



**VICERRECTORADO ACADÉMICO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**TESIS**

RELACIÓN ENTRE LA ESTRATEGIA INTEGRAL DE CALIDAD  
EDUCATIVA Y LA MOTIVACIÓN DE LOS ALUMNOS DE LA  
ESCUELA DE INTELIGENCIA DEL EJÉRCITO. CHORRILLOS- LIMA.

2016

**PRESENTADO POR:**

**MAG. RAMOS OTINIANO, Carlos Alberto**

**PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN  
EDUCACIÓN**

**AREQUIPA – PERÚ**

**2016**

## **DEDICATORIA**

A Dios todo poderoso al igual que Virgen María madre de Dios, quienes permiten cada día de mi vida ser lo que soy e iluminan mis acciones y decisiones.

A mis padres, los que siempre están pendiente de mi carrera profesional y que han contribuido notablemente en mi formación no solo como persona sino también como profesional transmitiendo los valores éticos y morales.

A mis hijos Carlos Gabriel, Ángel Alberto y Carlos Alberto, por ser la motivación más grande que un ser humano puede tener al igual que mi esposa Zully Milagros, gracias por todo el apoyo para ser cada día mejor y ser el ejemplo para ellos.

A mis profesores, que también han contribuido en mi formación como profesional no solo transmitiendo conocimiento sino también muy buenos ejemplos que me han servido para desempeñarme eficiente y eficazmente en mi vida.

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi mayor gratitud y aprecio a:

El Dr. Manuel LINARES PACHECO, mi asesor, por el permanente y detallado asesoramiento; y por su guía durante el desarrollo de la investigación.

Al profesor Ricardo MIRANDA, a quien estimo por sus valiosos consejos en la etapa de formulación del proyecto de investigación.

A la Universidad “Alas Peruanas”, y a toda su plana jerárquica y administrativa, que con su apoyo y comprensión, permitieron el desarrollo exitosos de la presente investigación.

A mis compañeros de estudios y amigos de promoción, con quienes compartimos el entusiasmo y esfuerzo en cada etapa de la carrera.

## RECONOCIMIENTO

La realización de esta investigación de tesis doctoral fue posible, en primer lugar, a la cooperación brindada por mi asesor Dr. Manuel LINARES PECHCO, docente de la Universidad Alas Peruanas Filial Arequipa, quien en su desempeño como tal ayudó a llevar a cabo la investigación. Para él, infinitas gracias. De igual modo se agradece a los estudiantes y profesores de la Escuela de Inteligencia del Ejército, por su disposición y confianza, que sin ellos no se hubiera podido recoger los datos necesarios en este estudio.

Como es de entender, se agradece al Comité de Tesis Doctoral, particularmente al Doctor Rafael CASTAÑEDA CASTAÑEDA, Director de la Escuela de Post Grado de la Universidad "Alas Peruanas" de Lima; y al Magister Jorge APAZA HUANCA, Escuela de Post Grado, Filial Arequipa, por su dirección y ayuda constante, en especial por su orientación metodológica y por su continuo estímulo durante todo el proceso hasta al final del mismo.

Cabe también reconocer el apoyo del Doctor Ricardo MIRANDA, por su gentileza y cooperación al servir de lectores y por su constante apoyo en esta investigación.

Se agradece y reconoce a todas aquellas personas que en forma directa e indirecta contribuyeron a que este trabajo de investigación pudiera llevarse a cabo. Por último un agradecimiento profundo a mi esposa Zully TALAVERA, mis hijos Gabriel, Ángel y Carlos, por su constante paciencia y apoyo que siempre demostraron.

## CONTENIDO

CARÁTULA.....	I
DEDICATORIA .....	II
AGRADECIMIENTO .....	III
RECONOCIMIENTO .....	IV
CONTENIDO .....	V
INDICE TABLAS.....	VII
INDICE DE FIGURAS.....	XI
RESUMEN .....	XV
ABSTRACT.....	XVI
RESUMO .....	XVII
INTRODUCCIÓN.....	XVIII
CAPÍTULO I.....	20
PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO .....	20
4.4. Descripción de la realidad problemática .....	21
1.2. Delimitación de la investigación.....	22
1.3. Problemas de Investigación.....	23
1.4. Objetivos de la investigación .....	24
1.5. Hipótesis y variables de la investigación .....	25
1.6. Metodología de la investigación .....	26
1.6.1. Tipo y nivel de investigación .....	26
1.6.2. Método y diseño de la investigación.....	26
1.6.3. Población y muestra de la investigación.....	27
1.6.4    Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	29
1.6.5 Justificación, importancia y limitaciones de la investigación.....	31
CAPÍTULO II .....	34
MARCO TEÓRICO .....	34
2.1. Antecedentes de la investigación .....	35
2.2. Bases teóricas.....	40
2.3. Definición de términos básicos.....	53
CAPÍTULO III .....	56
MARCO FILOSÓFICO.....	56
3.1. ORÍGENES FILOSÓFICOS DE LOS CONCEPTOS MOTIVACIONALES .....	57
CAPÍTULO IV.....	72
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....	72

4.1. Análisis de tablas y gráficos .....	73
4.2. Discusión de resultados.....	136
4.3. Contrastación de Hipótesis.....	137
4.4. Correlaciones entre las variables Estrategia Integral de Calidad Educativa y la Motivación .....	138
CONCLUSIONES .....	140
RECOMENDACIONES.....	141
PROPUESTA.....	142
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	143
<b>RELACIÓN DE CITAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>146</b>
ANEXO.....	148
<b>1. Matriz de Consistencia .....</b>	<b>148</b>
<b>2. Cuestionario de Estrategia integral de Calidad Educativa .....</b>	<b>151</b>
<b>3. Cuestionario de Motivación .....</b>	<b>154</b>

## INDICE TABLAS

**Tabla N° 1. Análisis descriptivo del Cuestionario de Estrategia integral de Calidad educativa y el Cuestionario de Motivación en alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.**

**Tabla N° 2.** Distribución de frecuencias y porcentajes de los puntajes obtenidos en el cuestionario de Estrategia Calidad Educativa en alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.

**Tabla N° 3.** Distribución de frecuencias y porcentajes de los puntajes obtenidos en el cuestionario de Motivación en alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.

**Tabla N° 4.** Distribución de frecuencias y porcentajes de los puntajes obtenidos en el cuestionario de Motivación intrínseca en alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.

**Tabla N° 5.** Distribución de frecuencias y porcentajes de los puntajes obtenidos en el cuestionario de Motivación académica en alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.

**Tabla N° 6.** Distribución de frecuencias y porcentajes de los puntajes obtenidos en el cuestionario de Motivación de reconocimiento en alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.

**Tabla N° 7.** Correlación entre la Estrategia integral de Calidad educativa y la Motivación en alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.

**Tabla N° 8.** Correlación entre la Estrategia integral de Calidad educativa y la Motivación Intrínseca en alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.

**Tabla N° 9.** Correlación entre la Estrategia integral de Calidad educativa y la Motivación Académica en alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.

**Tabla N° 10.** Correlación entre la Estrategia integral de Calidad educativa y la Motivación de Reconocimiento en alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.

**Tabla N° 11.** Prueba de hipótesis

**Tabla N° 12.** Correlación de variables

**Tabla N° 13.** Análisis comparativo de los resultados de “Juicio de Expertos”

**Tabla N° 14.** *Conoce las metas de la institución donde labora*

**Tabla N° 15.** *Tiene presente el propósito de su trabajo en sus actividades*

- Tabla N° 16.** *Se siente bien asumiendo compromiso de trabajo*
- Tabla N° 17.** *Elige actividades para lograr el propósito de su trabajo*
- Tabla N° 18.** *Realiza la auto supervisión en su trabajo*
- Tabla N° 19.** *Hace seguimiento al progreso de sus actividades*
- Tabla N° 20.** *Las actividades que realiza logra el propósito de su trabajo*
- Tabla N° 21.** *Se siente competente en su trabajo*
- Tabla N° 22.** *Se siente que lo que realiza tiene sentido*
- Tabla N° 23.** *Siente pasión por su trabajo*
- Tabla N° 24.** *Realiza Ud. tareas repetitivas*
- Tabla N° 25.** *Existe ausentismo de estudiantes en su institución*
- Tabla N° 26.** *Se realiza la rotación de puestos en su institución*
- Tabla N° 27.** *Tiene autonomía en la toma de decisiones que afecta su trabajo*
- Tabla N° 28.** *Pone en práctica diversidad de habilidades en su puesto*
- Tabla N° 29.** *Su institución promueve convenios de capacitación permanente para Ud.*
- Tabla N° 30.** *Tiene conocimiento de los resultados de su trabajo*
- Tabla N° 31.** *Su trabajo tiene un inicio y un fin identificable*
- Tabla N° 32.** *Su trabajo tiene influencia en la institución educativa*
- Tabla N° 33.** *Siente orgullo y satisfacción por su trabajo*
- Tabla N° 34.** *Recibe atención personal en la institución donde se capacita*
- Tabla N° 35.** *Su institución manifiesta interés por su formación*
- Tabla N° 36.** *Siente aprecio y aprobación por un trabajo bien hecho*
- Tabla N° 37.** *Se siente estimulado en su trabajo*
- Tabla N° 38.** *Los docentes destacados de la institución reciben de parte de la comunidad educativa palabras de agradecimientos por su desempeño*
- Tabla N° 39.** *Los docentes que representan a la institución educativa en diversos eventos y/o concursos son reconocidos por el director*
- Tabla N° 40.** *Se premia inmediatamente los logros de los postulantes*

**Tabla N° 41.** *Se hacen públicas las felicitaciones a los alumnos en la institución*

**Tabla N° 42.** *Suelo esperar recibir reconocimiento por hacer bien un trabajo sino me siento mal*

**Tabla N° 43.** *Ha recibido alguna vez un reconocimiento de su Institución*

**Tabla N° 44.** *Las asignaturas se encuentran estructuradas e integradas para lograr una formación de calidad*

**Tabla N° 45.** *El plan de estudio de tu institución educativa prioriza asignaturas que motivan más en las prácticas que en la teoría*

**Tabla N° 46.** *Los contenidos de las asignaturas permiten una formación que desarrolla las habilidades necesarias de los estudiantes*

**Tabla N° 47.** *La programación de las actividades académicas se encuentra diseñada para posibilitar una actualización científica tecnológica permanente de los estudiantes*

**Tabla N° 47.** *Las actividades militares promueven el desarrollo intelectual de los estudiantes para conocer y aplicar la tecnología*

**Tabla N° 48.** *El plan de estudios de tu institución educativa prioriza el desarrollo de asignaturas que son importantes para lograr competencias*

**Tabla N° 49.** *En general los planes de estudio de tu institución desarrollan el dominio teórico práctico de trabajos de investigación*

**Tabla N° 50.** *Los estudiantes están capacitados para realizar proyectos de investigación producto de la formación investigativa recibida en tu institución*

**Tabla N° 51.** *Los planes de estudio son los suficientes flexibles para potenciar el desarrollo de las capacidades cognitivas físicas y psicológicas y valorativas de los estudiantes*

**Tabla N° 52.** *Las asignaturas de estudio son evaluadas permanentemente permitiendo una actualización académica de sus contenidos*

**Tabla N° 53.** *En general los superiores o instructores tienen un alto dominio teórico práctico para el desarrollo de las asignaturas*

**Tabla N° 54.** *Los estudiantes de tu institución militar poseen competencias necesarias dentro y fuera de la institución*

**Tabla N° 55.** *Los instructores utilizan estrategias metodológicas modernas para promover el desarrollo integral de los estudiantes*

**Tabla N° 56.** *Las metodologías utilizadas por los superiores potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas física y psíquica de los estudiantes*

**Tabla N° 57.** *Los recursos didácticos empleados por los docentes son novedosos y promueven la aplicación de la ciencia y tecnología*

**Tabla N° 58.** *En general las formas de evaluación utilizadas por los superiores son adecuadas para evaluar las competencias de los estudiantes*

**Tabla N° 59.** *La gestión académica administrativa de la institución crea las condiciones necesarias para lograr las metas y objetivos institucionales*

**Tabla N°60.** *El contexto administrativo promueve la cooperación y participación en actividades académicas*

**Tabla N° 61.** *La gestión administrativa brinda las facilidades para el uso de soportes tecnológicos modernos en el proceso formativo*

**Tabla N° 62.** *En la institución existe un clima de motivación que favorece el desarrollo intelectual y mejoramiento permanente de sus miembros*

**Tabla N°63.** *Los equipos de cómputo con los que cuenta la institución permiten el acceso a internet y correo electrónico a los estudiantes y superiores*

**Tabla N°64.** *Los estudiantes y superiores cuentan con biblioteca especializada en ciencias militares para la formación de calidad*

**Tabla N°65.** *Los centros para la enseñanza académica y física de tu institución se encuentran implementados y equipados para el buen desarrollo de sus miembros*

## INDICE DE FIGURAS

**Figura N° 1.** Motivación

**Figura N° 2.** Calidad Académica

**Figura N° 3.** Motivación en los alumnos de la EIE

**Figura N° 4.** Factor de motivación intrínseca en los alumnos de la EIE

**Figura N°5.** Factor motivación académica en los alumnos de la EIE.

**Figura N° 6.** Factor motivación de reconocimiento en los alumnos de la EIE.

**Figura N° 7:** *Conoce las metas de la institución donde labora*

**Figura N° 8:** *Tiene presente el propósito de su trabajo en sus actividades*

**Figura N° 9:** *Se siente bien asumiendo compromiso de trabajo*

**Figura N° 10:** *Elige actividades para lograr el propósito de su trabajo*

**Figura N° 11:** *Realiza la auto supervisión en su trabajo*

**Figura N° 12:** *Hace seguimiento al progreso de sus actividades*

**Figura N° 13:** *Las actividades que realiza logra el propósito de su trabajo*

**Figura N° 14:** *Se siente competente en su trabajo*

**Figura N° 15:** *Se siente que lo que realiza tiene sentido*

**Figura N° 16:** *Siente pasión por su trabajo*

**Figura N° 17:** *Realiza Ud. tareas repetitivas*

**Figura N° 18:** *Existe ausentismo de estudiantes en su institución*

**Figura N° 19:** *Se realiza la rotación de puestos en su institución*

**Figura N° 20:** *Tiene autonomía en la toma de decisiones que afecta su trabajo*

**Figura N° 21:** *Pone en práctica diversidad de habilidades en su puesto*

**Figura N° 22:** *Su institución promueve convenios de capacitación permanente para Ud.*

**Figura N° 23:** *Tiene conocimiento de los resultados de su Trabajo*

**Figura N° 24:** *Su trabajo tiene un inicio y un fin identificable*

- Figura N° 25:** *Su trabajo tiene influencia en la institución educativa*
- Figura N° 26:** *Siente orgullo y satisfacción por su trabajo*
- Figura N° 27:** *Recibe atención personal en la institución donde se capacita*
- Figura N° 28:** *Su institución manifiesta interés por su formación*
- Figura N° 29:** *Siente aprecio y aprobación por un trabajo bien hecho*
- Figura N° 30:** *Se siente estimulado en su trabajo*
- Figura N° 31:** *Los docentes destacados de la institución reciben de parte de la comunidad educativa palabras de agradecimientos por su desempeño*
- Figura N° 32:** *Los docentes que representan a la institución educativa en diversos eventos y/o concursos son reconocidos por el director*
- Figura N° 33:** *Se premia inmediatamente los logros de los postulantes*
- Figura N°34:** *Se hacen públicas las felicitaciones a los alumnos en la institución*
- Figura N°35:** *Suelo esperar recibir reconocimiento por hacer bien un trabajo sino me siento mal*
- Figura N°36:** *Ha recibido alguna vez un reconocimiento de su Institución*
- Figura N°37:** *Las asignaturas se encuentran estructuradas e integradas para lograr una formación de calidad*
- Figura N°38:** *El plan de estudio de tu institución educativa prioriza asignaturas que motivan más en las prácticas que en la teoría*
- Figura N°39:** *Los contenidos de las asignaturas permiten una formación que desarrolla las habilidades necesarias de los estudiantes*
- Figura N°40:** *La programación de las actividades académicas se encuentra diseñada para posibilitar una actualización científica tecnológica permanente de los estudiantes*
- Figura N°41:** *Las actividades militares promueven el desarrollo intelectual de los estudiantes para conocer y aplicar la tecnología*
- Figura N°42:** *El plan de estudios de tu institución educativa prioriza el desarrollo de asignaturas que son importantes para lograr competencias*
- Figura N°43:** *En general los planes de estudio de tu institución desarrollan el dominio teórico práctico de trabajos de investigación*

**Figura N°44:** *Los estudiantes están capacitados para realizar proyectos de investigación producto de la formación investigativa recibida en tu institución*

**Figura N°45:** *Los planes de estudio son los suficientes flexibles para potenciar el desarrollo de las capacidades cognitivas físicas y psicológicas y valorativas de los estudiantes*

**Figura N°46:** *Las asignaturas de estudio son evaluadas permanentemente permitiendo una actualización académica de sus contenidos*

**Figura N°47:** *En general los superiores o instructores tienen un alto dominio teórico práctico para el desarrollo de las asignaturas*

**Figura N°48:** *Los estudiantes de tu institución militar poseen competencias necesarias dentro y fuera de la institución*

**Figura N°49:** *Los instructores utilizan estrategias metodológicas modernas para promover el desarrollo integral de los estudiantes*

**Figura N°50:** *Las metodologías utilizadas por los superiores potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas física y psíquica de los estudiantes*

**Figura N°51:** *Los recursos didácticos empleados por los docentes son novedosos y promueven la aplicación de la ciencia y tecnología*

**Figura N°52:** *En general las formas de evaluación utilizadas por los superiores son adecuadas para evaluar las competencias de los estudiantes*

**Figura N°53:** *La gestión académica administrativa de la institución crea las condiciones necesarias para lograr las metas y objetivos institucionales*

**Figura N°54:** *El contexto administrativo promueve la cooperación y participación en actividades académicas*

**Figura N°55:** *La gestión administrativa brinda las facilidades para el uso de soportes tecnológicos modernos en el proceso formativo*

**Figura N°56:** *En la institución existe un clima de motivación que favorece el desarrollo intelectual y mejoramiento permanente de sus miembros*

**Figura N°57:** *Los equipos de cómputo con los que cuenta la institución permiten el acceso a internet y correo electrónico a los estudiantes y superiores*

**Figura N°58:** *Los estudiantes y superiores cuentan con biblioteca especializada en ciencias militares para la formación de calidad*

**Figura N°59:** *Los centros para la enseñanza académica y física de tu institución se encuentran implementados y equipados para el buen desarrollo de sus miembros*

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado “Estrategia integral de calidad educativa y motivación de los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército”, tuvo como objetivo principal determinar cuál es la relación existente entre estas dos variables. Se aplicó para ellos dos cuestionarios, para la medición de las dos variables. El primer cuestionario destinado a la evaluación de la calidad educativa está compuesta por 23 ítems que evalúan las dimensiones que componen a la estrategia integral de calidad educativa, y el segundo cuestionario para evaluar la motivación en los alumnos, que consiste en 30 ítems, 10 por cada dimensión de la variable: motivación intrínseca, motivación académica y de reconocimiento.

La presente investigación es de tipo descriptivo – correlacional, los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Porque dentro de la presente investigación en un primer momento se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio. Seguidamente se ha medido el grado de relación de las variables estrategia integral de calidad educativa y motivación de los alumnos de inteligencia del ejército.

Cabe mencionar que se realizó el análisis de las dos variables utilizando el paquete de análisis estadístico SPSS (versión 22.0), mediante el coeficiente de correlación de Pearson. Entre los resultados se halló que existe relación significativa entre la Estrategia de Calidad Educativa y la Motivación en los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.

*Palabras clave: estrategia integral, motivación, calidad educativa, motivación intrínseca, motivación académica, motivación de reconocimiento.*

## ABSTRACT

This research work entitled: “Comprehensive Strategy of educational quality and motivation of students of the School of Army Intelligence” main objective was to determine the relationship between these two variables. Was applied to them two questionnaires, for measuring the two variables. The first questionnaire for the evaluation of educational quality is composed of 23 items that assess the dimensions that make up the overall strategy of educational quality, and the second questionnaire to assess motivation in students, consisting of 30 items, 10 each dimension of the variable: intrinsic motivation, academic motivation and recognition.

This research is descriptive – correlational , descriptive studies looking specify the properties , characteristics and profiles of individuals, groups, communities , processes, objects or any other phenomenon to undergo an analysis . For in this investigation at first it described and characterized the dynamics of each of the study variables. Then it measured the degree of relationship of the variables comprehensive strategy of educational quality and student motivation army intelligence.

