continuidad con 8 ítems y a nivel de compromiso normativo con 6 ítems. En total son 21 ítems.

Ficha técnica

Nombre:

Cuestionario de Compromiso Institucional

Autor:

Rivera (2010)

Variable que evalúa:

Actitud hacia el trabajo que se desarrolla en el proceso de la socialización

Número de ítems: 21 cada uno con cuatro posibilidades de respuesta

Posibilidades de respuesta:

Muy de Acuerdo

De acuerdo

Relativamente de A cuerdo

En desacuerdo

Tiempo de aplicación: Aproximadamente 15 minutos

Validez y confiabilidad

Respecto a las evidencias de validez y confiabilidad, el instrumento cuenta con validez de contenido (Rivera, 2010); sin embargo, no reportó datos de confiabilidad, por ello, se realizó un estudio piloto para determinar la validez y confiabilidad en la población investigada.

Se realizó un análisis de ítems, mediante la correlación ítem-test de Pearson corregida y se determinó correlaciones que van desde 0.170 hasta 0.529; estas se presentan en la Tabla 3. Se eliminaron 3 ítems de la dimensión compromiso normativo, con correlaciones por debajo de 0.20, cuyo retiro incrementó el valor del Coeficiente Alpha de Cronbach. Asimismo, se conservaron los ítems con coeficientes inferiores a 0.20, cuyo retiro no afectó el valor del Alpha de Cronbach.

Tabla 3

Análisis de ítems del Cuestionario de Compromiso Institucional

Afectivo		Continuidad		Normativo	
Ítem	"r"	Ítem	"r"	Ítem	"r"
3	.181	2	.342	1	.348
5	.411	8	.334	4	.170
10	.368	9	.245	5	.093
11	.380	12	.394	7	.520
13	.315	15	.304	20	.494
14	.385	16	.279	21	.089
18	.401	17	.275		
		19	.313		

La prueba de confiabilidad de consistencia interna Alfa de Cronbach obtuvo coeficientes por encima de 0.60 en las dimensiones del Cuestionario de Compromiso Institucional y el Alfa para el instrumento completo fue de 0.777, tal como se muestra en la Tabla 4, e indica que el instrumento es confiable.

Tabla 4

Coefficientes Alfa de Cronbach para el Cuestionario de Compromiso Institucional

Dimensiones	Alpha
Afectivo	0.622
Continuidad	0.607
Normativo	0.639
Total	0.777

Seguidamente se elaboraron baremos para la interpretación de los resultados obtenidos, lo cual se muestra en la Tabla 5.

Tabla 5

Baremos percentilares para el Cuestionario de Compromiso Institucional

Pc	Afectivo	Continuidad	Normativo	Total
5	16	18	8	44
10	17	19	9	46
15	18	20	9	48
20	18	20	9	49
25	19	21	10	51
30	20	22	10	52
35	20	22	10	53
40	21	22	11	54
45	21	23	11	55
50	22	24	11	56
55	22	24	11	57
60	22	25	11	58
65	23	25	11	59
70	23	25	12	60
75	24	26	12	61
80	25	27	12	61
85	25	27	12	63
90	25	28	12	64
95	26	29	12	65

Escala de Expectativa de Permanencia (Anexo B)

Se utilizó la Escala de Expectativa de Permanencia elaborada por los autores de la presente investigación con el objetivo de evaluar la disposición que tienen los efectivos de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú para permanecer en la misma.

El instrumento cuenta ítems que contienen algunas ideas generales que podrían tener los reclutas del servicio militar con respecto a la institución donde llevan a cabo este servicio.

Ficha técnica

Nombre:

Escala de Expectativa en la Permanencia en la Vida Militar

Autor(es):

Javier Chávez Dioses, Luis Tragodara Migliori y Mario Chávez Catter

Variable que evalúa:

Disposición de quienes realizan el Servicio Militar Voluntario en la Marina de Guerra del Perú por permanecer en la Institución hasta la culminación del periodo establecido de acuerdo a la Ley (Los autores, 2015).

Número de ítems: 8 cada uno con cuatro posibilidades de respuesta

Posibilidades de respuesta:

N si Ud. **Nunca** tuvo este tipo de pensamientos.

AV si Ud. **A Veces** tuvo este tipo de pensamientos.

CS si Ud. **Casi siempre** tuvo este tipo de pensamientos.

S si Ud. **Siempre** tuvo este tipo de pensamientos.

Tiempo de aplicación:

Aproximadamente 5 minutos

Validez y confiabilidad:

Se realizó un análisis de ítems, mediante la correlación ítem-test de Pearson corregida (Alarcón, 2006), la cual halló correlaciones que van desde 0.14 hasta 0.667, lo cual se muestra en la Tabla 6.

Tabla 6

Análisis de ítems de la Escala de Expectativas de Permanencia

Ítem	"r"
1	0.286
2	0.400
3	0.141
4	0.567
5	0.420
6	0.562
7	0.667
8	0.362

La prueba de confiabilidad de consistencia interna Alfa de Cronbach obtuvo un coeficiente Alfa de 0.72.

Seguidamente se elaboraron baremos para la interpretación de los resultados obtenidos, lo cual se muestra en la Tabla 7.

Tabla 7

Baremo percentilar para la Escala de Expectativas de Permanencia

Pc	Soporte
5	3
10	4
15	5
20	6
25	7
30	7
35	8
40	8
45	9
50	9
55	9
60	10
65	10
70	10
75	11
80	11
85	12
90	12
95	12

Formato de consentimiento informado (Anexo C)

Se utilizó una ficha de consentimiento informado que proporcionó los lineamientos de la investigación y los derechos de los participantes (el anonimato y la posibilidad de retirarse de la investigación en cualquier momento). Se recogió, además, su firma como señal de aprobación para utilizar sus respuestas en los instrumentos, de manera anónima para el estudio.

5.6 Procedimiento

Determinada la muestra de estudio se procedió a:

Coordinar con las autoridades correspondientes, a fin de no interferir con sus actividades académicas y militares que realizan cotidianamente los integrantes del Servicio Militar Voluntario.

El día de la evaluación, se aplicó el consentimiento informado (Anexo C), en el cual se indicó el nombre del investigador responsable, cuál era el objetivo del estudio

Los cuestionarios se aplicaron de manera colectiva y se énfasis en que eran anónimos.

Se les impartió las instrucciones acerca de la manera en que deberían responder a cada una de las preguntas.

Se resaltó que la participación era anónima y que los datos serían manejados de modo estrictamente confidencial; finalmente se les brindó un correo electrónico a través del cual pudieran hacer consultas al investigador.

Reunidos los datos, se realizó la tabulación respectiva, luego se elaboraron las tablas estadísticas.

Con los datos obtenidos se efectuó el análisis mediante estadísticas descriptivas y análisis inferencial. Se empleó el Paquete Estadístico SPSS, versión 22. Las estadísticas que se emplearon fueron:

- Análisis descriptivo: medias, desviación estándar y coeficientes de variación.
- Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov para analizar si los datos cumplen con el supuesto de distribución normal.
- Se utilizó para el análisis de correlación, la prueba de Spearman debido a que los datos no tuvieron distribución normal.

Todos los resultados fueron analizados con un nivel de significatividad estadística de $p < .05$.

VI. RESULTADOS

En la Tabla 8 se observa que la muestra ha obtenido una media de compromiso institucional de 55.42, que la ubica en el percentil 45 (según los baremos presentados en la Tabla 5); es decir, cercano al promedio. Del mismo modo, las dimensiones afectivo y continuidad también ubican a la muestra en un nivel cercano al promedio; sin embargo, en la dimensión normativo se ubican en el percentil 35; es decir, presentan tendencia hacia un nivel bajo con respecto al compromiso institucional referido al aspecto normativo. Por otro lado, el coeficiente de variación refleja que la dispersión de las puntuaciones es aceptable; esto implica que los puntajes de la muestra con respecto a la variable son homogéneos.