It is noteworthy that the analysis of the two variables was performed using the SPSS statistical analysis package (version 22.0) using the Pearson correlation coefficient. Among the results it was found that there is a significant relationship between the Educational Quality Strategy and Motivation in the students of the Army Intelligence School.

*Key words: integral strategy, motivation, educational quality, intrinsic motivation, academic motivation, recognition motivation*

## RESUMO

Este trabalho de investigação intitulado “estratégia abrangente da qualidade da educação e motivação dos alunos da Escola de Inteligência do Exército” principal objetivo foi determinar a relação entre estas duas variáveis. Foi aplicada a eles dois questionários para medir as duas variáveis. O primeiro questionário para a avaliação da qualidade da educação é composta por 23 itens que avaliam as dimensões que compõem a estratégia global da qualidade da educação, eo segundo questionário para avaliar a motivação nos alunos, composta por 30 itens, 10 cada dimensão da variável: motivação intrínseca, motivação acadêmica e reconhecimento.

Esta pesquisa é descritiva—estudos correlacionais descritivos procuram para especificar as características e perfis de grupos, comunidades, objetos ou qualquer outro objecto de análise. Porque nestainvestigação inicialmente descrito e caracterizado pela de cada uma das variáveis estudadas. Em seguida, é medido o grau de relacionamento da estratégia de variáveis abrangente para a qualidade da educação e do exército motivação dos alunos.

É notar que a análise das duas variáveis foi realizada utilizando o pacote estatístico SPSS análise (versão 22.0) utilizando o coeficiente de correlação de Pearson. Entre os resultados, descobriu que existe relação significativa entre a estratégia da Qualidade da Educação e motivação em alunos da Escola de Inteligência do Exército.

Palavras-chave: estratégia abrangente, motivação, qualidade educacional, a motivação intrínseca, motivação acadêmica, motivação reconhecimen

## INTRODUCCIÓN

El desarrollo de la investigación implicó determinar la relación que existe entre la estrategia integral de calidad educativa y la motivación en los alumnos de la escuela de Inteligencia del Ejército del Perú, Chorrillos – Lima en el 2016.

La escuela de Inteligencia del Ejército con sus 57 años de labores educativas, siendo la única Institución especializada exclusivamente en el campo de la seguridad en el Perú, con una brillante trayectoria a lo largo de sus años, lo cual le ha merecido el reconocimiento unánime de todo el personal militar y civil que han pasado por sus aulas.

Durante la guerra fría que perfeccionó los sistemas de inteligencia entre la ex URSS y EEUU, cada día se percibía la competitividad entre estos dos grandes bloques, los sistemas de inteligencia fueron adaptados a las necesidades de cada país. Perú no estuvo excepto de esta carrera militar. La década de los noventa estuvo signada por un gobierno con gran presencia de inteligencia militar, desarrollándose un Sistema de Inteligencia Nacional (SIN). Para la década de los noventa, las fuerzas armadas habían potenciado sus respectivos sistemas de inteligencia, como parte articulada del SIN, en el caso del Ejército creó el Arma de Inteligencia. En octubre del año 2000, el SIN, fue desactivado por el Presidente Alberto Fujimori luego que su jefe de facto Vladimiro Montesinos fuera descubierto pagando sobornos a importantes figuras políticas, militares y artísticas. Estas actividades delictivas estaban financiadas con recursos públicos y aparentemente con otro tipo de fuentes de dudoso origen. Por tal motivo, y debido a las irregularidades escandalosas de tipo presupuestal, la Contraloría General de la República del Perú practicó una acción de control, cuyo resultado fue empleado por el Poder Judicial en casi todos los procesos que se vinculaban al manejo presupuestal del SIN,

La Escuela de Inteligencia del Ejército (EIE), no fue ajena a este hecho, lo primero fue desactivar el arma de Inteligencia, desarticular el servicio y muchos de sus integrantes sufrieron las consecuencias, fueron enjuiciados, con

procesos legales por lo que a la fecha no se ha logrado superar el estigma de hombre de inteligencia, como tal en los últimos cinco años se ha observado poco número de postulantes, y por otro lado una vez dentro, se percibe una desmotivación y falta de compromiso institucional con la comunidad de inteligencia, pues existe un vacío en la formación de una estrategia integral de educación de calidad y motivación que se produce por la falta de una filosofía, desencadenando un mal desempeño militar en los tiempos actuales.

Es entonces donde se plantea el problema principal: ¿Cuál es la relación que existe entre la estrategia integral de calidad educativa y la motivación de los alumnos de la escuela de Inteligencia del Ejército, Chorrillos-Lima?, teniendo como objetivo principal determinar cuál es la relación existente entre estas dos variables.

Finalmente a través del método científico aplicado, se llega a los resultados en donde determinamos la existencia de una relación significativa entre la estrategia integral de calidad educativa y la motivación de los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO**

#### 4.4. Descripción de la realidad problemática

Para el 2017 el Sistema de Inteligencia Nacional (SINA) tiene como principal objetivo producir el conocimiento útil para el proceso de toma de decisiones en materia de seguridad nacional. Es por ello que, dentro de las Fuerzas Armadas, el Ejército del Perú, tiene la Escuela de Inteligencia del Ejército (EIE), institución especializada en la formación de futuros suboficiales de Inteligencia del Ejército.

La EIE, brinda una formación técnica, la que es dirigida a una población determinada, jóvenes desde los 17 hasta los 24 años de edad, quienes reciben una formación de tres años académicos y donde la principal problemática radica en que la población juvenil postula a esta institución no con un sentir vocacional sino con una visión de formar parte de la población económicamente activa de manera segura, aprovechando la ventaja que esta institución educativa del ejército ofrece.

Es necesario mencionar que, en la actualidad las cifras de empleo e ingresos de los jóvenes, muestran tendencias preocupantes no concordantes con el gran crecimiento de la economía peruana, mostrando que los ingresos de los jóvenes, son los que menos están aumentando en términos reales (apenas un par de puntos por encima de la inflación).

Actualmente la mayoría de jóvenes (más del 50%) en edad laboral no cuentan con un contrato de trabajo estable o cuentan con un contrato de trabajo solo por locación de servicios manteniendo un rezago en las condiciones de trabajo lo que obliga a los jóvenes en edad laboral a la búsqueda de un oficio que ofrezca seguridad laboral, económica y de rápida formación, la misma que es optada por “necesidad” y no, por una motivación clara de vocación de servicio.

En ese sentido es importante que una persona esté motivada para estudiar o trabajar, pues así siente alegría por lo que se hace y, de esa manera, obtiene mejores resultados; pero no se trata únicamente de la motivación que mueve a los jóvenes prospectos sino también de ofrecer una buena calidad educativa que junto a la motivación de estos permita alcanzar los objetivos propuestos por la institución.

En los últimos años, se tiene una especial preocupación debido a que, estas nuevas generaciones que ingresan a la EIE, denotan una marcada desmotivación hacia la carrera profesional que eligieron voluntariamente, la desafección en el personal de alumnos es un problema que afecta la dinámica académica, por lo que surge la siguiente interrogante: ¿Cuál es la relación que existe entre la estrategia integral de calidad educativa y la motivación de los alumnos de inteligencia del ejército de la escuela de inteligencia del ejército, Chorrillos-Lima. 2016?.

Por lo anteriormente expuesto, es que es necesario analizar la relación que existe entre la estrategia integral de calidad educativa y la motivación de los alumnos de la escuela de inteligencia del ejército, con el propósito de repensar la forma en que la escuela debe afrontar la falta de motivación de los jóvenes alumnos para alcanzar los objetivos de la escuela y de la institución militar.

## 1.2. Delimitación de la investigación

### 1.2.1 Delimitación espacial

La escuela de Inteligencia del Ejército, lugar donde se realizó la investigación, se encuentra ubicada en el distrito de Chorrillos, en la ciudad de Lima.

### 1.2.2 Delimitación social

La presente investigación se realizó en jóvenes alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército, los mismos que provienen de un diferente nivel socioeconómico y cultural. Cabe mencionar que en su

mayoría, son jóvenes de estatus medio, los mismos que buscan una profesión que les brinde un futuro seguro.

### 1.2.3 Delimitación temporal

La presente investigación se realizó durante los meses de enero a diciembre del año 2016

### 1.2.4 Delimitación conceptual

En lo que respecta a doctrina de Inteligencia, el Ejército del Perú, al igual que la mayoría de los ejércitos del mundo adoptó experiencias y lecciones obtenidas tras la II Guerra Mundial, básicamente en tres campos:

- a. La Inteligencia de Combate, orientada al conocimiento completo del enemigo, el terreno y las condiciones meteorológicas.
- b. La Inteligencia para la “Guerra Fría” donde prevaleció el espionaje, las medidas de Contrainteligencia y el apoyo a las acciones Contrasubversivas.
- c. El desarrollo de las Técnicas Operativas de Búsqueda y Protección de Informaciones.

Implementando estos tres campos en el Planeamiento de las Grandes Unidades y Unidades, en la Escuela Superior de Guerra y en las Escuelas de Armas y Servicios.

## 1.3. Problemas de Investigación

### 1.3.1 Problema principal

¿Cuál es la relación que existe entre la estrategia integral de calidad educativa y la motivación de los alumnos de la escuela de inteligencia del ejército, Chorrillos-Lima. 2016?

### 1.3.2 Problemas secundarios

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación intrínseca y la estrategia integral de calidad educativa de los alumnos de la Escuela de Inteligencia del ejército, Chorrillos-Lima. 2016?

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación académica y la estrategia integral de calidad educativa de los alumnos de la Escuela de Inteligencia del ejército, Chorrillos-Lima. 2016?

¿Cuál es la relación que existe entre la motivación de reconocimiento y la estrategia integral de calidad educativa de los alumnos de la Escuela de Inteligencia del ejército, Chorrillos-Lima. 2016?

## 1.4. Objetivos de la investigación

### 1.4.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la estrategia integral de calidad educativa y la motivación de los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército, Chorrillos-Lima. 2016.

### 1.4.2 Objetivos específicos

Establecer la relación que existe entre la motivación intrínseca y la estrategia integral de calidad educativa de los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército, Chorrillos-Lima. 2016.

Establecer la relación que existe entre la motivación académica y la estrategia integral de calidad educativa de los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército, Chorrillos-Lima. 2016.

Establecer la relación que existe entre la motivación de reconocimiento y la estrategia integral de calidad educativa de los

alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército, Chorrillos-Lima. 2016?.

## 1.5. Hipótesis y variables de la investigación

### 1.5.1 Hipótesis general

**H** Existe una relación significativa entre la estrategia integral de calidad educativa y la motivación de los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército, Chorrillos-Lima. 2016.

### 1.5.2 Hipótesis secundarias

**H1** Existe una relación significativa entre la motivación intrínseca y la estrategia integral de calidad educativa de los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército, Chorrillos-Lima. 2016.

**H2** Existe una relación significativa entre la motivación académica y la estrategia integral de calidad educativa de los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército, Chorrillos-Lima. 2016.

**H3** Existe una relación significativa entre la motivación de reconocimiento y la estrategia integral de calidad educativa de los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército, Chorrillos-Lima. 2016.

### 1.5.3 Variables

- Estrategia integral de calidad educativa  
La estrategia integral es el conjunto de técnicas planeadas para conseguir un fin, en ese sentido aplicado a la educación justifica cualquier proceso de cambio o plan de mejora para alcanzar la calidad educativa.
- Motivación

Puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo.

## 1.6. Metodología de la investigación

### 1.6.1. Tipo y nivel de investigación

#### a) Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo Sustantivo y Básico

#### b) Nivel de Investigación

La presente investigación pertenece al nivel Descriptivo Correlacional porque mide cada variable y luego analiza su correlación, los estudios descriptivos “buscan especificar las propiedades, características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis”.

Porque dentro de la presente investigación en un primer momento se ha descrito y caracterizado la dinámica de cada una de las variables de estudio. Seguidamente se ha medido el grado de relación de las variables estrategia integral de calidad educativa y motivación de los alumnos de inteligencia del Ejército.

### 1.6.2. Método y diseño de la investigación

#### a) Método de investigación

El método de investigación a emplear es Hipotético Deductivo.

#### b) Diseño de Investigación

El Diseño correspondiente es no experimental, transversal, descriptivo-correlacional.

Es un diseño de estudio descriptivo porque mide y reporta las características estrategia integral de calidad educativa y motivación de los alumnos de inteligencia del Ejército.

Es un estudio correlacional porque mide el grado de relación o asociación entre las variables descritas. A continuación, se representa en la figura 1

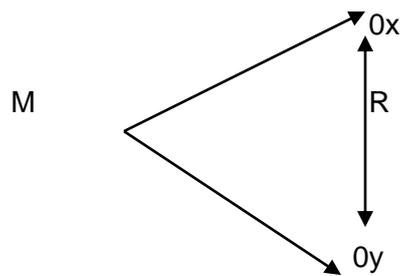


Figura 1. Tomado de (Sánchez y Reyes 2002).

**Dónde:**

M : Muestra de estudio

0x : Observaciones de la 1ra. Variable  
Estrategias integral de calidad educativa

0y : Observaciones de la 2da. Variable  
Motivación.

R : Niveles de relación que se dan entre 2 variables  
concurrentes.

### 1.6.3. Población y muestra de la investigación

#### 4) Población

Está conformada por 276 (1ro = 80, 2do = 98, 3ro = 98) alumnos de la escuela de inteligencia del Ejército, sito en

Chorrillos – Lima en el 2016. Los mismos que cumplen las siguientes características:

- Jóvenes de ambos sexos
- Jóvenes mayores de 17 años
- Jóvenes que se encuentran cursando el año académico (1er, 2do y 3er año)

#### b) Muestra

La muestra fue probabilística de carácter estratificado, en este tipo de muestra cada una de las unidades de análisis tienen las mismas probabilidades de pertenecer a la muestra, para ello se halló el tamaño de la muestra a través de la siguiente fórmula:

$$n = \frac{E \cdot N \cdot P \cdot Q}{E^2 \cdot N - 1 + EPQ}$$

n = Muestra

E = Margen de error

P = Probabilidad de acierto

Q = Probabilidad de error

N= Población

Quedando finalmente la muestra constituida por 161 alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.

Para precisar la muestra debido a que existen estratos, es decir, diferentes grados, se utilizará la fórmula de Kish.

$$Kh = n/N$$

Teniendo en total:

1er año = 47

2do año = 57

3er año = 57

n= Tamaño de muestra.

N= Población

La muestra queda representada en la siguiente tabla:

		Año			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	primer año	47	29,2	29,2	29,2
	segundo año	57	35,4	35,4	64,6
	tercer año	57	35,4	35,4	100,0
	Total	161	100,0	100,0	

#### 1.6.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

##### a) Técnicas

Se utilizó la encuesta, que permitió obtener datos y adaptarlos al análisis tipo estadístico, su principio básico consistió en preguntar a una muestra de alumnos de la EIE

##### b) Instrumentos

Para la variable (X):

Cuestionario para medir la estrategia integral de calidad educativa

Autor

El instrumento fue construido por Ramos, 2016.

Descripción

La prueba está compuesta por 23 ítems que evalúan las dimensiones que componen a la estrategia integral de calidad educativa (Ramos, 2016).

Plan de estudio

Plan administrativo

Forma de aplicación:

Los estudiantes responden a cada elemento utilizando un formato de respuesta en escala tipo 30 Likert.

Calificación:

Se califica de 1 al 5 de la siguiente manera:

1= Nunca

2= Casi nunca

3= A veces

4= Casi siempre

5= Siempre

Las valoraciones de las escalas se obtienen mediante la suma total de los valores de los elementos de cada escala.

- Validez y Confiabilidad

En el marco de la investigación, se obtuvo a través de una prueba piloto, y se utilizó el alfa de Cronbach.

Para la variable (Y)

El cuestionario fue elaborado por el propio investigador.

Autor(a): Carlos Alberto Ramos Otiniano (2016)

Administración: Individual

Duración: Sin límite de tiempo. Aproximadamente de 10 a 15 minutos.

Estructura:

El cuestionario consiste en 30 ítems, 10 por cada dimensión de la variable: motivación intrínseca, motivación académica y de reconocimiento.

Estos ítems midieron la variable en escala de Likert. La escala usada fue del 1 al 5, donde:

Índice Valorativo

1 = Totalmente en desacuerdo

2 = En acuerdo

3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo

4 = De acuerdo

5 = Totalmente de acuerdo

- Validez

En vista de que el instrumento ha sido construido por el investigador del presente estudio, no existen datos sobre la validez y confiabilidad, con relación a la población de la presente investigación; por lo tanto la validez se hará por juicio de expertos.

#### 1.6.5 Justificación, importancia y limitaciones de la investigación

##### a) Justificación

- Teórica.

Esta investigación se desarrolla con la finalidad de contribuir a la información conocida la cual constituye un aporte al campo de la educación en las ciencias militares, porque dará a conocer evidencias teóricas en cuanto a investigaciones acerca

de la inteligencia y el desempeño militar en los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército Chorrillos – Lima en el 2016. Asimismo, al término de esta investigación se prevé, que con la obtención de los resultados se ayudaran a mejorar a través de capacitaciones, charlas y talleres a las dificultades que presentan los alumnos de la institución en mención.

- Práctica

Este trabajo de investigación nos obliga a superar y mejorar la educación en las ciencias militares con el apoyo de los ya conocido o estudiado.

- Metodológica

Cuando en este estudio se demuestre su veracidad, podremos emplear en otros trabajos de estudio como en las escuelas militares similares.

## b) Importancia

La importancia y trascendencia de la presente investigación radica en que, se pone al alcance de los interesados en el estudio de la Calidad Educativa y la Motivación, información relacionada directamente a estas variables, por lo cual se constituye en una herramienta orientadora y de consulta para demás investigaciones relacionadas.

Porque una educación de primer nivel sostenida por principios morales en un país que respeta la constitución y la leyes para el fortalecimiento de la democracia impartida en las escuelas militares nos Dara como resultado profesionales militares con alto conocimiento y amor a su país, para defenderla y honrarla con valor y lealtad.

### c) Limitaciones

El desarrollo de la investigación implicó determinar la relación que existe entre la estrategia integral de educación de calidad y la motivación en los alumnos de la escuela de Inteligencia del Ejército del Perú, Chorrillos – Lima, a través de dos diferentes instrumentos (cuestionarios). Teniendo como principal limitación el tiempo de aplicación ya que los alumnos ocupan sus horas académicas al cien por ciento, teniendo que buscar horarios que no perjudiquen en sus horas académicas para la aplicación de los cuestionarios.

Asimismo, cabe recordar que el investigador, se encuentra residiendo en la ciudad de Arequipa, siendo la distancia hacia la ciudad de Lima, principal limitante para la rápida aplicación de los instrumentos.

Finalmente, el tema de presupuesto es evidente, ya que al gasto de material utilizado en la presente investigación se suma el invertido en viáticos por viajes recurrentes a la ciudad de Lima.

**CAPÍTULO II**  
**MARCO TEÓRICO**

## 2.1. Antecedentes de la investigación

Se ha constatado a través de la literatura especializada sobre las variables estrategia integral de calidad educativa y motivación y se ha permitido evidenciar la existencia de diversos trabajos realizados en nuestro país a nivel educativo, militar y empresarial. Se muestra una preocupación al respecto, hallándose estudios de las variables. A continuación algunos estudios a nivel nacional e internacional relacionados al tema de nuestra investigación:

A nivel internacional

- Sander (2012) **realizó un estudio cualitativo sobre las Nuevas tendencias en la gestión educativa. Democracia y Calidad sobre la evaluación de la experiencia educativa latinoamericana de las últimas décadas revela que todos necesitamos aprender**, los unos de los otros, con la meta colectiva de concebir perspectivas intelectuales socialmente válidas y culturalmente relevantes que sirvan de guía para la investigación y la práctica en la administración de la educación. Sea cual fuere la orientación que suscribimos, es necesario superar sectarismos y fundamentalismos académicos, a través de una postura intelectual abierta, que sea capaz de identificar las contribuciones y limitaciones de las distintas perspectivas de gestión educativa. Para incorporar y potenciar las mencionadas contribuciones y para superar las limitaciones, depurando sus aspectos políticamente alienantes y socialmente irrelevantes, la estrategia más efectiva es la participación ciudadana, concebida como derecho y deber de todos los integrantes de una comunidad democrática, sea ésta la escuela o la sociedad como un todo.
- Arratia (2010) **realizó un trabajo descriptivo sobre el desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: influencia y percepciones desde los evaluados, en su tesis para optar el grado de magister en la Universidad de Chile**, en donde obtuvo como resultado relevante que la mayoría de los educadores opinan que las condiciones

materiales de trabajo docente no son las adecuadas para realizar su labor pedagógica, y por lo mismo, son visualizadas como un factor disruptivo en la satisfacción laboral y en menor medida en su desempeño docente. En este contexto, llama la atención que el motor motivador de variados aspectos de la satisfacción sea el rol vocacional de la profesión, lo que permitiría explicar el desajuste entre el proceso de satisfacción y su opinión respecto de distintos aspectos relevados de manera negativa. Por último, es relevante distinguir que un grupo importante de docentes plantea una crítica a la EDD, aludiendo principalmente que esta evaluación no considera el contexto de desarrollo profesional, siendo reconocido como un elemento fundamental en el desempeño de cualquier profesor.