Tabla 8

Medidas descriptivas y de variabilidad para compromiso institucional en la muestra total

Variable	Media	Desviación estándar	Coeficiente de variación
Afectiva	21.38	3.24	15.15
Continuidad	23.48	3.52	15.01
Normativo	10.63	1.28	12.06
Total	55.42	6.63	11.96

En la Tabla 9 se observa que la muestra ha obtenido una media de 8.46 en cuanto al puntaje de expectativas de permanencia en la vida militar, que ubica a la muestra en el percentil 40 (según los baremos presentados en la Tabla 7); es decir, con tendencia hacia un nivel bajo de expectativas de permanencia en la vida militar.

El coeficiente de variación indica que la dispersión de las puntuaciones es elevada, lo que indica a su vez que la puntuación es heterogénea.

Tabla 9

Medidas descriptivas y de variabilidad para expectativa de permanencia en la vida militar en la muestra total

Variable	Media	Desviación estándar	Coeficiente de variación
Expectativa	8.46	2.992	35.36

Se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorv-Smirnov (K-S) con la finalidad de identificar la normalidad de las puntuaciones obtenidas para las variables de estudio. Los resultados que se muestran en la Tabla 10 indican que todas las variables no presentan datos con distribución normal ($p < .001$), en tal sentido la relación entre las variables de estudio deberá analizarse con una prueba no paramétrica, específicamente el coeficiente Rho de Spearman.

Tabla 10

Prueba de normalidad para las variables de estudio

Variables	K-S	P
Compromiso Institucional	.093 ***	.000
Expectativa Permanencia	.129 ***	.000
Afectiva	.101 ***	.000
Continuidad	.086 ***	.000
Normativa	.237 ***	.000

Nota: *** Altamente significativo ($p < .001$)

Para determinar la relación entre las variables estudiadas, se empleó la prueba de correlación de Rho de Spearman, cuyo resultado se presenta en la Tabla 11. Cuando se analiza el vínculo entre los diversos indicadores de compromiso institucional con las expectativas de permanencia institucional, se aprecian correlaciones altamente significativas ($p < 0.01$) y cuando se vinculan las dos principales variables, la correlación es significativa ($p < 0.05$). Esto conlleva a establecer que mientras mayor es el compromiso institucional se da una tendencia a mayor expectativa de permanencia institucional.

Tabla 11*Correlación entre compromiso institucional y expectativas de permanencia*

Variables	Expectativas "r"	P
Compromiso Inst.	.163 *	0.00
Afectivo	.428 **	0.00
Continuidad	.287 **	0.00
Normativo	.833 **	0.00

Nota: ** Significativo (p < .05) *** Altamente significativo (p < .01)

VII. DISCUSIÓN

A partir de los resultados obtenidos, se establece que el compromiso institucional de los jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú del área de Lima y del Callao no es alto. Se halló un nivel de compromiso institucional cercano al promedio. Del mismo modo, en las dimensiones afectivo y continuidad también ubican a la muestra en un nivel cercano al promedio; sin embargo, en la dimensión normativo se ubican en una tendencia hacia un nivel bajo.

Este hallazgo podría explicarse debido a que el grado de compromiso organizacional se manifiesta en los primeros meses de permanencia en una organización (Rodríguez y Cols, 2004). Al parecer los reclutas, al ser el tercer contingente aún se encuentran en un proceso de adaptación institucional.

Por otro lado, Flores y Madero (2012) señalan que la equidad salarial interna, la satisfacción con el trabajo, el sentido de pertenencia, la influencia del trabajo en la familia y el ambiente de trabajo son las variables más significativas en la predicción de la intención de permanencia en el empleo; sin embargo, estos reclutas no perciben estos aspectos que les brinda la institución aún.

Con respecto a la expectativa de permanencia en la vida militar de los jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú del área de Lima y del Callao, se halló que no es alto. La muestra presentó una tendencia hacia un nivel bajo de expectativas de permanencia en la vida militar.

Al respecto se han encontrado estudios como el de Molano (2003) que señala que el perfil de los jóvenes que se inician en la carrera militar es fluctuante; es decir, no se observa una tendencia clara que permita predecir su permanencia en la institución castrense, ya que un número considerable de jóvenes con las características y personalidades parecidas, solicitan su separación por no adaptarse a las actividades (rutina) diarias. Ello se podría explicar debido a que ni las motivaciones, las variables personales y situacionales pueden explicar por sí mismas que una persona se haga voluntaria y permanezca dentro de la organización (Chacón y Vecina, 2002).

La creciente importancia del voluntariado (Folia, 2010), así como la importante tasa de abandono (Mota y Vidal, 2003; Vecina, 2001; Dávila, 2008), hace necesario saber y predecir la continuidad de los voluntarios en las organizaciones. Además, hay que tener en cuenta, el abandono de los voluntarios puede producir alteraciones y disfunciones al interior de las entidades, ocasionando incluso consecuencias no deseadas para los usuarios de los programas o servicios en los que colaboran los voluntarios (Arias y Barrón, 2008), lo cual aplica también para el Servicio Militar Voluntario.

Por otro lado, se halló que existe relación altamente significativa entre el compromiso institucional a nivel afectivo, de continuidad y normativo con la expectativa de permanencia en la vida militar en jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú. Al parecer los reclutas, debido a los resultados obtenidos, le darían mayor al aspecto normativo seguido del afectivo y al de continuidad, lo cual se constituirían en los factores de apego institucional al percibir la satisfacción de sus necesidades (especialmente las psicológicas) y expectativas (Meyer y Allen, 1991).

Estos son factores que deberían fortalecerse, debido a que el grado de compromiso organizacional en cada colaborador se manifiesta con los procesos de socialización laboral desde un inicio, lo que implica que no solo debe existir un contrato laboral sino más bien uno afectivo psicológico entre el colaborador y la organización (Rodríguez y Cols, 2004).

Lo anterior se complementa con lo manifestado por Vila (2005), quien señala que el compromiso organizacional es afectado por el trato de los nuevos empleados en una organización; es decir, que las percepciones del compromiso se desarrollarán si sienten que son tratados con respeto y consideración y valorados o apreciados por los supervisores y la institución.

Finalmente, se comprobó que existe relación positiva entre el compromiso institucional y la expectativa a la permanencia a la vida militar en jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú del área de Lima y del

Callao; es decir, a mayor compromiso institucional, existirá mayor expectativa de permanencia en la vida militar.

Al respecto Arias (2001) construyó un modelo en que demostró que el factor más importante para lograr el compromiso e incrementar la intención de permanencia es el apoyo organizacional; es decir, el hecho de que la organización brinde un soporte en caso de que los empleados necesiten ayuda ante emergencias, además se les considere como personas. Además, Vecina (2001) señaló que la satisfacción también proporciona mayor estabilidad al voluntario dentro de la organización.

Por último, cabe destacar la importancia de la satisfacción de los voluntarios, lo cual es responsabilidad de la institución, ya que esta, al asegurar la satisfacción de la motivación de los voluntarios, asegura también la expectativa de permanencia y la permanencia real (Vecina et al., 2009).

VIII. CONCLUSIONES

1. La expectativa de permanencia en la vida militar de los jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú del área de Lima y del Callao, tienden hacia un nivel bajo.
2. Existe relación significativa entre el compromiso institucional a nivel afectivo y la expectativa de permanencia en la vida militar en jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú.
3. Existe relación significativa entre el compromiso institucional de continuidad y la expectativa de permanencia en la vida militar en jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú.
4. Existe relación significativa entre el compromiso institucional a nivel normativo y la expectativa de permanencia en la vida militar en jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú.

5. Existe relación positiva entre el compromiso institucional y la expectativa a la permanencia a la vida militar en jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú del área de Lima y del Callao.

IX. RECOMENDACIONES

1. Reforzar el compromiso institucional en jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú del área de Lima y del Callao.
2. Promover talleres motivacionales para incrementar la expectativa de permanencia en la vida militar en jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú del área de Lima y del Callao.
3. Consolidar los aspectos relacionados al compromiso de continuidad y normativo en jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú del área de Lima y del Callao.
4. Promover en diferentes instituciones educativas del Sector Defensa, el desarrollo de investigaciones que relacionen estas variables.
5. Tener en cuenta los resultados de la presente investigación para incorporarlos como criterios de mejora en los programas de Servicio Militar Voluntario de las Fuerzas Armadas.