- Adrián (2006) realizó un estudio descriptivo sobre Gestión de la carrera militar en un contexto de valorización del conocimiento: desarrollo y vinculación con el sistema universitario en su tesis para optar el grado de magister en la Universidad Nacional de Mar de Plata Argentina, en donde encontró como resultado un desarrollo del sistema educativo del ejército argentino fue pasando de la educación terciaria a un estudio universitario, iniciando con el bachiller en relaciones internacionales en ingeniería y completándose luego con las licenciaturas en administración y en matemática aplicada.

- Solís (2003) realizó un estudio de tipo cuasi-experimental sobre como el clima organizacional influye en la motivación del trabajador en la empresa Edoardos; México DF México. La muestra estaba conformada de 30 individuos quienes se le administro un cuestionario conformado de 43 preguntas y cuyo diseño de estudio fue de tipo cuasi-experimental. Los factores que se estudiaron en este proyecto, son importantes y determinantes, sin embargo cabe mencionar que la motivación para hacer un buen trabajo disminuye cuando una persona no comprende el porqué de lo que hace, o considera que no contribuye al esfuerzo total. Un clima organizacional favorable al trabajador. Repercute positivamente en la motivación del mismo.

- La Facultad de Ciencias Militares de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (2013). Para contribuir al fortalecimiento de la formación profesional de los próximos oficiales del ejército Nacional, estableció que se requería establecer una estrategia didáctica para la construcción del aprendizaje deseable de la cinemática (estudios del movimiento sin importar las causas que lo producen), porque este contenido era transferido de forma tradicional y no había una didáctica que les ayudara a generar un aprendizaje significativo de esta rama de la física para aplicarlo a su contexto militar La Facultad de Ciencias Militares de la Escuela Militar de Cadetes “General José María Córdova” (2013).

El problema que se detectó, fue la deficiente apropiación por parte de los cadetes a los conceptos y al conocimiento de la cinemática aplicada en su contexto y en la vida diaria en general, y se pretendió diseñar una estrategia para el aprendizaje significativo de la cinemática, determinar sus motivaciones por el estudio de la física y actividades académicas referidas al conocimiento deseable sobre esta materia que se quiere que el cadete posea.

El enfoque de la investigación fue interpretativo, porque pretendía analizar la situación de los estudiantes al inicio del cuarto semestre frente a la claridad y apropiación que tienen los estudiantes sobre los conceptos básicos de la cinemática, contemplados en el plan de estudios de secundaria y que son necesarios para el trabajo en el que se realiza en el cuarto semestre y que ayudaran al proceso de formación de los cadetes de la ESMIC.

La Facultad de psicología de la universidad de Buenos Aires, realizó un trabajo de análisis e interpretación cualitativa, sobre las causas de la desmotivación por el estudio y su consecuente impacto en el rendimiento académico de alumnos, este reconoce causas diversas y es un indicador clave en el ámbito universitario nacional. Este trabajo focalizó el problema en el ámbito de las academias militares con formación de grado universitario. A los aspectos antes mencionados, se le agregan en el ámbito militar algunos factores específicos que proyectan su influencia en

el tema tratado, tales como el sistema de internado y la instrucción militar. El trabajo se basó en datos obtenidos a partir de la aplicación de dos instrumentos sobre la población educativa de una academia militar argentina y en un trabajo de investigación realizado en la misma durante el año 2002 por el Dr Castro Solano relacionado con los “Predictores del rendimiento académico y militar de cadetes argentinos”. Se puede observar que en el caso de los docentes encuestados, las causales del rendimiento insuficiente y de desmotivación se asignan exclusivamente a la responsabilidad del alumno como si fuera el único actor del proceso de enseñanza – aprendizaje. Los alumnos encuestados, lo asignan al contexto institucional y aparece en menor grado la atribución a la causalidad interna, Facultad de psicología de la universidad de Buenos Aires (2004).

La Universidad Nacional General Sarmiento, realizó una investigación a través de su Instituto de Desarrollo Humano (IDH), la cual se centró en analizar y entender qué hay detrás de esta falta de estudio o de motivación que atraviesan todas las clases sociales y todas las edades, pero a partir de la puesta en foco del escenario escolar, no en el estudiante. Se investigó qué es lo que construye ese desgano, esa falta de motivación para el estudio. La motivación o la implicación no es una característica esencial de los sujetos, sino una construcción que se desarrolla a lo largo del tiempo, indica esta investigación. Se determinó que una de las causas que podrían explicar algunas cuestiones en torno de por qué los estudiantes se ponen, o no, a estudiar, es que si los estudiantes creen que son incapaces de aprender no van a hacer el esfuerzo, porque hay una puesta en riesgo de su propia subjetividad. ‘Si yo hago el esfuerzo y me va mal es mucho peor que si ni me esforcé’. Entonces, si hay tendencias que pueden reforzar esta teoría o mecanismos que le posibiliten a los alumnos oportunidades de aprender o fenómenos grupales que incentivan que los estudiantes se pongan a estudiar.

La UNESCO, realizó un estudio sobre el fracaso escolar en la enseñanza, planteando diversas hipótesis sobre las causas de los malogros escolares en los diferentes contextos nacionales. Algunas de

ellas postulan que este problema es el resultado de condiciones económicas y sociales que desaniman a los estudiantes a continuar sus estudios, en la medida que sus padres quieren que ellos les ayuden en los trabajos hogareños o en otras actividades económicamente productivas. Otras hipótesis plantean que los programas y los métodos en vigor en la escuela no se adaptan a las necesidades de numerosos estudiantes o de las comunidades en donde ellos viven, lo que lleva igualmente a una tasa elevada de repetición y de deserción.

A nivel nacional

- Ecorihuela, (1994); citado por Viera (2009), realizó un estudio experimental 2006-2009. SOBRE CLIMA ORGANIZACIONAL. La muestra estuvo conformada por oficiales y sub-oficiales y aerotécnicos de la escuela de aviación militar. Concluyó que no se evidenciaron mayores problemas en el clima organizacional, sin embargo las diferencias encontradas se derivan de una falta de motivación con el personal por considerar que el desempeño demostrado por ellos, no es debidamente evaluado y recompensado, por pensar que los sueldos devengados no se corresponden con el esfuerzo demostrado en el trabajo y concluye que existe otro factor que influye en la fuente de insatisfacción laboral, es la cantidad de roles que cumple el profesional militar.
- Berrocal (2007), realizó una investigación sobre la relación existente entre el clima institucional y la calidad de servicios educativos ofertado por las instituciones educativas públicas del nivel secundario de la Urbanización Dulanto de la Región Callao; en la cual encontramos dos instituciones de nivel secundario: Politécnico Nacional del Callao y César Vallejo.. El tipo de muestra es probabilística, proporcional. Se aplicaron dos encuestas a toda muestra. Los resultados indicaron que en las instituciones educativas de la urbanización Dulanto, la identidad institucional según la percepción de los sujetos encuestados se expresa en forma predominante

en un nivel medio o regular, así mismo predomina el nivel medio en cuanto a las relaciones interpersonales y la dinámica institucional, el servicio educativo según la percepción de los sujetos encuestados se expresa predominantemente en un nivel medio o regular por parte del alumnado y lo cual es reconocido por docentes, administrativos y personal directivo de los centros educativos estudiados. Así mismo, todas las dimensiones del clima institucional (identidad institucional, relaciones interpersonales y dinámica institucional) están relacionadas con el servicio educativo

- Eduardo Mejía Carbonel (2006), publicó un artículo sobre su investigación de la “Importancia de la Evaluación en la Motivación para el Aprendizaje”, donde concluye que la evaluación promueve la motivación para el aprendizaje cuando utiliza criterios de calificación que ayuden a los estudiantes a esforzarse por alcanzar su meta en lugar de compararse con sus compañeros. Además que los estándares de rendimiento académico deben ser claros, que se perciben como realizables y se acompaña de una retroinformación sobre el incremento del progreso en la consecución de las metas académicas. Por último, que la retroinformación debe ayudar a entender al alumno cuando y porque sus trabajos y evaluaciones son adecuadas o inadecuadas. Es decir, se le ayuda a interpretar la información que el docente está dando sobre su desempeño, y que estrategias debe utilizar para mejorar su rendimiento académico.

## 2.2. Bases teóricas

### 2.2.1. Teoría de la motivación

La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo. La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta.

Para Gary Dessler, “La motivación refleja el deseo de una persona de llenar ciertas necesidades. Puesto que la naturaleza y fuerza de

las necesidades específicas es una cuestión muy individual, es obvio que no vamos a encontrar ninguna guía ni métodos universales para motivar a la gente”.

Existen muchas teorías de la motivación, cada teoría de la motivación pretende describir qué son los humanos y qué pueden llegar a ser. El contenido de una teoría de la motivación nos permite entender el mundo del Desempeño Dinámico en el cual operan las organizaciones, describiendo a los gerentes y los empleados que participan en las organizaciones todos los días. Como las teorías de la motivación tratan del desarrollo de las personas, el contenido de una teoría de la motivación también sirve a los gerentes y empleados para manejar la dinámica de la vida en las organizaciones.

La motivación fue uno de los principales conceptos a los que se enfrentaron generalmente los investigadores de la administración, por ello, a continuación se enmarca un resumen de las primeras ideas sobre la motivación, que dio lugar a las teorías que describiremos más adelante.

El llamado modelo de las Relaciones Humanas se suele ligar a Elton Mayo y sus contemporáneos. Mayo y otros investigadores de las relaciones humanas encontraron que el aburrimiento y la repetición de muchas tareas, de hecho, disminuían la motivación, mientras que los contactos sociales servían para crear motivación y sostenerla. Determinan que los gerentes pueden motivar los empleados reconociendo sus necesidades sociales y haciendo que se sientan útiles e importantes. En la actualidad, el legado de este modelo serían los buzones de sugerencias, los uniformes de las empresas, los boletines de las organizaciones y la contribución de los empleados en el proceso de evaluación de los resultados.

En los seres humanos, la motivación engloba tanto los impulsos conscientes como los inconscientes. Las teorías de la motivación, en

psicología, establecen un nivel de motivación primario, que se refiere a la satisfacción de las necesidades elementales, como respirar, comer o beber, y un nivel secundario referido a las necesidades sociales, como el logro o el afecto. Se supone que el primer nivel debe estar satisfecho antes de plantearse los secundarios.

El psicólogo estadounidense Abraham Maslow diseñó una jerarquía motivacional en seis niveles que, según él explicaban la determinación del comportamiento humano; pero más adelante nos referiremos a éste.

### 2.2.2. Naturaleza de los procesos de motivación

La motivación está considerada como una variable interviniente, no observable directamente, que hace referencia a estados internos del organismo, constitutivos de factores dinámicos que provocan cambios conductuales. Estos factores pueden ser de dos tipos:

- a) Biológicos: proporcionando una energía que activa la conducta persistentemente en una dirección determinada hasta restablecer el equilibrio, como el hambre, la sed, la sexualidad.
- b) Cognitivos: cumplen la misma función de activación, direccionalidad y persistencia, pero teniendo en cuenta además de los factores orgánicos, las variables relacionadas con la tarea, como su dificultad, y con la persona, como las expectativas, valores, etc.

Los estados motivacionales están afectados por factores internos y externos. La influencia de Darwin contribuyó a su explicación introduciendo el término instinto, referido a fuentes de energías internas. Posteriormente, el término se dirigió a factores externos. Recientemente, se hace una diferencia entre motivación extrínseca, en el sentido de que los incentivos y recompensas proporcionan una satisfacción que es independiente de la actividad misma y son controlados por alguien distinto del propio sujeto; y motivación

intrínseca, cuando es la propia actividad de la tarea en sí misma la que proporciona la orgánica aparente fuente de recompensa, en forma de crecientes sentimientos de competencia y autodeterminación.

### 3.2.3. Modelo humanista de motivación

Para Rogers, uno de sus representantes junto con Maslow, el propósito de la educación debe ser ayudar a los estudiantes a crecer y desarrollarse como individuos autorrealizados. La autorrealización hace referencia al logro del más alto potencial de desarrollo de uno mismo. Para Maslow el hombre nace con una serie de potenciales innatas (rasgos y habilidades) distintas de las de las demás especies, que tienen que ser desarrolladas.

Existe una presión biológica, interna, que impulsa a los individuos a desplegar sus capacidades y talentos heredados. La sociedad y cultura pueden facilitar o inhibir el avance de estas potencialidades, pero no pueden cambiarlas cualitativamente. La motivación principal de la persona consiste en crecer y perfeccionar su sí mismo básico.

Jerarquización de las necesidades

Fisiológicas: hambre, sed, sexo, etc.

Seguridad: estabilidad, protección, etc.

Afiliativas: amor, pertenencia, etc.

Estima: logro, prestigio, etc.

Autorrealización: incluye el deseo de conocer y entender, así como las necesidades estéticas.

### 3.2.4. Motivación en el aprendizaje

La motivación abarca muchos aspectos, por eso la infinidad de significados; pero en el ámbito de la enseñanza-aprendizaje hace referencia, fundamentalmente, a aquellas fuerzas, determinantes o

factores que incitan al alumnado a escuchar las explicaciones del/la profesor/a, tener interés en preguntar y aclarar las dudas que se le presenten en el proceso escolar, participar de forma activa en la dinámica de la clase, realizar las actividades propuestas, estudiar con las técnicas adecuadas, investigar, experimentar, y aprender por descubrimiento, así como de manera constructiva y significativa. En definitiva, presentar una conducta motivada para aprender, acorde con sus capacidades, inquietudes, limitaciones y posibilidades, pues cada alumno y alumna tiene unas características individuales.

Dichas fuerzas pueden manifestarse bien interna o externamente. En el primer caso se le denominan intrínsecas y responden a las necesidades del alumno y alumna para su supervivencia, con el fin de cubrir sus necesidades básicas (confianza, afecto, cariño, cuidado, seguridad, identidad, autoestima y autonomía, entre otras). En el segundo caso se le conocen con el nombre de extrínsecas, las cuales atañen a las estrategias utilizadas por el profesorado para el crecimiento, desarrollo y maduración de su alumnado, cuyo culmen y máxima motivación es la formación de su personalidad y su autorrealización como alumno y alumna. Dichas metas están implícitas y reflejadas en los objetivos, contenidos (conceptuales, procedimentales y actitudinales), metodología y actividades propuestas para cada nivel, ciclo o etapa del sistema educativo.

Según las teorías de aprendizaje, para que se alcance un proceso satisfactorio e integral, es de vital importancia tanto la motivación interna, innata o biológica del alumnado, como la externa, social o aprendida, debido a que ambas se complementan y resultan relevantes en la obtención de resultados educativos óptimos. Este último tipo de motivación, en la mayoría de los casos, los alumnos y alumnas la suelen interiorizar y exteriorizar mediante la observación directa y constante e imitación de modelos de referencia, siendo los más influyentes los que se encuentran más cercanos sobre ellos. En

el caso del ámbito escolar, los modelos de imitación son los diferentes sectores de la comunidad educativa (profesorado, alumnado, familias, representantes legales, y personal de administración y servicios) y fuera del entorno escolar las relaciones interpersonales con su grupo de iguales y las características socio-culturales-familiares del contexto en que se encuentra inmerso el alumnado.

Los docentes deben tener presente de que debe darse una predisposición por parte del alumnado para que consiga su motivación, dado que ésta es un ente abstracto, que no se encuentra en ningún lugar determinado para activarla y estimularla. De lo contrario, será imposible, por mucho interés que pongamos por nuestra parte como agentes motivadores. No obstante, también resulta imprescindible el uso de recursos y estrategias motivadoras y atractivas adaptadas a las necesidades, gustos, preferencias e intereses de los alumnos y alumnas. Aun así, la finalidad de alcanzar un alumnado totalmente motivado en nuestros centros escolares es un reto difícil, en la mayoría de las ocasiones, a medio/largo plazo y caracterizado por las circunstancias personales y sociales de cada alumno y alumna.

#### 2.2.5. Calidad educativa

La calidad educativa, se refiere a los efectos positivamente valorados por la sociedad respecto del proceso de formación que llevan a cabo las personas en su cultura.

Muñoz explica que, la educación es de calidad cuando está dirigida a satisfacer las aspiraciones del conjunto de los sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida; si, al hacerlo, se alcanzan efectivamente las metas que en cada caso se persiguen; si es generada mediante procesos culturalmente pertinentes,

aprovechando óptimamente los recursos necesarios para impartirla y asegurando que las oportunidades de recibirla, y los beneficios sociales y económicos derivados de la misma, se distribuyan en forma equitativa entre los diversos sectores integrantes de la sociedad a la que está dirigida.

Graells, sostiene que la calidad en la educación asegura a todos los jóvenes la adquisición de los conocimientos, capacidades destrezas y actitudes necesarias para equipararles para la vida adulta.

#### 2.2.6. Características

- Ser accesible a todos los ciudadanos.
- Facilitar los recursos personales, organizativos y materiales, de acorde a las necesidades de cada alumno para que todos tengan las oportunidades que promoverán lo más posible su progreso académico y personal.
- Fomentar cambio e innovación en la institución escolar y en las aulas (lo que se abstendrá, entre otros resultados, propiciando la meditación compartida sobre la propia destreza del docente y el trabajo participativo del profesorado).
- Fomentar la intervención activa del alumnado, ya sea en el aprendizaje como en la organización y desarrollo de la institución, en un contexto de valores donde el alumnado, profesores, personal administrativo se sientan a gusto, valorados y respetados como seres humanos.
- Alcanzar la intervención de las familias e incluirse en la comunidad.
- Alentar y facilitar el adelanto y el bienestar del profesorado y de los demás integrantes de la escuela.

Dimensiones

Filosofía (relevancia)

Pedagogía (eficacia)

Cultura (pertinencia)  
Sociedad (equidad)  
Economía (eficiencia)

Mencionamos que un producto es de calidad cuando en su composición lleva un conjunto de características que lo hacen mejor que otros de su categoría y logra obtener los objetivos para las que había sido elaborado. Hablaremos de calidad de la enseñanza si logramos con éxito los objetivos concernientes a la actividad educativa.

Al determinar de que el concepto de “calidad de la educación” establezca un concepto relativo da como resultado a que las apreciaciones y aproximaciones pertinentes al respecto por las distintas audiencias se prolongan entre sí. En muchos casos se asocian las apreciaciones de calidad a “rango” y “estatus”, estimando como “buenos centros” aquellos donde participan alumnos de procedencia socioeconómica alta. En algunos casos se estima que son los medios, dotación y calidad de los docentes, adecuación de edificios, dotaciones y equipamientos, curriculum ofrecido, etc., los que determinan fundamentalmente la calidad de un centro. Finalmente, una gran mayoría se decanta definiendo la calidad en función de los resultados, entendiendo que son éstos los que realmente definen la calidad de un centro.

La importancia educativa tiene un concepto multidimensional, el cual al ser operativizado en función de variables muy diferentes.

Un ejemplo de cómo se concibe la Calidad Educativa en Alemania, desde el enfoque multidimensional y continuo se presenta en la ilustración siguiente:

Rasgos que define la calidad educativa

Siempre ha habido cierta preocupación por identificar los rasgos que caracterizan a las escuelas eficaces o escuelas con éxito. La visión clásica de este problema plantea que la calidad de un centro depende, fundamentalmente, de sus elementos personales, es decir, de sus profesores y alumnos. Las escuelas eficaces son aquellas que tienen buenos profesores y buenos alumnos y donde, por tanto, cabe esperar excelentes rendimientos. Se ha demostrado que esta suposición – aunque parte de un principio que inicialmente es cierto – es inexacta, ya que en escuelas con parecidos recursos humanos se obtienen los mismos o idénticos resultados.