REFERENCIAS

- Alarcón, R. (2008). *Métodos y diseños de investigación del comportamiento*. Lima: Editorial Universidad Ricardo Palma.
- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. En: J. Kuhl y J. Beckmann (Eds.), *Actino-control: From cognitions to behaviors*, (pp. 11-39). Nueva York: Springer.
- Ajzen, I. y Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood-Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Arias, F. (2001). El compromiso personal hacia la organización y la intención de permanencia: algunos factores para su incremento. *Revista de Contaduría y Administración*. 200. Recuperado de: <http://www.ejournal.unam.mx/rca/200/RCA20001.pdf>
- Arias, A., y Barrón, A. (2008). El apoyo social en la predicción a corto y medio plazo de la permanencia del voluntariado socioasistencial. *Psicothema*, 20 (1), 97-103.
- Benavides, L (2011). Gestión, liderazgo y valores en la administración de la unidad educativa San Juan de Bucay del Cantón General Antonio Elizalde. Durante periodo 2010-2011. Escuela de Ciencias de la Educación. Universidad Técnica Particular de Loja.
- Bretones, F. y Rodríguez, A. (2008). Reclutamiento y selección de personal y acogida. En: M. A Mañas y A. Delgado, *Recursos Humanos*. Madrid: Pirámide.
- Calle, O.M., Flores, L., Guevara, G.C. y Pérez, C.A. (2012). *Propuesta de implementación de cuadros de tropa profesional en los institutos de la*

FFAA del Perú a partir del año 2013. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://cendoc.esan.edu.pe/fulltext/tesis/ma2012/magpe20126.pdf>

Camacho, C. (2013). *Desigualdad de género en la incorporación y permanencia de las mujeres en la Policía Militar.* Tesis de Maestría en Políticas Públicas y Género. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, México – FLACSO.

Claure, M. y Böhr, M. (2003). *Tres dimensiones del compromiso organizacional: Identificación, membresía y lealtad.* Universidad Católica boliviana San Pablo. Recuperado de <http://www.ucb.edu.bo/Publicaciones/Ajayu/volumen%202.1/TRES%20DIMENSIONES>

Chacón, F., y Vecina, M.L. (2002). *Gestión del voluntariado.* Madrid: Síntesis

Chiavenato, I. (2003). *Introducción a la teoría general de la administración.* México: Editorial Mc Graw Hill.

Dávila, M.C. (2003). *La incidencia diferencial de los factores psicosociales en distintos tipos de voluntariado.* Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid, Madrid.

Dávila, M.C. (2008). Abandono del voluntariado. Tasas de abandono y causas más frecuentes. *Comunicación y Ciudadanía.* 5, 95-110.

Davis, K. y Newstrom, J. (1999). *Comportamiento humano en el trabajo.* México: Mc Graw Hill

Díaz, S. (2009). *Factores socioeconómicos y personales relacionados con la deserción estudiantil en la Escuela de Negocios Internacionales de la Facultad de Ciencias Económicas y Negocios de la Universidad Nacional*

de la Amazonía Peruana, 2002-2006. (Tesis de Maestría inédita).
Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Documento de Internet 1 (s.f.). Formación complementaria. Recuperado de
<http://www.uemc.es/formacion-complementaria>

El Peruano (2000). Ley del Servicio militar No 27178

El Peruano (2008). Ley de Servicio Militar No 29248

El Peruano (2013). Reglamento de la Ley de Servicio Militar No 29248.

Fishbein, M. y Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior*. Reading,
Massachusetts: Addison-Wesley.

Flores, R, y Madero, S. (2012). Factores de la calidad de vida en el trabajo
como predictoras de la intención de permanencia. *Acta Universitaria*,
22(2), 24-31.

Folia, F. (2010). *Diagnóstico de la situación del voluntariado de acción social en
España. Estudio y sistema de indicadores clave*. Madrid: Plataforma del
Voluntariado de España.

Grube, J. y Piliavin, J.A. (1996). *Role-identity, organizational commitment, and
volunteer performance*. Paper presented at the Annual meeting of Society
for the psychological study of social issues, Ann Arbor, Miami.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la
investigación*. México: Mc Graw Hill.

Littlewood, H. (s/f). *Entrevista realista de selección, e intención de
permanencia*. Recuperado de:

https://www.researchgate.net/profile/Herman_Littlewood/publication/260189234_Littlewood_H_F2005_Entrevista_Realista_de_Seleccion_Satisfaccion_en_el_Trabajo_e_Intencion_de_Permanencia_UARICHA_6_Pag_32-38_httpwwwpsicologiaumichmxdownloadsUarichaWebUaricha6Entrevistarrealistadesel/links/00b4953002c0f10bd0000000.pdf?origin=publication_detail

Lubalo, F. (2013). Procedimiento para la gestión de la formación de recursos humanos en empresas estatales angolanas de telecomunicaciones. Recuperado de: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2013/fcl/definicion-formacion.html>

Mañas, M.A., Salvador, C.M., Díaz, P.A. y Pecino, V. (2013). Impacto de la comunicación de funciones directivas sobre el compromiso de los trabajadores en la Administración Pública. *Universitas Psychologica*, 13(4), 1581-1587.

Meyer, J.P. y Allen, N.J. (1991). Tres componentes, Conceptualización del compromiso organizacional. *Human Resource Management Review*, 1, 61-98.

Molano, A. (2003Arias). *Perfil del cadete de primer año que se retira voluntariamente de la Escuela Naval Almirante Padilla*. Tesis de Maestría, Universidad de la Sabana, Colombia.

Montoya, D. (2007). *Conducta antisocial y razonamiento moral en personal de tropa de una institución castrense*. (Tesis de maestría inédita). Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima.

Mota, R., y Vidal, F. (2003). *Solidaridad y morfología de los voluntarios madrileños: informe de investigación*. Madrid: Dirección General de

Inmigración, Cooperación al Desarrollo y Voluntariado. Consejería de Servicios Sociales. Comunidad de Madrid. Recuperado de:

[https://books.google.com.pe/books?id=F0bd0YCc2DEC&pg=PA200&lpg=PA200&dq=Mota,+R.,+y+Vidal,+F.+\(2003\).+Solidaridad+y+morfolog%C3%ADa+de+los+voluntarios+madrile%C3%B1os:+informe+de+investigaci%C3%B3n.+Madrid&source=bl&ots=IX8q_lm0r8&sig=ols6_2DCsTQ7_LKmNgUkNbul2pg&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj83q7W-sHQAhXCYSYKHW-rDRkQ6AEIGTAA#v=onepage&q=Mota%2C%20R.%2C%20y%20Vidal%2C%20F.%20\(2003\).%20Solidaridad%20y%20morfolog%C3%ADa%20de%20los%20voluntarios%20madrile%C3%B1os%3A%20informe%20de%20investigaci%C3%B3n.%20Madrid&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=F0bd0YCc2DEC&pg=PA200&lpg=PA200&dq=Mota,+R.,+y+Vidal,+F.+(2003).+Solidaridad+y+morfolog%C3%ADa+de+los+voluntarios+madrile%C3%B1os:+informe+de+investigaci%C3%B3n.+Madrid&source=bl&ots=IX8q_lm0r8&sig=ols6_2DCsTQ7_LKmNgUkNbul2pg&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwj83q7W-sHQAhXCYSYKHW-rDRkQ6AEIGTAA#v=onepage&q=Mota%2C%20R.%2C%20y%20Vidal%2C%20F.%20(2003).%20Solidaridad%20y%20morfolog%C3%ADa%20de%20los%20voluntarios%20madrile%C3%B1os%3A%20informe%20de%20investigaci%C3%B3n.%20Madrid&f=false)

Omoto, A. M. y Snyder, M. (1990). Basic research in action: Volunteerism and Society's response to AIDS. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 16, 152-165.