Todos los trabajos de investigación sobre “escuelas eficaces “ en las décadas de los setenta y ochenta han tenido como finalidad común “ tratar de aislar los factores que inciden sobre la calidad de un centro con el fin de que, una vez identificados, se puedan implementar en otros y así paliar las desigualdades existentes en los resultados”. En esta línea se orientan los trabajos de Brookovel et al (1.979), Rutter et al (1.979), Edmonds (1.979), Madaus, Airasian y Kellaghan (1.980), Purkeyy Smith (1.983), Mortimore et al (1.988), Creemers y Scheerens (1.989), etc., por citar algunos de los más difundidos.

Edmonds y colaboradores, identifican los cinco factores que presentan mayor correlación con la eficacia de una escuela tomando como criterio el rendimiento de los alumnos, medido a través de pruebas estándar:

Liderazgo del director y atención que presta a la instrucción.

Grandes expectativas de los profesores sobre los alumnos.

Énfasis del trabajo en el aula sobre las habilidades básicas.

Control continuo de progreso del alumno.

Clima ordenado y seguro en el centro.

### 2.2.7. Cultura organizacional

Conjunto de relaciones entre individuos, aplicado al ámbito restringido de una organización, institución, administración, corporación, empresa, o negocio.

La cultura organizacional se ha determinado como “una acumulación detallada de valores y normas que son distribuidos por personas y agrupaciones de una organización y que inspeccionan la manera que interaccionan unos con otros y ellos con el ámbito de la organización. Los valores organizacionales son creencias e ideas sobre el tipo de objetivos y el modo captado en que se deberían conseguir. Tendremos a consideración que los valores de la institución elaboran normas, guías y expectativas que señalan la conducta adquirida de los trabajadores en situaciones particulares y el control del proceder moral de los integrantes de la institución de unos con otros”.

Una de las propiedades de la cultura organizacional es su particularidad simbólica. La cultura es algo intocable, aunque sus expresiones sí son contempladas. En esta dirección, la cultura de una institución está formada por un sistema de símbolos o costumbres que encaminan y pronuncian, en diferente grado, las costumbres de quienes laboran en ella y, principalmente, de los trabajadores que se van integrando. Estos componentes simbólicos se presentan en todos los niveles y departamentos de la organización, desde las relaciones personales y sociales hasta las normas de contabilidad. Mediante los componentes simbólicos de la cultura, la organización y sus integrantes establecen procedimientos de identidad y exclusión.

Las suposiciones implícitas y explícitas que los integrantes sostienen respecto de cuál es la conducta legítima dentro de la institución.

Facultan hallar varios grupos de trabajo dentro de la organización que manifiestan su propia cultura (subcultura) que transcriben en uso de jergas, maneras de comportar, modelos de procedimientos que se pueden suprimir, (hacer la vista gorda), etc. Estas subculturas afectan, hasta cierto punto, a toda la red y pueden disputar por imponerse a otras como parte de los juegos de poder tradicionales que se aprecian al interior de las organizaciones.

La cultura organizacional tiene diversos resultados sobre la conducta de sus integrantes. En primer término, en los procedimientos de atracción y selección, lo que perdura aún más la cultura existente. Lo que tendrá resultados sobre los procedimientos de retención y rotación voluntaria, de tal forma que en la medida que haya una mayor comunicación entre los valores de las personas y la cultura organizacional, mayor será la responsabilidad del trabajador hacia la institución, y menor la tasa de rotación o deserción voluntario. Las formas de liderazgo y toma de decisiones se verán también dañados por contingencias culturales así como las conductas activas.

Dentro de las funciones de la cultura organizacional, se pueden señalar las siguientes:

Motiva o limita las prácticas de la gerencia interna sobre el desarrollo de las políticas de una organización pública – Cultura administrativa - .

Para competir en el mercado y para actuar consecuentemente.

Ofrecer a los clientes productos y servicios con valor agregado y de garantizar utilidades para la empresa.

Tiene como propósito el controlar y modelar a los empleados de una empresa.

Estructura la descripción mental, tanto en los ciudadanos cómo en los funcionarios públicos, de lo que es y ha de ser el “buen gobierno” y la “administración apropiada”.

Los valores políticos de una sociedad contribuyen en el moldeamiento de sus organizaciones públicas.

Los valores políticos de una sociedad contribuyen en la definición de los límites de la acción administrativa de las organizaciones públicas.

Permite establecer criterios y reglas de acción para un mejor desempeño – de las organizaciones – en lo social.

Enfrentar problemas de adaptación externa e integración interna en las organizaciones.

Enseñar a los nuevos miembros – de la organización- el modo(s) correcto (s) de percibir, pensar y sentir... problemas relevantes a la organización.

Moldear a sus miembros y establecer los parámetros de conducta en la organización o al entrar en relación con esta.

Definir límites, estableciendo distinciones entre una organización y otra.

Transmitir un sentido de identidad a los miembros de la organización.

Facilitar la traducción, articulación, identificación e interiorización de los objetivos generales, respecto a los objetivos compartimentales e individuales en la organización.

Tender a ser un silencioso sistema de control comportamental.

De acuerdo a Robbins la cultura desempeña numerosas funciones dentro de la organización.

Primero, tiene un papel de definición de fronteras; esto es, crea distinciones entre una organización y las demás.

Segundo, transmite un sentido de identidad a los miembros de la organización.

Tercero, la cultura facilita la generación de un compromiso con algo más grande que el interés personal de un individuo.

Cuarto, incrementa la estabilidad del sistema social.

#### 2.2.8. Clima organizacional

No obstante, independientemente de cómo se conciba, del enfoque adoptado, de la caracterización o tipologías del clima, hay un significativo consenso en que el CO es una dimensión de la calidad de

vida laboral y tiene gran influencia en la productividad y el desarrollo del talento humano de una entidad.

En este sentido, conocer y comprender la forma como los empleados de una entidad perciben su realidad laboral mediante un apropiado diagnóstico que identifique aquellas áreas de conflicto, constituye una herramienta esencial para implementar la intervención necesaria de manera que se realice un cambio planificado que conduzca a un mayor bienestar y a una mayor productividad.

Toda organización tiene propiedades o características que poseen otras organizaciones, sin embargo, cada una de ellas tiene una serie exclusiva de esas características y propiedades. El ambiente interno en que se encuentra la organización lo forman las personas que la integran, y ésta es considerada como el clima organizacional.

Los sentimientos psicológicos del clima reflejan el funcionamiento interno de la organización, por ello este ambiente interno puede ser de confianza, progreso, temor o inseguridad. Por tal razón, la forma de comportarse de un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales sino también de la forma en que éste percibe su clima de trabajo y los componentes de su organización.

Dessler plantea que no hay un consenso en cuanto al significado del término, las definiciones giran alrededor de factores organizacionales puramente objetivos como estructura, políticas y reglas, hasta atributos percibidos tan subjetivos como la cordialidad y el apoyo.

En función de esta falta de consenso, ubica la definición del término dependiendo del enfoque que le den los expertos del tema; el primero de ellos es el enfoque estructuralista de Forehand y Gilmer los cuales definen el clima como: "El conjunto de características permanentes que

describen una organización, la distinguen de otra e influye en el comportamiento de las personas que la forman.”

El otro enfoque es subjetivo y fue propuesto por Halpin y Crofts: “La opinión que el empleado se forma de la organización”.

Como colofón conceptual se puede inferir que el clima organizacional es: “El ambiente de trabajo percibido por los miembros de la organización y que incluye estructura, estilo de liderazgo, comunicación, motivación y recompensas, todo ello ejerce influencia directa en el comportamiento y desempeño de los individuos.”

Las definiciones de clima organizacional explican que:

El Clima se refiere a las características del medio ambiente de trabajo. Estas características son percibidas directa o indirectamente por los trabajadores que se desempeñan en ese medio ambiente.

El Clima tiene repercusiones en el comportamiento laboral.

El Clima es una variable que interviene entre los factores del sistema organizacional y el comportamiento individual.

Estas características de la organización son relativamente permanentes en el tiempo, se diferencian de una organización a otra y de una sección a otra dentro de una misma empresa.

### 2.3. Definición de términos básicos

- Aprendizaje: Adquisición del conocimiento de algo por medio del estudio, el ejercicio o la experiencia, en especial de los conocimientos necesarios para aprender algún arte u oficio.
- Motivación: señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo.

- Educación: Formación destinada a desarrollar la capacidad intelectual, moral y afectiva de las personas de acuerdo con la cultura y las normas de convivencia de la sociedad a la que pertenecen.
- Estrategia: una planificación de algo que se propone un individuo o grupo.
- Escuela de Inteligencia del Ejército: Institución especializada exclusivamente en el campo de la seguridad en el Perú, con una brillante trayectoria a lo largo de sus años.
- Inteligencia: La inteligencia es una noción vinculada a la capacidad de saber escoger las mejores opciones para solucionar un problema. El origen etimológico combina dos vocablos latinos: intus (“entre”) y legere (“escoger”).
- Inteligencia de combate: orientada al conocimiento completo del enemigo, el terreno y las condiciones meteorológicas.
- Inteligencia militar: Se conoce como inteligencia militar a las tareas que llevan adelante ciertas unidades específicas de las fuerzas armadas para recoger información sobre un enemigo (actual o potencial). Dichos datos permiten la planificación de las eventuales operaciones militares.
- Inteligencia Estratégica: Toda aquella información que responde a los requerimientos de los Gobiernos Nacionales para tener una visión global de los asuntos políticos, económicos, diplomáticos y militares, es necesaria para la preparación de políticas y planes en los niveles nacional e internacional. Este es el nivel superior de la inteligencia derivada de la información obtenida sobre el área más amplia posible en respuesta a las necesidades percibidas por los gobiernos

nacionales a través de todo el espectro de asuntos militares, diplomáticos, políticos y económicos nacionales e internacionales.

- Inteligencia Táctica u operacional: Es la requerida por los mandos para el planeamiento y dirección de las operaciones de combate: Establecer posibilidades operativas o tácticas según corresponda, determinando características, limitaciones y vulnerabilidades del enemigo. Proporcionar los antecedentes necesarios para realizar operaciones de Inteligencia en apoyo a la Conducción Operativa o Táctica.
- Ejército del Perú: de acuerdo al Decreto Legislativo No 1137, Ley del Ejército del Perú, en su ámbito de competencia (Artículo 3): El Ejército del Perú controla, vigila y defiende el territorio nacional, de conformidad con la ley y con los tratados ratificados por el Estado, con el propósito de contribuir a garantizar la independencia, soberanía e integridad territorial de la República.  
Interviene y participa en el control del orden interno, de acuerdo con lo establecido en la Constitución Política del Perú y leyes vigentes. Participa en el desarrollo económico social del país, en la ejecución de acciones cívicas y de apoyo social, en coordinación con las entidades públicas cuando corresponda, así como en las acciones relacionadas con la Defensa Civil, de acuerdo a la ley, en donde unas de sus funciones es desarrollar actividades de inteligencia orientadas a la Seguridad y Defensa Nacional en el ámbito de su competencia.
- Táctica: Son un conjunto de reglas y procedimientos que se emplea o utiliza para dirigir operaciones u acciones militares.

**CAPÍTULO III**  
**MARCO FILOSÓFICO**

### 3.1. ORÍGENES FILOSÓFICOS DE LOS CONCEPTOS MOTIVACIONALES

¿Quiénes somos? ¿De dónde venimos? ¿A dónde vamos? Podríamos decir que estas tres preguntas se han repetido a lo largo de la historia por millones y millones de personas. Como en tantas y tantas ocasiones, los griegos, y más concretamente los pensadores como Platón, Aristóteles y Sócrates, expusieron las primeras ideas y teorías con cierta base y reflexiva.

- Platón

Platón defendía inicialmente que la motivación partía de un alma dividida en tres: la primitiva (relacionada con necesidades como beber, comer, sexo), la competitiva (centrada en relaciones sociales) y la superior (capacidad de tomar decisiones teniendo en cuenta la razón).

Platón que era estudiante de Sócrates explicó que la motivación era algo que tenía origen adentro de las personas (alma, psique y mente) ha esto la llamo tripartita que la motivación estaba formada por estas tres cosas. Este la organizo de una forma jerárquicamente.

Platón contrapuso el mundo de los sentidos (cuerpo) al mundo de las ideas (alma). Dio mucha importancia al alma dejando de lado al mundo de los sentidos, pues consideraba que la experiencia no es suficiente para explicar todo lo que conocemos del mundo. Aprender es acordarse del conocimiento poseído del alma en una vida anterior.

- Aristóteles

Por el contrario, Aristóteles se interesó por el mundo de los sentidos, defendiendo que el conocimiento provenía de nuestra experiencia, y que las ideas eran conceptos creados por nosotros. En la razón, que está vacía antes de nacer (tabula rasa), se registran todos los conocimientos que proporciona la experiencia. Esta idea provocó en la psicología posterior la controversia:

herencia- experiencia. Hoy se admite que la motivación es el resultado de una compleja combinación de herencia y de experiencia.

Para Aristóteles el alma es libre y existe en todos los seres (animismo). Se opone al determinismo.

Cientos de años después, se tendieron a reducir esa terna y se consideraba que la motivación se dividía en cuerpo y mente. Se diferenciaba una parte biológica y una parte racional

Teoría de la Motivación: La voluntad, el instinto y la pulsión

- La Voluntad.

René Descartes fue el creador y propulsor de una teoría centrada en la Voluntad, como punto esencial para descubrir y comprender la motivación. A Descartes se le unieron posteriormente otros pensadores como Ruchkmick y Rand, quienes empezaron a concretar la voluntad como actos de elección, esfuerzo y resistencia. Pero, a medida que el estudio de la voluntad avanzaba, también lo hacían las dudas, puesto que la voluntad está compuesta por experiencias, elementos ambientales, biológicos. Poco a poco se dieron cuenta de que el estudio de la voluntad era tan o más complicado que el de la motivación, lo que llevó a los primeros investigadores del ámbito de la psicología a centrar su estudio de principios motivacionales en un nuevo plano no tan difuso, más fisiológico: el instinto.

Un avance en las propuestas que empezaron a difundir los psicólogos no dejaba de lado la voluntad, pero si la redirigían, puesto que es evidente que el esfuerzo intelectual que todos hacemos antes de ejecutar una acción proviene de algún sitio. La respuesta expuesta fue que todos nosotros limitamos la satisfacción de nuestras necesidades y tentaciones utilizando planes que se centran en algo esencial, metas, lo que nos ayuda a mantener y fomentar el esfuerzo. Por lo tanto, la respuesta al funcionamiento

de todos nosotros está en la psicología. Por lo menos eso es lo que se defendía.

- El Instinto

Como principal creador y difusor de esta teoría tenemos a Charles Darwin, quien aportó a la humanidad el concepto de evolución, gracias a sus estudios en la Islas Galápagos y a su obra más conocida “El origen de las especies”. De este modo, el dualismo hombre-animal, que hasta ese momento había dominado lo relativo al análisis de la motivación, queda apartado por el determinismo biológico planteado por Darwin.

Darwin observó que, de forma genérica, la conducta de cualquier animal era mecánica, innata, automatizada y de ahí extrajo su propuesta de instinto. Al hablar de la voluntad existía el problema de no saber explicar de dónde nacía el origen de la conducta, a lo que Darwin, con su “Instinto”, dio respuesta mediante la herencia genética, centrada en los genes, exponiendo una visión científica, con pruebas fisiológicas que lo sustentaban. Frente a una situación determinada, los animales respondían por instinto, por herencia fisiológica. Dentro del ámbito de la psicología, el psicólogo William James tomó el relevo de Darwin y de su teoría y la introdujo en su campo, diferenciando entre instintos físicos y mentales. William señalaba que, si el estímulo era correcto, se generaría una determinada conducta para alcanzar un objetivo. Por lo tanto, el estímulo es clave y esencial.

Una vez que la teoría del instinto se popularizó, se empezó a buscar cuantos instintos posee el ser humano, y fue en ese momento cuando la teoría empezó a complicarse, puesto que el listado crecía y crecía sin parar, llegando a la falta de seriedad y excesiva promiscuidad.

Del mismo modo que la Teoría de la Voluntad, toda esa búsqueda de instintos (que se contaban por miles) acabó dando al traste con la Teoría del

Instinto, lo que supuso que se abriera una nueva vía en la búsqueda de una explicación clara, científica y evidente sobre la motivación y la conducta.

- La Pulsión

Una opción defendida principalmente por Sigmund Freud y Clark Hull para explicar lo relativo a la motivación fue la Pulsión, cuyo primer promotor fue en 1918 Robert S. Woodworth, y que centraba su idea de que la satisfacción de las necesidades corporales es la esencia de la motivación, eligiendo por tanto por una opción biológica.

Hull pensó, al igual que Freud, que la base de la motivación eran las necesidades corporales, por lo tanto un elemento central fisiológico. Pero Hull creía que la pulsión era la acumulación de todas las necesidades retenidas. Las necesidades de alimento, bebida, etc... generan la pulsión. Cuando ya encontramos la pulsión o energía contenida, se forma la conducta, dándole fuerza. Pero son los hábitos los que dirigen a la conducta, no la pulsión.

Si el proceso en que varias necesidades unidas y acumuladas generan pulsión, posteriormente deriva en una conducta que finaliza en un acto mediante el hábito que se repite muchas veces, podemos llegar al punto en el que se genere un aprendizaje.

Por su parte Freud, expuso que, satisfacer las necesidades (hambre, sed, sexo) es el origen de la conducta de cualquier ser humano. Así se podría resumir su idea principal. Si alguien retiene y no satisface esa necesidad, acumulando energía, genera ansiedad. Esto supone que la pulsión lo que hace es concretar en una acción toda esa necesidad acumulada (energía) que necesita salir mediante una conducta.

## 3.2. ORÍGENES FILOSÓFICOS DE LA EDUCACIÓN

- Platón

Pretendiendo explicar el porqué de la justicia, Platón se interrogaba sobre las propiedades que tendría que poseer una sociedad para catalogarla como sincera, lo que, a su vez, le guio a la explicación de lo imaginario e irrealizable. En su idea sentía que los tenían el control del estado eran sus cuidantes, y los primordiales eran los estudiosos que la dirigían. Quienes habían estudiado en toda su vida, por lo que Platón explica con algo de aclaración, al término de ello, gracias al estudio de matemáticas y filosofía, sus intelectos habían logrado la existencia absoluta de lo natural, implicando la razón principal de la “forma de lo bueno”. Con la elaboración y equipados con mucho años de destreza manual como “sirvientes civiles superiores”, eran aptos de gobernar con justicia y la sociedad se hallaba en concordancia con las “formas” de la realidad moderna. Los integrantes de la sociedad, cuyas aptitudes intelectuales o intereses no les posibilitaba lograr los niveles más elevados de la educación, eran manipulados justamente a quienes se les encargaba las obligaciones en cumplimiento de su labor diaria, los cuales eran apropiados para sus talentos naturales. .

¿Qué forma una sociedad honesta? ¿Qué sabiduría deben tener los que dirigen un estado para que lo realicen dignamente? Si un ser humano sabe distinguir lo que es el bien ¿dicha persona haría acciones buenas? ¿Qué formas de sabidurías hay, las cuales deben estudiarse de una manera primordial? ¿Las asignaturas abstractas de las matemáticas y la metafísica son las formas de sabiduría más acertadas, y cuál es la realidad en ellas que las hace verídicas? ¿Las instituciones debieran contestar a los requerimientos de la ciudadanía, por medio la preparación de los estudiantes para un desempeño especial para su edad madura? De esta manera ¿no está en disputa con el pleno y libre desenlace de la sabiduría del educando? Enumeramos de esta manera algunas de las controversias señaladas por el filósofo Platón, que los

estudiosos de la educación moderna vienen resolviendo para satisfacción del ser humano.

La forma en que Platón exploraba estas controversias han sido de una importante ayuda. Como hemos visto ha sido de mucha ayuda el pensamiento socrático; en conclusión, se ha producido una elevada incompreensión, según los escritos de la virtud, que detalla a Sócrates en un dialogo con una persona que carece de liberta muy joven y animándole, con interrogantes ciertas, para explorar el mismo los exámenes de los razonamientos del estado con el motivo de explorar y conocer de los métodos utilizados por Platón.

- John Locke

John Locke, estudioso británico, uno de los máximos portavoces del empirismo británico. Su obra de *Some Thoughts Concerning Education* (1693), traduciendo al castellano diríamos “Algunos pensamientos sobre la educación” Locke mantuvo relación con todo lo relacionado la educación, es por ello que se preocupó por la filosofía de la sabiduría, manteniendo como idea principal: La educación lleva a formar las variadas clases sociales. Es por ello que solo la clase alta debía dedicarse a estudiar mientras el pueblo debía dedicarse a las labores manuales. Por otro lado, la obra filosófica principal de Locke, *An Essay Concerning Human Understanding* (1689), traduciendo al castellano diríamos “Un ensayo sobre la comprensión humana” provoco poco interés en los conceptos pedagógicos, propiamente aclarada, aunque sus amplias ramificaciones filosóficas, educativas y psicológicas fueron inverosímiles.

El apego de Locke en sus inicios no era distinto al de los estudiosos y de los que defienden el conocimiento de las ciencias del pasado siglo XX: estaba desconcertado porque las controversias, que mantenía a continuo con sus iguales a menudo tenían conclusiones no de acuerdo a sus ideas. Motivo que le llevó a la búsqueda para afirmar que el cerebro de una persona consigue todas sus ideas del conocimiento y de la razón, para llegar a acumular ideas. Superficialmente, su reflexión final le decía que si las ideas

eran verdaderas la conclusión también sería verdadera. Consecuentemente dichas conclusiones tomadas en cuenta por la razón resultarían verídicas.

Locke refutaba el pensamiento de que la sabiduría fuera natural. Reconocía que al principio el cerebro era completamente vacío, La conclusión de Locke para el nacimiento de las ideas no era nueva pero sí básica. Sus palabras calaron el alma de muchos estudiosos, psicólogos y educadores de los dos siglos posteriores de la talla Rousseau, Pestalozzi y Montessori.

El marcado empirismo de Locke nos va a indicar que las ideas por muy difícil de comprender o analizar se podían descomponer en partes más básicas y fáciles de entender, manteniendo todas las ideas su nacimiento en la experiencia. Para él existía el conocimiento de la experiencia exterior, describiéndola con el nombre de sensación y la experiencia interior, llamada reflexión, lo que en la actualidad psicológicamente se llama introspección.

Él aspiraba desarrollar unos programas en los cuales las básicas ideas resultantes o “unidades atómicas”; señalaba que el pensamiento poseía un diminuto conjunto de ideas naturales con cierto poder: “Cuando el razonamiento está formado de ideas básicas, obtiene la fuerza de duplicarlas, igualarlas y juntarlas, aun hasta convertirla en conocimiento infinito, y empezar a formar nuevas ideas complicadas y solo comprendidas según su manera de pensar.”

En educación una forma de enseñanza ideada por Pestalozzi (1746-1827) llamada la “lección objeto” que sometió en las escuelas de finales del siglo XIX, se basaba en las suposiciones psicológicas de Locke, tal como fueron varios de los ejercicios sensoriales que María Montessori concluyó para niños infantiles. Dos de los personajes del pensamiento educativo del siglo XX, John Dewey y principalmente, Jean Piaget, elaboraron algunas de sus propias ideas como reacción a las de Locke, y se entienden fácilmente de acuerdo a este contexto.

- Jean Jacques Rousseau

Jean Jacques Rousseau, filósofo, teórico político y social, músico y botánico francés, uno de los escritores más expresivos de la época. Lo cual hace ver a Rousseau como el “liberador del niño y como el “padre” de una educación progresista y moderna, pero su sentimiento romántico decidió que escribiera en una forma que resulta un anatema (excomuni3n) así lo ven muchos filósofos analistas. Su excelente obra educativa Émile (Emilio o De la Educación 1762) está llena de incoherencias, y de conceptos y argumentos negligentes, a pesar de ello, ha tenido tanta importancia política, ha inspirado muchas aventuras educativas, ha inspirado a muchos escritores posteriores, que no puede olvidarse en el panorama de la historia de la filosofía de la educación.

Rousseau se hizo célebre cuando ganó un concurso de ensayos en el cual demostraba que, contrariamente de la opinión mayoritaria de su tiempo, los avances en el arte y en las ciencias no habían llegado a la felicidad del hombre. Se obsesionó con una idea simple que inspiró mucho en él, todo su posterior trabajo; en la página que abría el Émile, escribía: “Dios hace a todas las cosas buenas; el hombre las manosea, y éstas se vuelven malas”. Rousseau remarcaba que lo que es natural es bueno, y daba recomendaciones normativas al lector del Émile para “fijar tus ojos en la naturaleza, seguir el sendero trazado por ella”, principalmente en la crianza de los niños, las leyes de la Naturaleza prevenía, no se deben refutar.

En Émile, Rousseau desplegaba la educación naturalista desde que el niño nacía hasta que se hacía adulto. A Émile se le apartaba de la ciudad para verlo crecer en el campo; no se le enseñaba nada hasta que estuviera listo para aprender; se posponía el aprendizaje mediante libros y los primeros años los transitaba jugando y dando paseos por el campo y los bosques; no se debía castigar sin motivo al muchacho más bien éste tenía que sentir los resultados naturales de sus acciones; y se debían evitar los modales y las conductas superfluas.

### 3.3. PRINCIPALES CONCEPCIONES SOBRE LAS TEORÍAS EDUCATIVAS

De acuerdo a la escuela filosófica que tengamos, obtendremos también una definición de la educación y un tipo de educación que practicamos. Estas importantes concepciones de la educación son las siguientes:

- La concepción filosófica racionalista

La filosofía idealista a nuestro modo de ver en lugar de colocar en primer lugar a la realidad material o cosas, coloca a nuestro propio YO en nuestra mente, abandonando a la realidad concreta subordinado al YO; aclarando diremos que; fija principalmente que las ideas o representaciones mentales, son las importantes y que lo segundo es el mundo material. Para el idealismo filosófico el conocimiento y la realidad son la misma consecuencia, creación de la conciencia. Para el idealismo la verdad consiste en la conformidad del pensamiento para con uno mismo. La verdad no puede ser, sino como un fin en uno mismo y las ideas no son verídicas porque sean útiles; más bien se muestran útiles porque son verídicas.

Para el idealismo la educación no es una conclusión, sino una forma de realizar un preciso objetivo, que forma determinado tipo de vida espiritual. Este tipo de conocimientos se produce de dos maneras: el idealismo objetivo y el idealismo subjetivo. De otra parte, el idealismo se coge de una fe ciega en doctrinas, fórmulas que desprecia las causas naturales de la educación y enaltece el valor de la vida espiritual del hombre, cuya finalidad es complementaria, reguladora y normativa, pero no independiente de su dominio natural ni mucho menos diferentes a las mismas.

- La Concepción Positivista

El positivismo es una corriente de la filosofía que manifiesta a las ciencias concretas, única fuente del conocimiento verdadero y rechaza la posibilidad de su valor cognoscitivo a las averiguaciones filosóficas. El

positivismo se inclinó en el extremo de repudiar toda forma de abuso teórico como medio para lograr conocimientos. Esta definición es una verdadera religión de las ciencias. Al contrario consideramos que el conocimiento científico no es el único tipo de conocimiento, ya que este conocimiento no aclara los problemas de la vida, si aquellos son de fines y no de medios. La ciencia es indiferente a los fines, al bien y al mal; y de ahí que hay otro conocimiento el del mundo de los valores, que para la educación no es menos significativo que el de la ciencia. Además la ley natural adúltera el positivismo, no es una relación constante e invariable entre causa y efecto, que resuelve un fenómeno, o sea que la naturaleza crea un grado de mayor o menor de posibilidad.

- La Educación Pragmática

La filosofía pragmatista se intercala entre las dos anteriores; la cual proviene de la palabra pragma, que significa acción, cuyas raíces nacen de la práctica humana, dinámica, activa y se niega a las teorías y especulaciones que no se manifiestan a la realidad de la vida humana a través de la acción. El pragmatismo cree que nuestra experiencia es práctica desde el principio hasta el fin, y busca hacer de la vida humana a través de la actividad, el centro de nuestro propio pensamiento. El pragmatismo da prioridad a la personalidad humana. El sentimiento y la emoción son los elementos más característicos de la personalidad del yo, sacrificándose el intelecto.

El pragmatismo cree que el hombre es un ser esencialmente biológico, social y afectivo, que actúa y responde a estímulos el cual va de un problema a otro y la vida es una constante resolución de problemas varios El pragmatismo dirige su mirada al problema del momento su “modus operandi”, es la acción sobre la marcha, dándole más importancia al presente inmediato que al pasado. Por eso Jhon Dewey pudo repetir las célebres palabras: “dejemos que los muertos entierren a sus muertos”.

Diremos que para el pragmatismo no hay que tomar las ideas abstractas como si fueran hechos, para él los únicos ideales de algún valor son los que se realizan “aquí y ahora”. El pragmatismo subordina el pensamiento a acción. La función cognoscitiva está al servicio de los poderes más altos de la mente, los de la voluntad. De allí la primordialidad que los educadores dan a los métodos activos, sobre todo al método de proyecto, el cual forma su magno descubrimiento pedagógico. Esta concepción desliga a la educación de los valores, juzga a las acciones con su consecuencia y no por sus motivos, haciendo casi de lo moral algo posible. Para el pragmatismo una acción es buena aunque traiga como consecuencia la muerte, por lo que convierte al hombre en medida de las cosas.

- La concepción fenomenológica

Esta concepción filosófica es una corriente idealista subjetiva fundada por Husserl. El concepto central de la fenomenología la “Intencionalidad” de la conciencia, está destinado a sustentar el principio idealista subjetivo de que no hay objeto sin sujeto. En la actualidad la teoría fenomenológica de Husserl, emplea el método de la intuición, trata de establecer nuevos senderos de la filosofía educacional; así por ejemplo ha influenciado en la pedagogía, que considera a la educación una función vital necesaria, que se ejerce en todas partes, en todos los tiempos en que los hombres conviven de un modo duradero y exalta así la influencia de la sociedad en la educación.

- La concepción vitalista

Esta teoría biológica idealista nos explica todo el procedimiento de la actividad vital por factores especiales inmateriales, insertos, señala dicha doctrina en los organismos vivos. Las fuentes del vitalismo se hallan en la doctrina platónica del alma y en la teoría aristotélica de la entelequia. La filosofía vitalista propugna que el racionalismo asfixia la vida del espíritu y para luchar contra el intelectualismo y tecnicismo, propende un nuevo humanismo. Entendemos que quiere restituir al ser humano de la vida plena. El más

destacado de los vitalistas en la educación fue Dilthey. La contraposición desmesurada de la naturaleza viva a la inerte. Los objetos principales de la tergiversación vitalista son el problema de la vida, el de la integridad, el de la educación, etc. Por lo que algunos señalan que la historia del desarrollo de la ciencia es la historia de la refutación del vitalismo.

- La Concepción Marxista

A nuestro sentir las ideas principales de esta teoría de la educación son:

La investigación sociológica sobre el estado de la instrucción; aquí Marx trata del análisis concreto de la situación concreta de la educación y de la pedagogía en la sociedad para la cual se expide a la investigación sobre el estado de la instrucción efectuado por él en Inglaterra, titulado: "La situación de clase obrera en Inglaterra". En este concluyó: El estado deplorable de la instrucción popular, la lucha reivindicativa de los trabajadores, para conquistar la primera ley de la instrucción pública, la poca preparación de los maestros, la falta de escasez de locales, el desconcierto moral, promiscuidad sexual e inhumanas condiciones de vida provocadas por el sistema capitalista.

La base filosófica de una educación consecuente con la naturaleza del hombre; aquí se explica que lo fundamental de la explicación de la alienación y la esencia del hombre. Señala que "lo esencial del hombre es el trabajo". El trabajo ha creado al hombre, (tal como se describe anteriormente). Por dicho motivo, la teoría Marxista de la educación se presenta como forma y método de reintegración del hombre en el trabajo.

Finalmente contenidos, métodos y fines de la educación marxista, que nos aclara como un simple retorno o un contenido fijó y determinado de la esencia humana, sino apertura enorme posibilidades para su posterior consecuencia consciente. De esta manera la educación Marxista se consolida en el análisis de las condiciones de vida concreta de los hombres de sus necesidades e intereses concretos.

Seguidamente, la educación debe desenvolverse en estrecha vinculación con las necesidades, de la sociedad existente, con su actividad, y producción; así pues, el papel de la cultura y de los trabajadores, está en dependencia de la clase material en que se asienta, pero no en un sentido mecanicista, que la considere reflejo pasivo, sino como expresión de las contradicciones y luchas concretas de la sociedad determinada. Si su contenido es expresión de las fuerza nuevas y enfrenta a la caduca y muriente sociedad, entonces servirá de ariete para abrir las puertas del futuro.

- La ética de la educación

Ética; Al que también se llama filosofía moral, trata de los juicios de aprobación y desaprobación, de corrección, de bondad y maldad, de virtud y vicio. Trata de los principios de conducta que nos ayuda a juzgar si una elección es buena o correcta.

La palabra ética proviene del griego *ethos*, que significa costumbre y la palabra moral proviene del latín *mos, moris* que también significa costumbre. Por lo tanto ética y moral etimológicamente significan lo mismo. Las dos palabras se refieren a las costumbres. Por lo que afirmaremos que la definición nominal de ética sería la ciencia de las costumbres. Pero lo que en realidad le interesa a la ética es estudiar la bondad o maldad de los actos humano, sin consultar sobre otros aspectos o enfoques. Por lo que podemos afirmar que su objeto material de estudio son los actos humanos y su objeto formal es la bondad o maldad de dichos actos. Con esto podemos dar una definición real de la ética como la Ciencia que estudia la bondad o maldad de los actos humanos. Con esta definición tenemos que la Ética posee dos aspectos, uno de carácter científico y otro de carácter racional.

El carácter científico que da fundamentado en que la ética es una ciencia, pero ¿por qué una ciencia?, ¿por qué no una técnica? Es así que para aclarar esta indecisión tenemos que definir lo que es una ciencia; la ciencia es un paradigma fundamentado, paradigma porque establece un modelo universal o patrón de comportamiento de la realidad y nos puede decir cómo se va a

comportar dicha realidad, por lo que la ciencia puede predecir el comportamiento de un objeto debido a que proporciona el modelo bajo el cual actúa, así pues la ciencia no nos “indica” cómo se comporta un objeto sino como “debe” actuar un objeto. Es fundamentado ya que utiliza el método científico, que es el encargado de corroborar por todos los medios posibles la adecuación del modelo con la realidad. Recordemos que el modelo inicial que propone la ciencia es una hipótesis y que gracias al método científico, la hipótesis puede comprobarse y en ese momento se trata ya de un modelo fundamentado. Por ello el carácter científico de la ética queda fundamentado en virtud de que esta disciplina presenta un paradigma de conducta valiosa que el hombre debe realizar.

- Axiología de la educación

La palabra axiología viene del griego Aixa=valor y logos=estudio o tratado: De hecho podemos afirmar que desde la época de la República de Platón considerado como uno de los primeros proyectos educativos que reconozca la historia de la educación ya se pretendía formar determinadas características o rasgos en los estudiantes como era el bien, La belleza, etc. COMO FINES O PROPOSITOS A LOGRAR con la educación. La lucha por el establecimiento de los valores en casi todo el medioevo casi siempre estuvo señalado por la iglesia como institución educativa primordial y en particular por la religión como forma de la conciencia social dominante siempre bajo los designios divinos.

- Epistemología de la educación

La Filosofía de la Educación va en camino de la epistemología educativa. La educación es un todo, a la vez, biológico, psíquico y social esto como mínimo, pues pudiera igualmente suceder que intervinieran también en ella elementos metafísicos. ¿Cómo la mente comercia con este todo? ¿De qué forma organizarnos luego nuestro pensamiento? ¿Hay

modo de concebir lo real –educativo en este caso de manera no fantasmagórica o acaso mutilada?.

- La Filosofía y Su Tarea Educativa

Ya que la filosofía es el estudio del espíritu, el cual se realiza en la historia, y afirmando también que la pedagogía es la ciencia de la formación del espíritu, filosofía y pedagogía coinciden. Según Dilthey, una filosofía es una concepción histórica del universo. Un filósofo se limita a interpretar el espíritu de su época; el pedagogo lo hace, lo pone en práctica. La finalidad de cada filosofía es crear la teoría de la formación del hombre, es dar paso a una pedagogía.

La pedagogía es un saber autónomo que se vale de la filosofía como otros saberes. Aquello que se inscriben en el cientifismo, o valor exclusivo de las ciencias empíricas, necesariamente tiene que prescindir aportes filosóficos.

**CAPÍTULO IV**  
**PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

#### 4.1. Análisis de tablas y gráficos

TABLA 1

*Análisis descriptivo del Cuestionario de Estrategia integral de Calidad educativa y el Cuestionario de Motivación en alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.*

	MOTIVACIÓN	CALIDAD EDUCATIVA
<b>N</b>	161	161
<b>Media</b>	111.16	87.36
<b>Mediana</b>	111.00	88.00
<b>Desviación estándar</b>	19.30	15.07
<b>Rango</b>	105.00	77.00
<b>Mínimo</b>	45.00	38.00
<b>Máximo</b>	150.00	115.00

Fuente: Elaboración Propia

En la presente tabla, al analizar los resultados cuantitativos del test de Estrategia Integral de Calidad Educativa y del Cuestionario de Motivación, encontramos que los alumnos de la Escuela de Inteligencia obtienen un promedio de 111.16 de puntaje en Motivación, ante un promedio de 87.36 en Calidad Educativa, ambos puntajes se encuentran en el nivel PROMEDIO de la prueba. Así mismo en cuanto a la puntuación en el cuestionario de motivación encontramos un puntaje mínimo de 45 y un máximo de 150, mientras que en el cuestionario de Estrategia de calidad educativa se obtuvo un puntaje mínimo de 38 y un puntaje máximo de 115.



Figura N° 1. Motivación

TABLA 2

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los puntajes obtenidos en el cuestionario de Estrategia Calidad Educativa en alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.*

CALIDAD ACADÉMICA							
		BAJO		PROMEDIO		ALTO	
U		Fi	%	Fi	%	Fi	%
e	año						
	primer año	4	34.8%	32	26.0%	11	30.8%
	segundo año	4	26.1%	39	39.7%	14	33.8%
	tercer año	5	39.1%	39	34.2%	13	35.4%
	<b>Total</b>	13	100.0%	110	100.0%	38	100.0%

: Elaboración Propia

En la presente tabla, observamos la distribución de frecuencias y porcentajes resultantes en el cuestionario de Estrategia de Calidad Educativa, observando que la mayoría de alumnos se encuentran dentro del nivel promedio de la prueba, teniendo a 110 alumnos en este nivel, de los cuales 26% son de primer año, el 39.7% son de segundo año y el 34.2% son de tercer año.

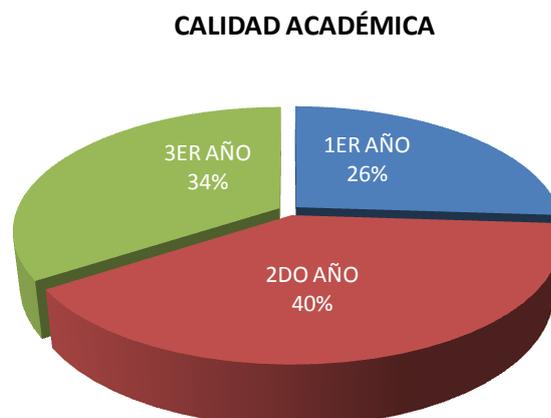


Figura N° 2. Calidad Académica

TABLA 3

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los puntajes obtenidos en el cuestionario de Motivación en alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército*

		<b>MOTIVACIÓN</b>					
		BAJO		PROMEDIO		ALTO	
		FI	%	FI	%	FI	%
<b>Año</b>	primer año	8	30.8%	19	29.1%	20	28.9%
	segundo año	6	30.8%	29	35.5%	22	36.8%
	tercer año	9	38.5%	25	35.5%	23	34.2%
<b>Total</b>		23	100.0%	73	100.0%	65	100.0%

Fuente: Elaboración Propia

En la presente tabla, observamos la distribución de frecuencias y porcentajes resultantes en el cuestionario de Motivación en los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército, observando que la mayoría de alumnos se encuentran dentro del nivel promedio de la prueba, teniendo a 73 alumnos en este nivel, de los cuales 29.1% son de primer año, el 35.5% son de segundo año y el 35.5% son de tercer año. Asimismo, encontramos 65 alumnos en el nivel alto de motivación, lo cual se puede considerar un indicador positivo.