Omoto, A. M. y Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 671-686.

Pérez, J. y Merino, M. (2008) Concepto de gestión. Recuperado de <http://definicion.de/gestion/>

Pichardi, A (2014). La pedagogía Militar. Recuperado de: http://lapedagogiamilitarenelestadodederecho.blogspot.pe/2015/10/diplomado-en-pedagogia-militar_57.html

Rivera, O. (2010). *Compromiso organizacional de los docentes de una institución educativa privada de Lima Metropolitana y su correlación con variables demográficas*. Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

- Rodríguez, A, Díaz F, Fuertes F, Montalban M, Sánchez E, Zarco, V. (2004). *Psicología de las organizaciones*. Barcelona: UOC.
- Snyder, M., Omoto, A.M. y Crain, A.L. (1999). Punished for their good deeds: Stigmatization of AIDS Volunteers. *American Behavioral Scientist*, 42(7), 1171- 1
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y diseños de la investigación científica*. Lima: Visión Universitaria.
- Steers, R. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 27, 46-56
- Valdivia, E.V. (2013). *Frecuencia y características epidemiológicas de mobbing en personal del servicio militar voluntario del cuartel de Tingo Arequipa 2013*. (Tesis de titulación). Recuperado de <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/UCSM/3953/70.1732.M.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vecina, M.L. (2001). *Factores psicosociales que influyen en la permanencia del voluntariado*. Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- Vecina, M.L., y Chacón, F. (2005). Positive emotions in volunteerism. *The Spanish Journal of Psychology*, 8, 30-35.
- Vecina, M.L., Chacón, F. y Sueiro, M.J. (2009). Satisfacción en el voluntariado: estructura interna y relación con la permanencia en las organizaciones. *Psicothema*, 21(1), 112-117.

Vila, M. (2005). Relación entre compromiso organizacional y satisfacción laboral en una empresa del sector financiero. Tesis de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Católica Andrés Bello.

Zamora, G. (2009). Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con la intención de permanecer en sus escuelas. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 41(3), 445-460.

ANEXOS

Anexo A
CUESTIONARIO DE COMPROMISO INSTITUCIONAL
(Rivera, 2010)

Ítems	Muy de acuerdo	De acuerdo	Relativamente de acuerdo	En desacuerdo
1	Tengo confianza en los valores de la institución.			
2	Cuento con diversas opciones de trabajo.			
3	Existen circunstancias que estrechen fuertemente mi relación laboral con la institución.			
4	Me he integrado plenamente con la institución.			
5	He recibido algún tipo de apoyo especial de parte de la institución.			
6	Tendría sentimiento de culpabilidad si dejara la institución en estos momentos.			
7	Tengo voluntad por dar mayor esfuerzo de lo normal para el éxito de la institución.			
8	He analizado las ventajas y desventajas de pertenecer o no a esta institución.			
9	Poseo capacidades y aptitudes para encontrar otro empleo.			
10	Esta institución tiene un gran significado para mí.			
11	Tengo una sensación de deuda con la institución.			
12	Estoy convencido que la institución satisface mis necesidades.			
13	Manifiesto orgullo de pertenecer a esta institución.			
14	Siento apego emocional a la institución.			
15	Aceptaría cualquier tipo de asignación de labores para poder seguir trabajando en esta institución.			
16	Si no hubiera dado tanto de mí mismo en la institución, podría haber considerado otra opción de trabajo.			

Ítems		Muy de acuerdo	De acuerdo	Relativamente de acuerdo	En desacuerdo
17	Otras personas dependen de mis ingresos de esta institución.				
18	Sería duro para mí dejar esta institución, inclusive si lo quisiera.				
19	Hoy, permanecer en esta institución, es una cuestión de necesidad como de deseo.				
20	Soy leal a la institución.				
21	Tengo la obligación de permanecer en la institución.				