**MOTIVACIÓN EN LOS ALUMNOS ESC INTG EJTO**

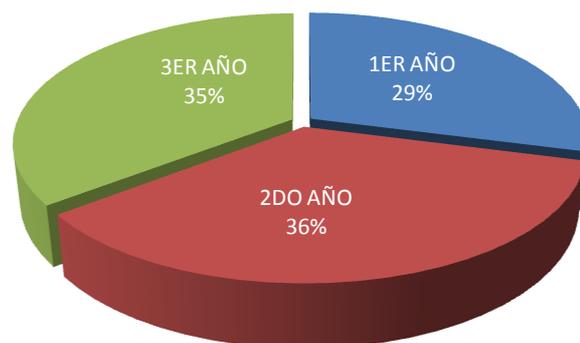


Figura N° 3. Motivación en los alumnos de la EIE

TABLA 4

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los puntajes obtenidos en el cuestionario de Motivación intrínseca en alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.*

<b>MOTIVACIÓN INTRÍNSECA</b>							
		BAJO		PROMEDIO		ALTO	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%
<b>Año</b>	primer año	0		11	34.4%	36	28.6%
	segundo año	2	66.7%	9	28.1%	46	36.5%
	tercer año	1	33.3%	12	37.5%	44	34.9%
<b>Total</b>		3	100.0%	32	100.0%	126	100.0%

Fuente: Elaboración Propia

En la presente tabla, observamos la distribución de frecuencias y porcentajes resultantes en el cuestionario de Motivación, del factor de Motivación Intrínseca, en los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército, observando que la mayoría de alumnos se encuentran dentro del nivel ALTO de la prueba, teniendo a 126 alumnos en este nivel, de los cuales 28.6% son de primer año, el 36.5% son de segundo año y el 34.9% son de tercer año.

**FACTOR DE MOTIVACIÓN INTRÍNSECA EN LOS ALUMNOS  
ESC INTG EJTO**

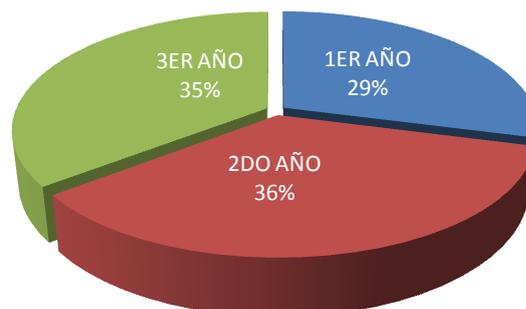


Figura N° 4. Factor de motivación intrínseca en los alumnos de la EIE

TABLA 5

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los puntajes obtenidos en el cuestionario de Motivación académica en alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.*

<b>MOTIVACIÓN ACADÉMICA</b>							
		BAJO		PROMEDIO		ALTO	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%
Año	primer año	0		25	28.7%	22	31.0%
	segundo año	2	66.7%	31	35.6%	24	33.8%
	tercer año	1	33.3%	31	35.6%	25	35.2%
Total		3	100.0%	87	100.0%	71	100.0%

Fuente: Elaboración Propia

En la presente tabla, observamos la distribución de frecuencias y porcentajes resultantes en el cuestionario de Motivación, del factor de Motivación Académica, en los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército, observando que la mayoría de alumnos se encuentran dentro del nivel PROMEDIO de la prueba, teniendo a 87 alumnos en este nivel, de los cuales 28.7% son de primer año, el 35.6% son de segundo año y el 35.6% son de tercer año.

**FACTOR MOTIVACIÓN ACADÉMICA EN LOS ALUMNOS DE LA ESC INTG EJTO NIVEL PROMEDIO**

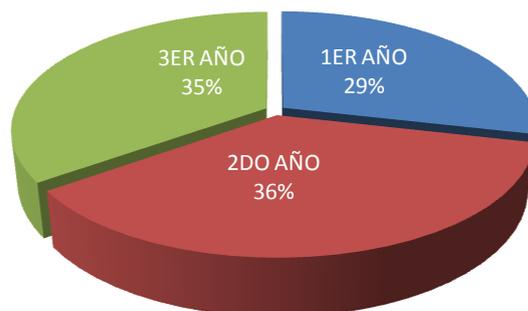


Figura N°5. Factor motivación académica en los alumnos de la EIE.

TABLA 6

*Distribución de frecuencias y porcentajes de los puntajes obtenidos en el cuestionario de Motivación de reconocimiento en alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.*

		<b>MOTIVACIÓN DE RECONOCIMIENTO</b>					
		BAJO		PROMEDIO		ALTO	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%
<b>Año</b>	primer año	0		28	29.5%	19	30.2%
	segundo año	2	66.7%	33	34.7%	22	34.9%
	tercer año	1	33.3%	34	35.8%	22	34.9%
<b>Total</b>		3	100.0%	95	100.0%	63	100.0%

Fuente: Elaboración Propia

En la presente tabla, observamos la distribución de frecuencias y porcentajes resultantes en el cuestionario de Motivación, del factor de Motivación de Reconocimiento, en los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército, observando que la mayoría de alumnos se encuentran dentro del nivel PROMEDIO de la prueba, teniendo a 95 alumnos en este nivel, de los cuales 29.5% son de primer año, el 34.7% son de segundo año y el 35.8% son de tercer año.

**FACTOR MOTIVACIÓN DE RECONOCIMIENTO EN LOS ALUMNOS DE LA ESC INTG EJTO NIVEL PROMEDIO**

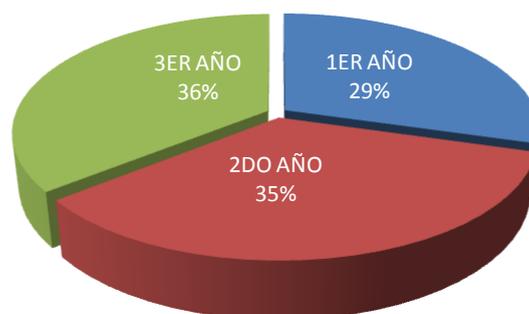


Figura N° 6. Factor motivación de reconocimiento en los alumnos de la EIE.

TABLA 7

*Correlación entre la Estrategia integral de Calidad educativa y la Motivación en alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.*

Correlaciones			
		MOTIVACIÓN	CALIDAD_EDUCATIVA
<b>MOTIVACION</b>	Correlación de Pearson	1	,982**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	161	161
<b>CALIDAD_EDUCATIVA</b>	Correlación de Pearson	,982**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	161	161

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

F

uFuente: Elaboración Propia

En la presente tabla, se realizó el análisis de correlación entre variables, utilizando el estadístico de la R de Pearson, obtenido como resultado P menor a 0.005 con lo que podemos denotar que existe correlación entre las variables Estrategia de Calidad Educativa y Motivación en los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.

TABLA 8

*Correlación entre la Estrategia integral de Calidad educativa y la Motivación Intrínseca en alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.*

		Correlaciones	
		MOTIVACION_INTRINSECA	CALIDAD_EDUCATIVA
MOTIVACION_INTRINSECA	Correlación de Pearson	1	,932**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	161	161
CALIDAD_EDUCATIVA	Correlación de Pearson	,932**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	161	161

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración Propia

En la presente tabla, se realizó el análisis de correlación entre variables, utilizando el estadístico de la R de Pearson, obtenido como resultado P menor a 0.005 con lo que podemos denotar que existe correlación entre las variables Estrategia de Calidad Educativa y Motivación Intrínseca en los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.

TABLA 9

*Correlación entre la Estrategia integral de Calidad educativa y la Motivación Académica en alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.*

		Correlaciones	
		CALIDAD_EDUCATIV	MOTIVACION_ACADEMIC
		A	A
<b>CALIDAD_EDUCATIVA</b>	Correlación de Pearson	1	,950**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	161	161
<b>MOTIVACION_ACADEMICA</b>	Correlación de Pearson	,950**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	161	161

**\*\*.** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Fuente: Elaboración Propia

En la presente tabla, se realizó el análisis de correlación entre variables, utilizando el estadístico de la R de Pearson, obtenido como resultado P menor a 0.005 con lo que podemos denotar que existe correlación entre las variables Estrategia de Calidad Educativa y Motivación Académica en los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.

TABLA 10

*Correlación entre la Estrategia integral de Calidad educativa y la Motivación de Reconocimiento en alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.*

		Correlaciones	
		CALIDAD_EDUCATIVA	MOTIVACION_RECONOCIMIENTO
CALIDAD_EDUCATIVA	Correlación de Pearson	1	,817**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	161	161
MOTIVACION_RECONOCIMIENTO	Correlación de Pearson	,817**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	161	161

\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

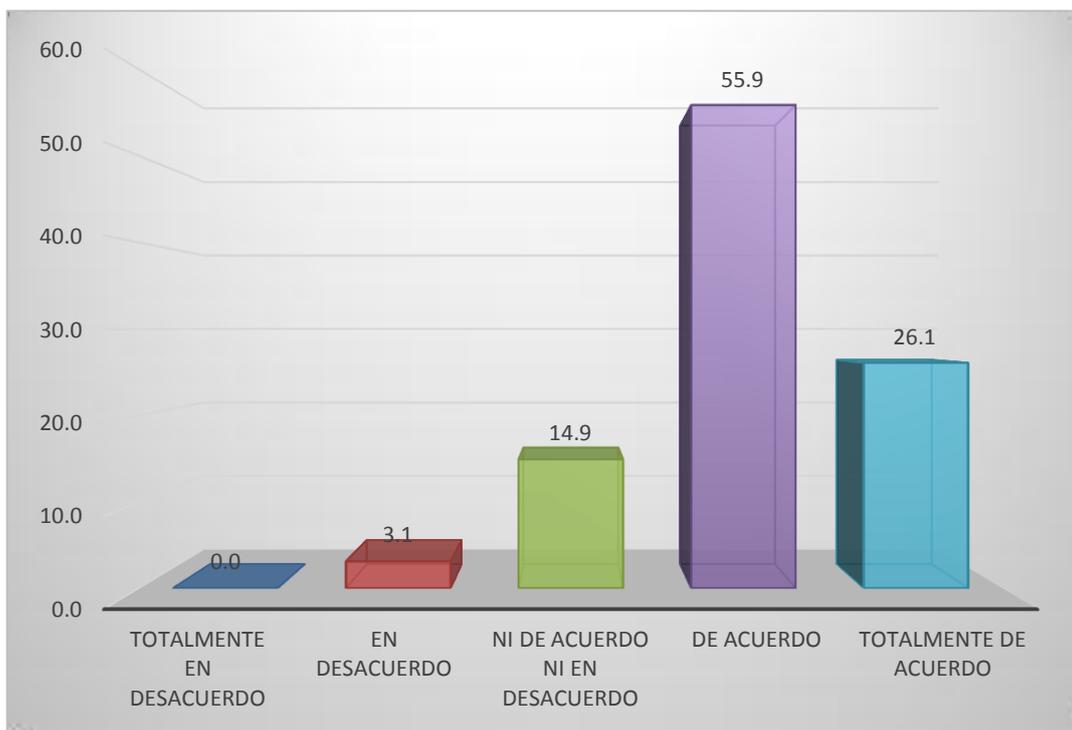
Fuente: Elaboración Propia

En la presente tabla, se realizó el análisis de correlación entre variables, utilizando el estadístico de la R de Pearson, obtenido como resultado P menor a 0.005 con lo que podemos denotar que existe correlación entre las variables Estrategia de Calidad Educativa y Motivación de reconocimiento en los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.

Tabla 11

*Conoce las metas de la institución donde labora*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	5	3.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	14.9
De acuerdo	90	55.9
Totalmente de acuerdo	42	26.1
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°7:** *Conoce las metas de la institución donde labora*

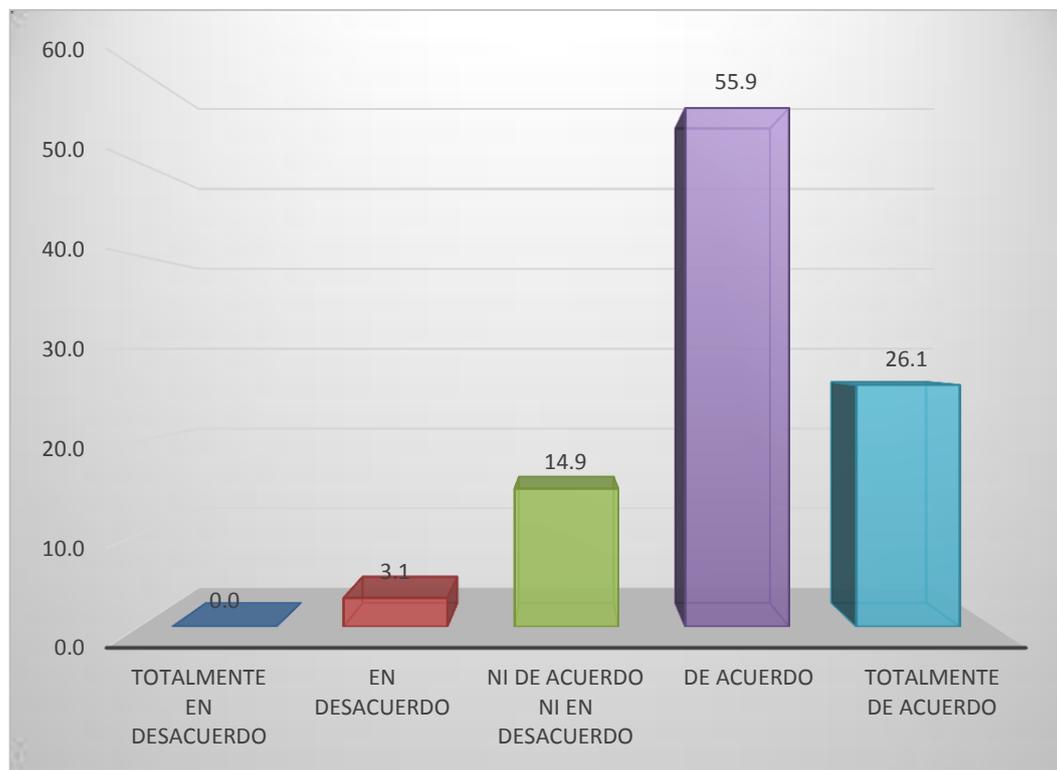
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 82% del personal que conoce las metas de la EIE y está de acuerdo con ellas, sin embargo existe un 14.9% del personal que no está de acuerdo con las metas trazadas por la dirección de la escuela y un 3.1% en total desacuerdo con estas políticas o metas representando un 18% del total de encuestados que no se sienten identificados con las metas de la escuela.*

Tabla 12

*Tiene presente el propósito de su trabajo en sus actividades*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	5	3.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	24	14.9
De acuerdo	90	55.9
Totalmente de acuerdo	42	26.1
<i>Total</i>	161	100



**Figura N° 8:** *Tiene presente el propósito de su trabajo en sus actividades*

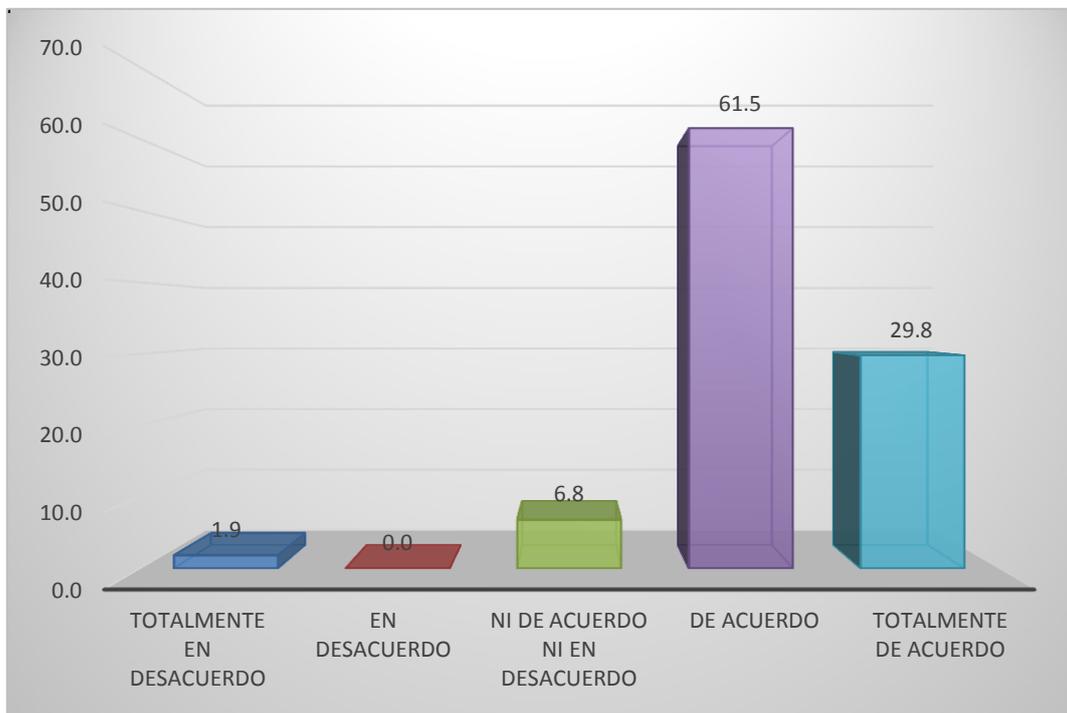
**ANÁLISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 82% del personal que conoce el propósito de su trabajo en sus actividades y está de acuerdo con ellas, sin embargo existe un 14.9% del personal que no conoce el propósito de su trabajo en sus actividades y un 3.1% que desconoce totalmente el propósito de su trabajo en sus actividades.*

Tabla 13

*Se siente bien asumiendo compromiso de trabajo*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Totalmente en desacuerdo	3	1.9
En desacuerdo	0	0.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	6.8
De acuerdo	99	61.5
Totalmente de acuerdo	48	29.8
<i>Total</i>	161	100



**Figura N° 9:** *Se siente bien asumiendo compromiso de trabajo*

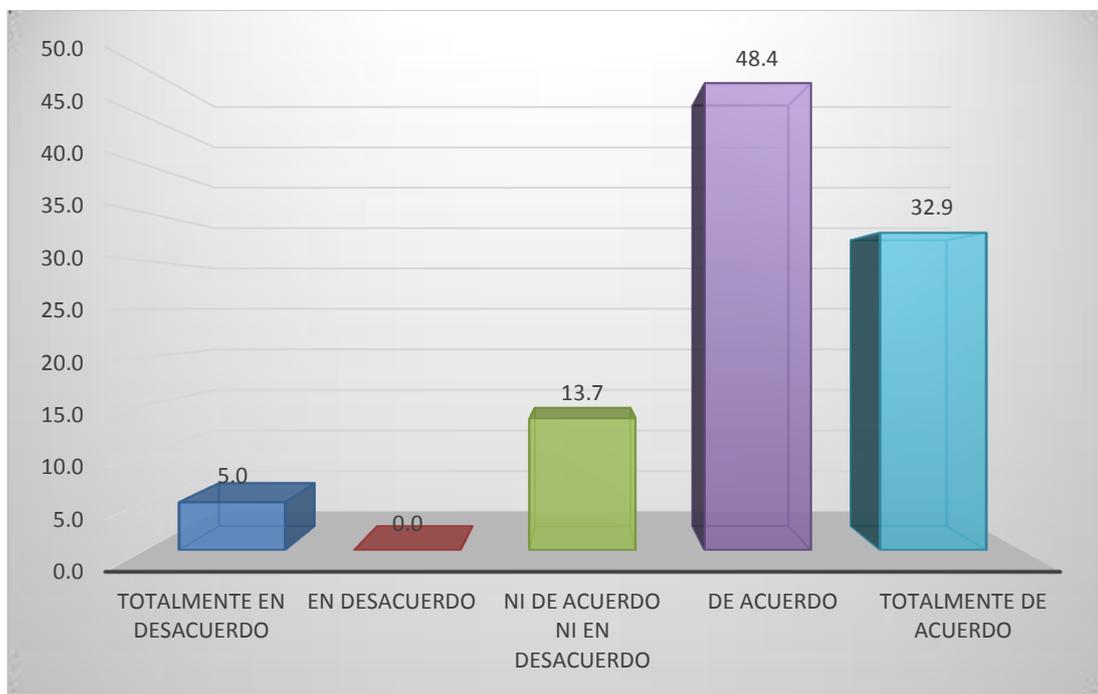
**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:**

*Existe un 91.3 % del personal que se siente bien asumiendo compromiso de trabajo, además existe un 6.8% del personal que no se siente bien asumiendo un compromiso de trabajo y un 1.9% que definitivamente no se siente bien asumiendo un compromiso de trabajo.*

Tabla 14

*Elige actividades para lograr el propósito de su trabajo*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Totalmente en desacuerdo	8	5.0
En desacuerdo	0	0.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	13.7
De acuerdo	78	48.4
Totalmente de acuerdo	53	32.9
<i>Total</i>	161	100



**Figura N°10:** *Elige actividades para lograr el propósito de su trabajo*

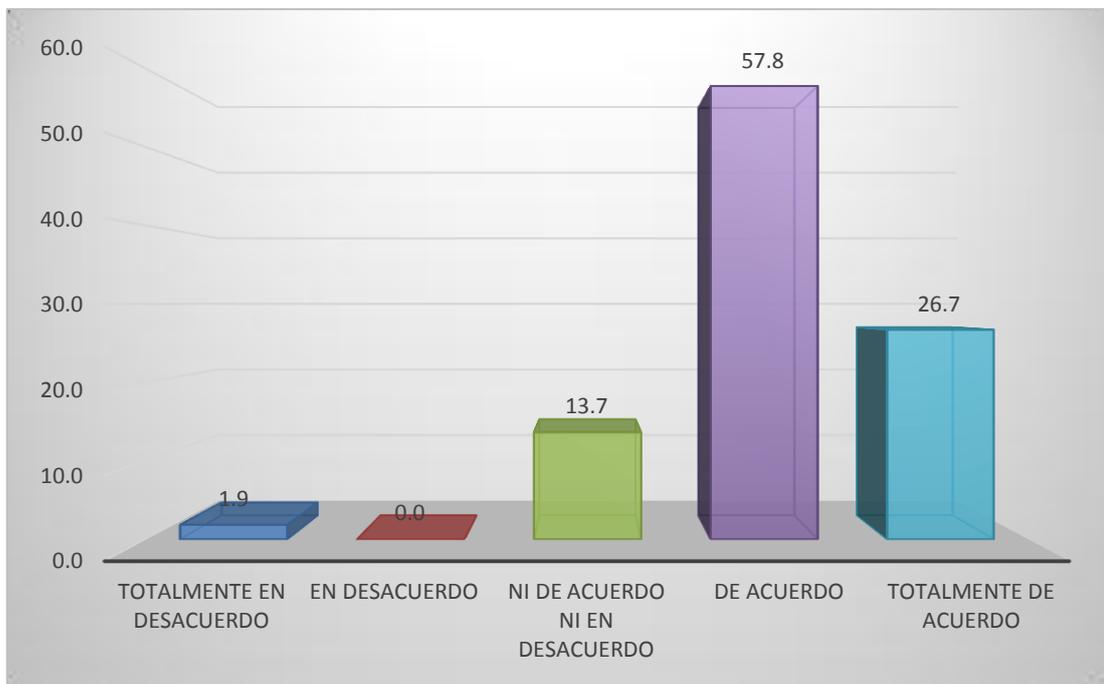
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 81.3 % del personal que elige actividades para lograr el propósito de su trabajo, además existe un 13.7% del personal que no elige actividades para lograr el propósito de su trabajo y un 5.0% que definitivamente no elige actividades para lograr el propósito de su trabajo.*

Tabla 15

*Realiza la auto supervisión en su trabajo*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Totalmente en desacuerdo	3	1.9
En desacuerdo	0	0.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	22	13.7
De acuerdo	93	57.8
Totalmente de acuerdo	43	26.7
<i>Total</i>	161	100



**Figura N° 11:** *Realiza la auto supervisión en su trabajo*

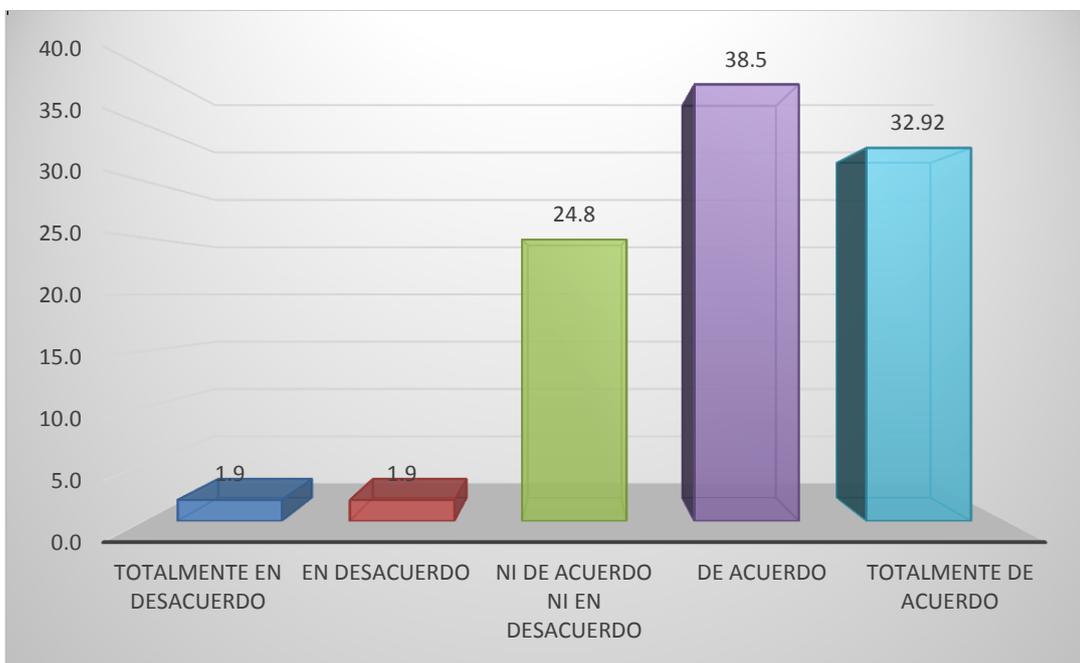
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 84.5 % del personal que sostiene que realiza para sí mismo la auto supervisión de su trabajo, además existe un 13.7% del personal que no que no realiza para sí mismo la auto supervisión de su trabajo y un 1.9 % que definitivamente no realiza la auto supervisión de su trabajo.*

Tabla 16

*Hace seguimiento al progreso de sus actividades*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Totalmente en desacuerdo	3	1.9
En desacuerdo	3	1.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	40	24.8
De acuerdo	62	38.5
Totalmente de acuerdo	53	32.92
<i>Total</i>	161	100



**Figura N° 12:** *Hace seguimiento al progreso de sus actividades*

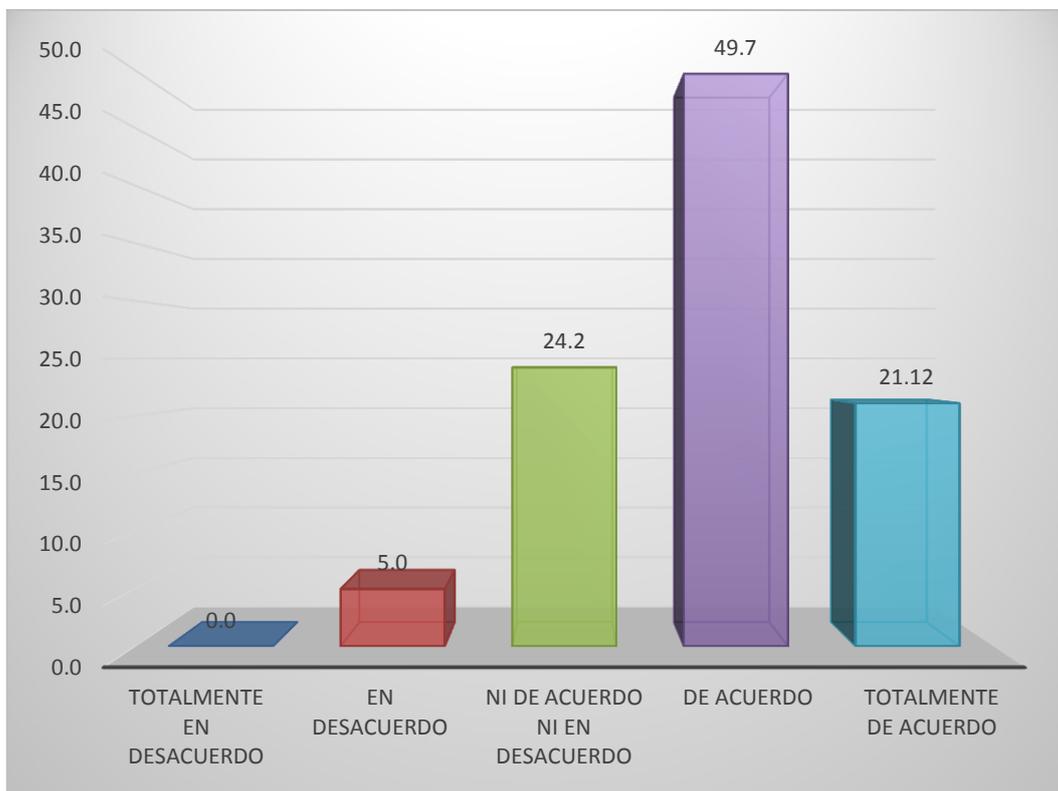
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 71.42 % del personal que elige actividades para lograr el propósito de su trabajo, además existe un 24.8% del personal que no realiza el seguimiento a sus actividades y un 3.8 % que definitivamente no realiza el seguimiento a sus actividades.*

Tabla 17

*Las actividades que realiza logra el propósito de su trabajo*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Totalmente en desacuerdo	0	0.0
En desacuerdo	8	5.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	39	24.2
De acuerdo	80	49.7
Totalmente de acuerdo	34	21.12
<i>Total</i>	161	100



**Figura N° 13:** *Las actividades que realiza logra el propósito de su trabajo*

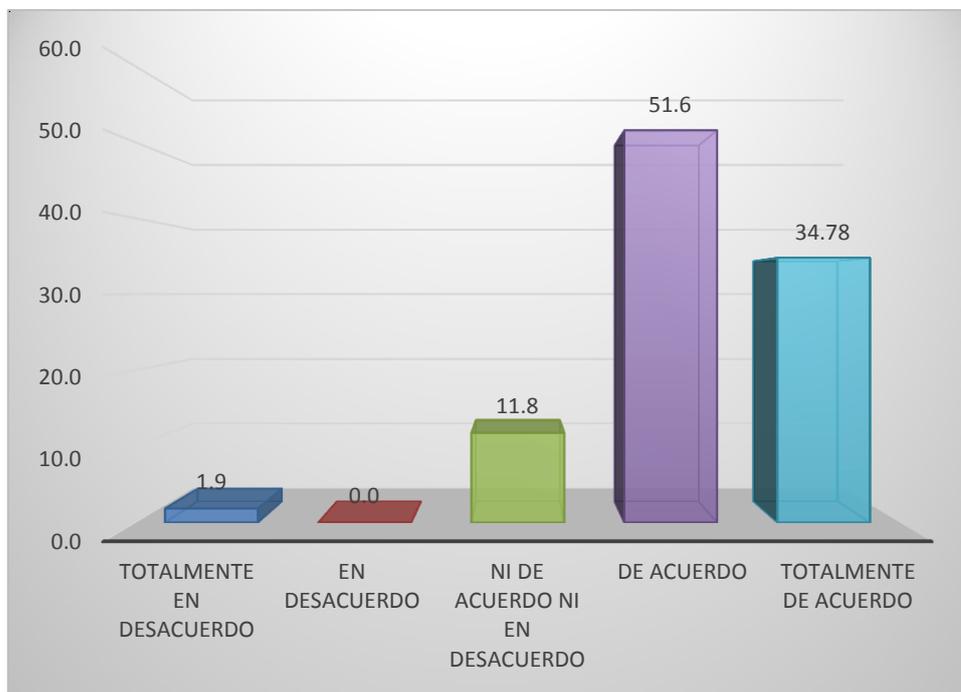
**ANÁLISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 70.82 % del personal está de acuerdo o totalmente de acuerdo que las actividades realizan logran el propósito de su trabajo, además existe un 24.2% del personal que no logra sintetizar si estas actividades permiten o no el propósito de su trabajo y un 5.0% que no está de acuerdo con que las actividades que realiza no le permiten alcanzar el propósito de su trabajo*

Tabla 18

*Se siente competente en su trabajo*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Totalmente en desacuerdo	3	1.9
En desacuerdo	0	0.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	19	11.8
De acuerdo	83	51.6
Totalmente de acuerdo	56	34.78
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°14:** *Se siente competente en su trabajo*

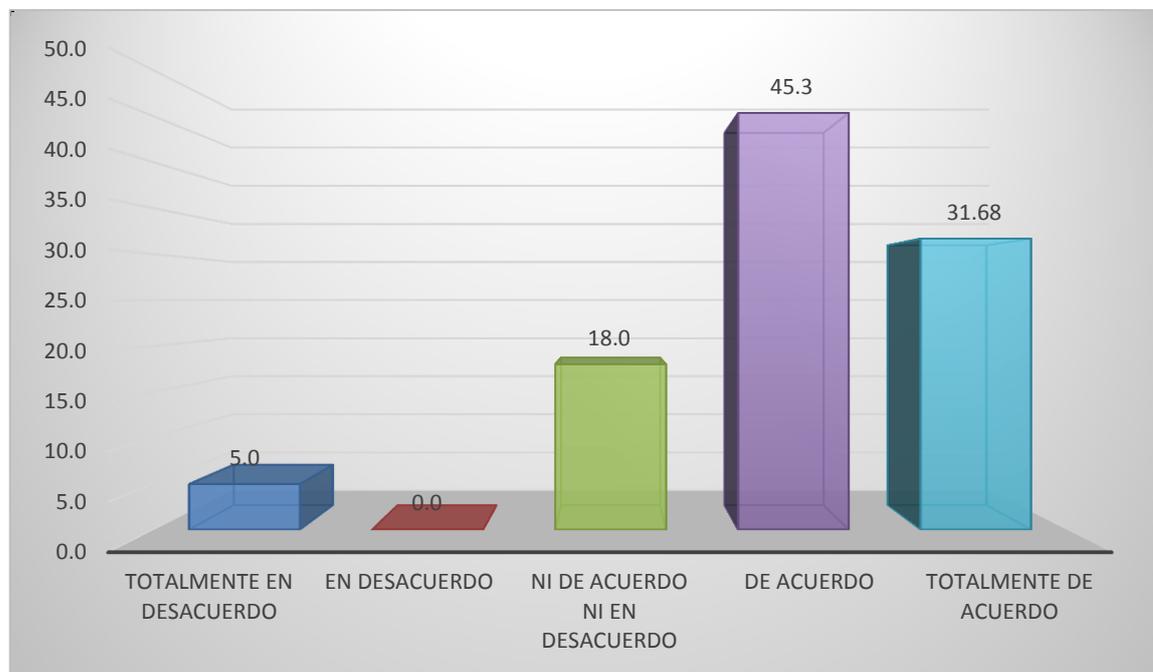
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 86.38 % del personal se siente competente en su trabajo, además existe un 11.8% del personal que no puede dirimir si se siente competente con su trabajo o no y un 1.9 % no se siente definitivamente competente con su trabajo.*

Tabla 19

*Se siente que lo que realiza tiene sentido*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Totalmente en desacuerdo	8	5.0
En desacuerdo	0	0.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	29	18.0
De acuerdo	73	45.3
Totalmente de acuerdo	51	31.68
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°15:** *Se siente que lo que realiza tiene sentido*

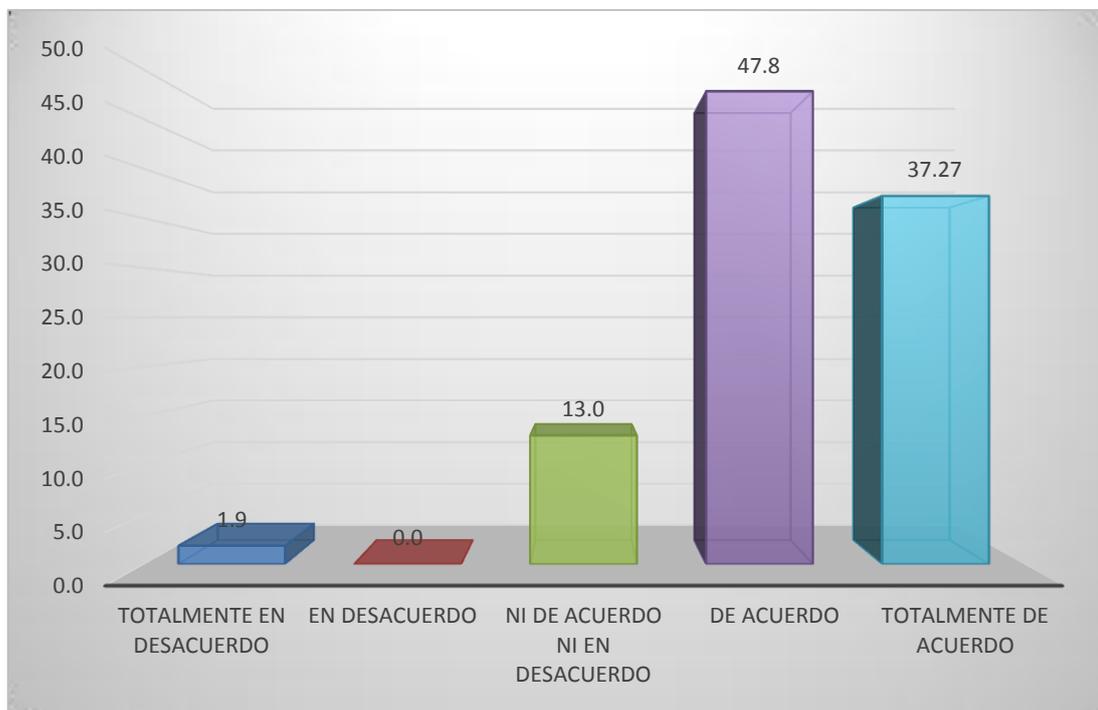
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 76.98 % del personal siente que lo que realiza tiene sentido, además existe un 18.0% del personal que no sabe si lo que realiza tiene sentido o no y un 5.0% definitivamente cree que lo que realiza no tiene sentido.*

Tabla 20

*Siente pasión por su trabajo*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Totalmente en desacuerdo	3	1.9
En desacuerdo	0	0.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	21	13.0
De acuerdo	77	47.8
Totalmente de acuerdo	60	37.27
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°16:** *Siente pasión por su trabajo*

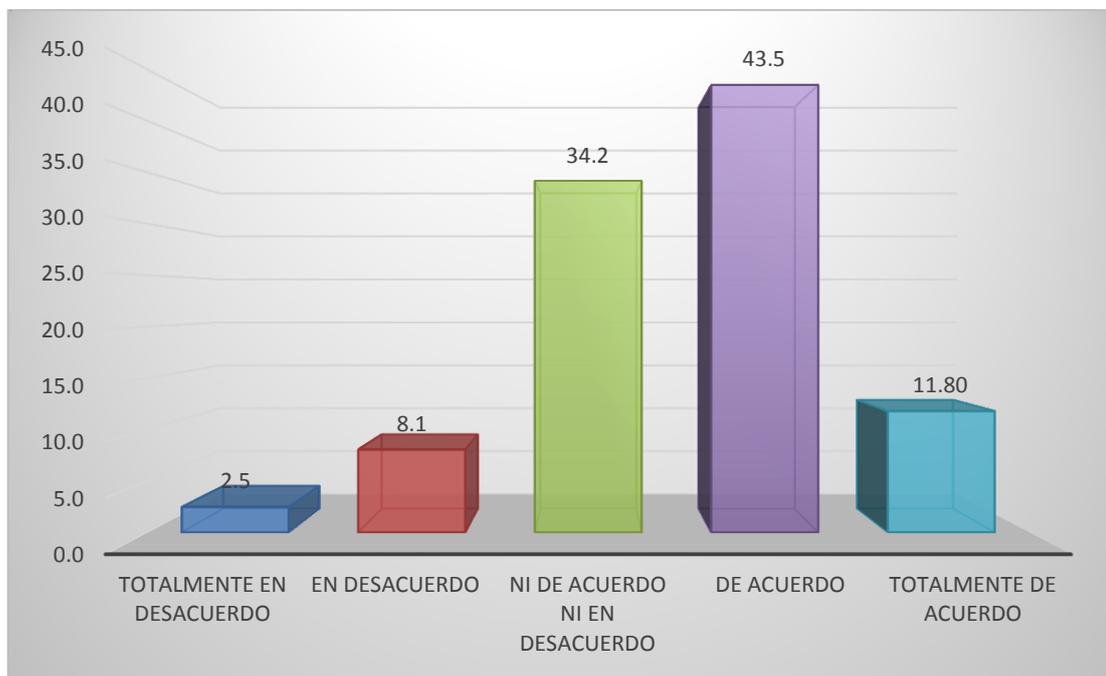
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 85.07 % del personal siente pasión por su trabajo, además existe un 13.0% del personal que no puede dirimir si sienta pasión por su trabajo o no y un 1.9% definitivamente no siente pasión por su trabajo.*