Anexo B

ESCALA DE EXPECTATIVA EN LA PERMANENCIA EN LA VIDA MILITAR

A continuación Ud. encontrará enumerada una lista de ideas con respecto a la expectativa de permanencia en la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú. Ud. deberá determinar si alguna vez tuvo uno de estos pensamientos, marcando con un aspa (X) en la columna de la derecha y en la fila correspondiente, según el siguiente patrón: marque en la columna de ...

N si Ud. **Nunca** tuvo este tipo de pensamientos.

AV si Ud. **A Veces** tuvo este tipo de pensamientos.

CS si Ud. **Casi siempre** tuvo este tipo de pensamientos.

S si Ud. **Siempre** tuvo este tipo de pensamientos.

Trabaje rápidamente y no emplee mucho tiempo en cada pregunta; queremos su primera reacción. Asegúrese de no omitir alguna pregunta. No hay respuestas "correctas" ni "incorrectas". Ahora comience.

		N	AV	CS	S
1	Con frecuencia pienso en dejar el Servicio Militar Voluntario				
2	Solicitaría quedarme más tiempo en el Servicio Militar Voluntario				
3	Tengo deseo de trabajar en una ocupación diferente a la naval				
4	Me quedaría por mucho tiempo trabajando en esta institución				
5	Tan pronto como sea posible dejare esta institución				
6	Quiero seguir siendo parte de la Marina de Guerra del Perú				
7	Considero que mi futuro laboral está en la MGP Marina de Guerra del Perú				
8	Dejaría el Servicio Militar Voluntario si me ofrecen un trabajo en el medio civil				

Anexo C

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA EL PARTICIPANTE DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, _____, acepto de manera voluntaria colaborar en la aplicación de dos cuestionarios para un estudio sobre el compromiso institucional y la expectativa de permanencia, en la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú, realizado por Javier Chávez, Luis Tragodara y Mario Chávez, candidatos a Magíster de la Universidad Marcelino Champagnat.

Me ha informado que:

- La aplicación de los cuestionarios forma parte para la realización de su tesis de Maestría.
- La información obtenida será trabajada con fines de investigación, y se mantendrá siempre mi anonimato: la alumna no conocerá la identidad de quien llena cada cuestionario, pues no se registra el nombre en ellos en los cuestionarios.
- Mi participación es voluntaria y puedo retirarme del proceso en el momento que desee.
- Cualquier duda puedo contactarse al siguiente correo: JAVIER.CHAVEZ@MARINA.PE.

Lima, ___ de _____ del 2016

Firma del participante

La punta 20 de julio 2016

Director de Educación de la Marina
Contraalmirante Manuel Ramos Raygada

De mi consideración; Por medio de este documento pido la autorización para desarrollar como tema de investigación el tema de "Compromiso institucional y expectativa de permanencia a la vida militar en jóvenes de la escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú, área de Lima Y Callao"; ya que en los últimos años la Marina de Guerra del Perú ha tenido problemas con la permanencia de los jóvenes que realizan servicio Militar.
Sin otro tema en particular lo saluda atentamente.

Mario Enrique Chávez Catter
Alumno de Postgrado de la
Maestría en Educación en Mención
en Gestión Educativa

DNI 25781532

Surco 26 de agosto 2016

Sr. Profesor/ Asesor
José Livia
Presente

De mi mayor consideración

Me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo siendo conocedor de su experiencia y trayectoria profesional, le solicito que por favor tenga la amabilidad de validar el instrumento titulado "Compromiso institucional y expectativa de permanencia a la vida militar en jóvenes de la Escuela de Grumetes de la Marina de Guerra del Perú, Área de Lima y Callao", que tiene como finalidad realizar un cuestionario de compromiso institucional y una escala de preguntas sobre la expectativa en la permanencia en la vida militar.

Le adjunto los siguientes materiales para poder hallar evidencias de la validez de contenido del instrumento que he construido:

- a) Ficha de datos del experto
- b) Ficha de evaluación de ítems (o indicadores)
- c) Ficha de evaluación global del instrumento

Le agradezco de antemano su valiosa colaboración.

Atentamente

Mario Enrique Chávez Catter
Alumno de la Maestría en Educación
Mención en Gestión Educativa
Escuela de Postgrado UMCH