Tabla 21

*Realiza Ud. tareas repetitivas*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Totalmente en desacuerdo	4	2.5
En desacuerdo	13	8.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	55	34.2
De acuerdo	70	43.5
Totalmente de acuerdo	19	11.80
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°17:** *Realiza Ud. tareas repetitivas*

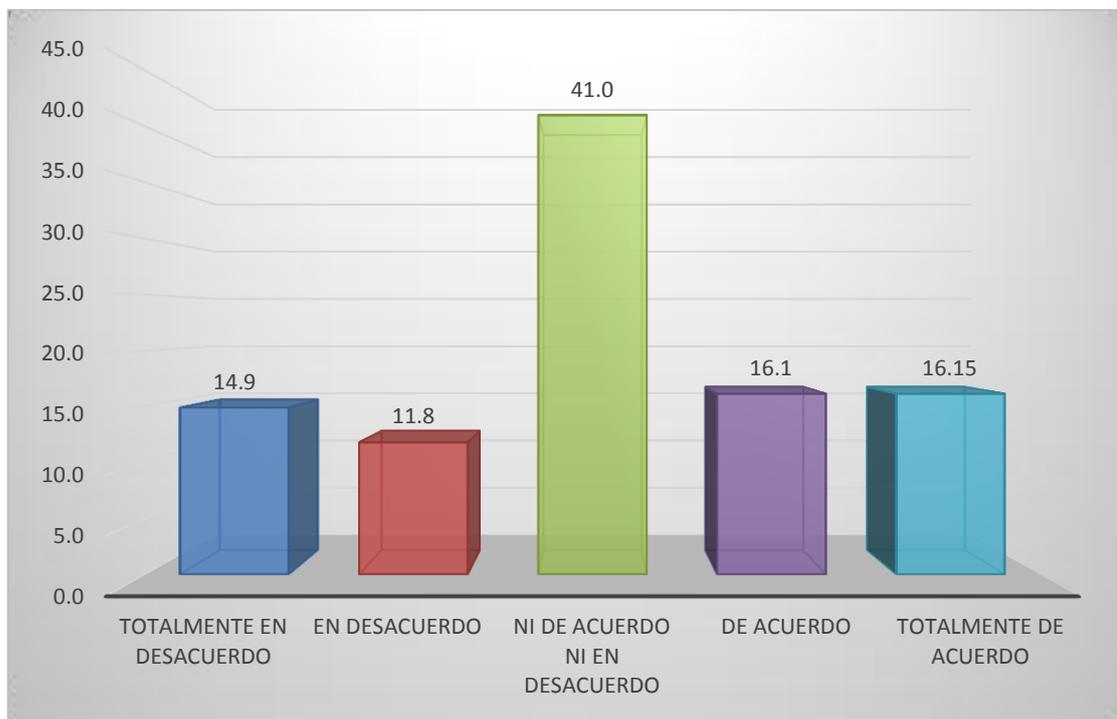
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 55.3 % del personal sienten que realizan operaciones repetitivas, además existe un 34.2 % del personal que no puede dirimir si realiza operaciones repetitivas o no y solo un 10.6 % no está de acuerdo que realiza operaciones repetitivas.*

Tabla 22

*Existe ausentismo de estudiantes en su institución*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Totalmente en desacuerdo	24	14.9
En desacuerdo	19	11.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	66	41.0
De acuerdo	26	16.1
Totalmente de acuerdo	26	16.15
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°18:** *Existe ausentismo de estudiantes en su institución*

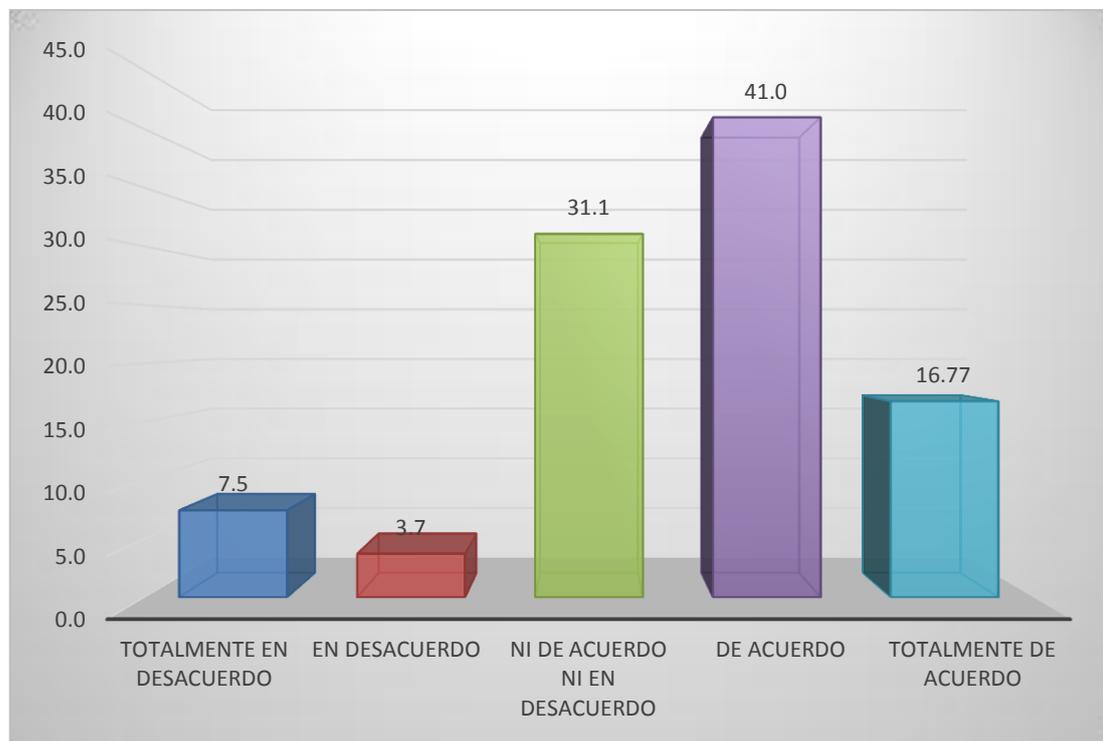
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 32.25 % del personal está de acuerdo que existe ausentismo en el personal de estudiantes, además existe un 41.0% del personal que no conoce si existe ausentismo en el personal de estudiantes o no y un 26.7 % definitivamente no cree que exista ausentismo en el personal de estudiantes.*

Tabla 23

*Se realiza la rotación de puestos en su institución*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Totalmente en desacuerdo	12	7.5
En desacuerdo	6	3.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	50	31.1
De acuerdo	66	41.0
Totalmente de acuerdo	27	16.77
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°19:** *Se realiza la rotación de puestos en su institución*

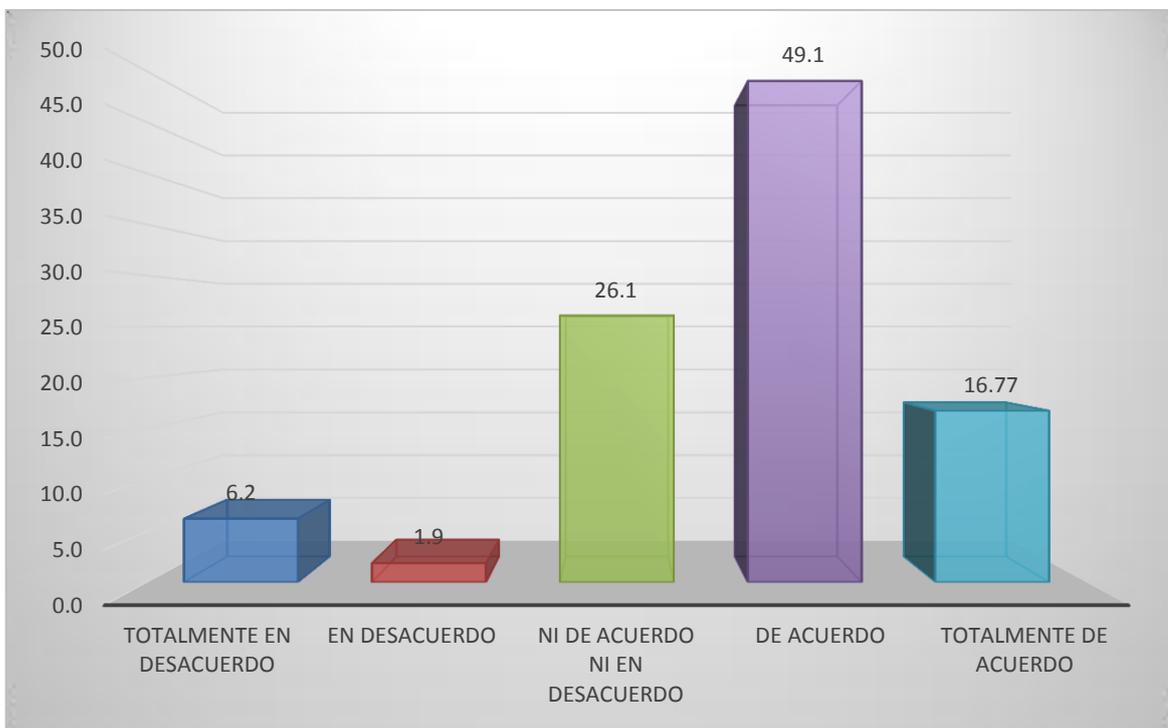
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 57.77 % del personal siente que si se realiza la rotación de puestos en la institución, además existe un 31.1% del personal que no puede dirimir si existe rotación de puestos en la institución o no y un 11.2% definitivamente no siente que exista rotación de puestos en la institución.*

Tabla 24

*Tiene autonomía en la toma de decisiones que afecta su trabajo*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Totalmente en desacuerdo	10	6.2
En desacuerdo	3	1.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	42	26.1
De acuerdo	79	49.1
Totalmente de acuerdo	27	16.77
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N° 19:** *Tiene autonomía en la toma de decisiones que afecta su trabajo*

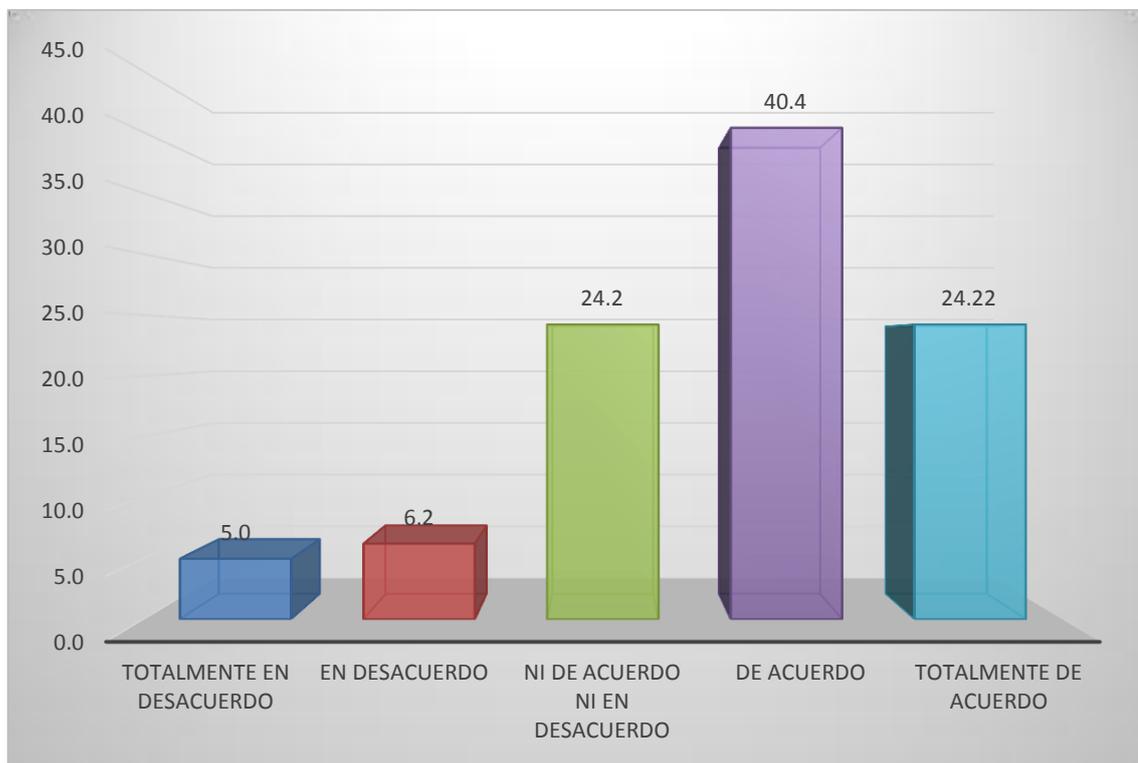
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 65.87 % del personal siente que tiene autonomía en la toma de decisiones que afectan su trabajo, además existe un 26.1 % del personal que no puede dirimir si tiene autonomía en la toma de decisiones que afectan su trabajo o no y un 8.1 % definitivamente no siente que tenga autonomía en la toma de decisiones que afectan su trabajo.*

Tabla 25

*Pone en práctica diversidad de habilidades en su puesto*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Totalmente en desacuerdo	8	5.0
En desacuerdo	10	6.2
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	39	24.2
De acuerdo	65	40.4
Totalmente de acuerdo	39	24.22
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°20:** *Pone en práctica diversidad de habilidades en su puesto*

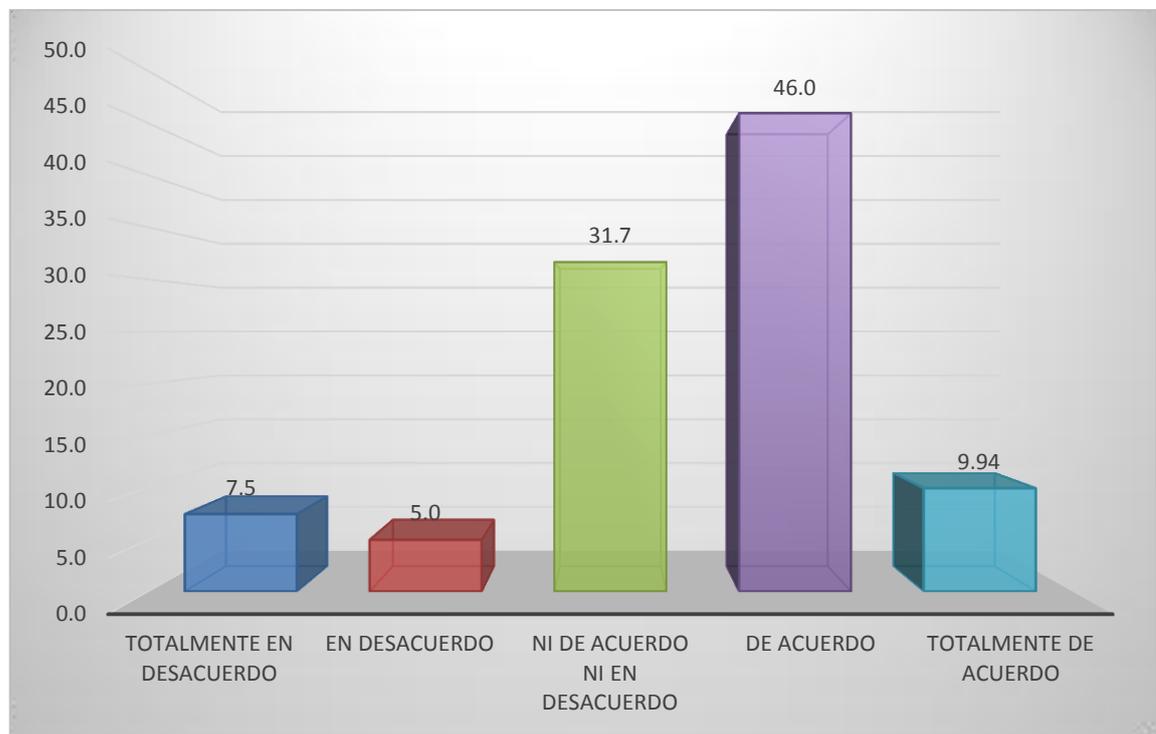
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 64.62 % del personal siente que pone en práctica diversidad de habilidades en su puesto, además existe un 24.2 % del personal que no puede dirimir si pone en práctica diversidad de habilidades en su puesto o no y un 11.2% definitivamente no siente que pone en práctica diversidad de habilidades en su puesto.*

Tabla 26

*Su institución promueve convenios de capacitación permanente para Ud.*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Totalmente en desacuerdo	12	7.5
En desacuerdo	8	5.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	51	31.7
De acuerdo	74	46.0
Totalmente de acuerdo	16	9.94
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°21:** *Su institución promueve convenios de capacitación permanente para Ud.*

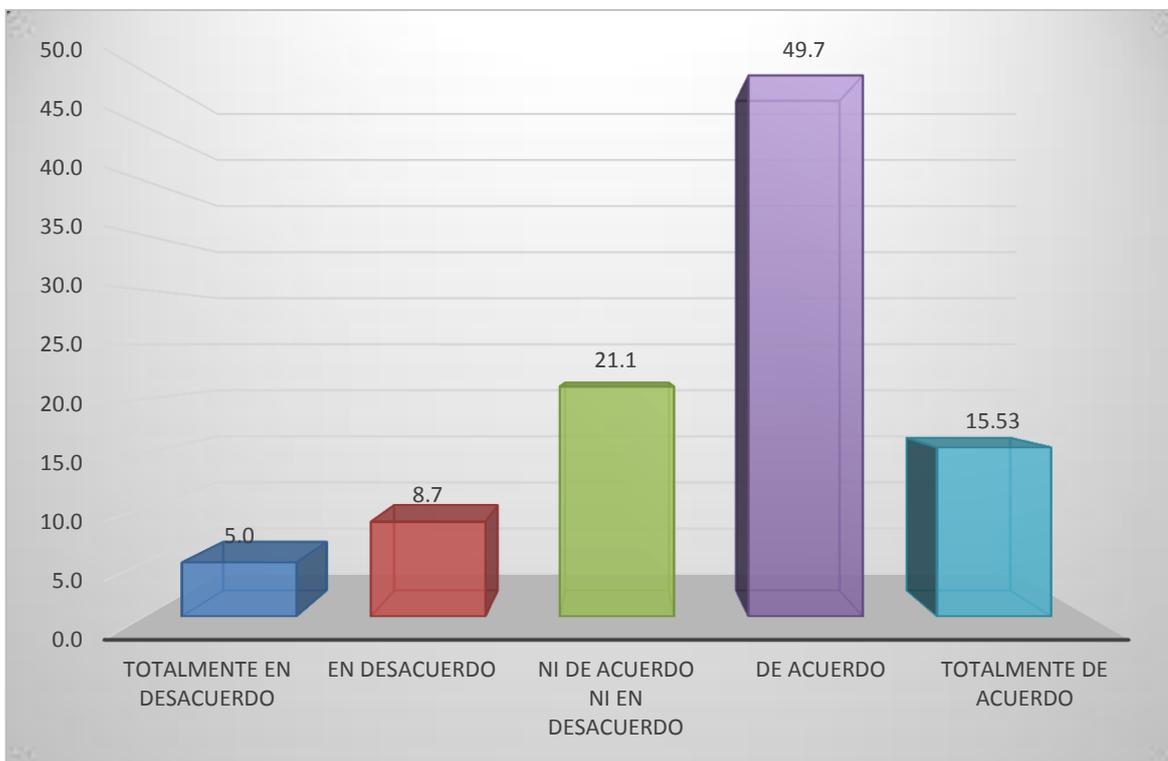
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 55.94 % del personal siente que la institución promueve convenios de capacitación permanente para el personal, además existe un 31.7 % del personal que no puede dirimir si la institución promueve convenios de capacitación permanente para el personal o no y un 12.5% definitivamente no siente que la institución promueve convenios de capacitación permanente para el personal.*

Tabla 27

*Tiene conocimiento de los resultados de su trabajo*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Totalmente en desacuerdo	8	5.0
En desacuerdo	14	8.7
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34	21.1
De acuerdo	80	49.7
Totalmente de acuerdo	25	15.53
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°22:** *Tiene conocimiento de los resultados de su Trabajo*

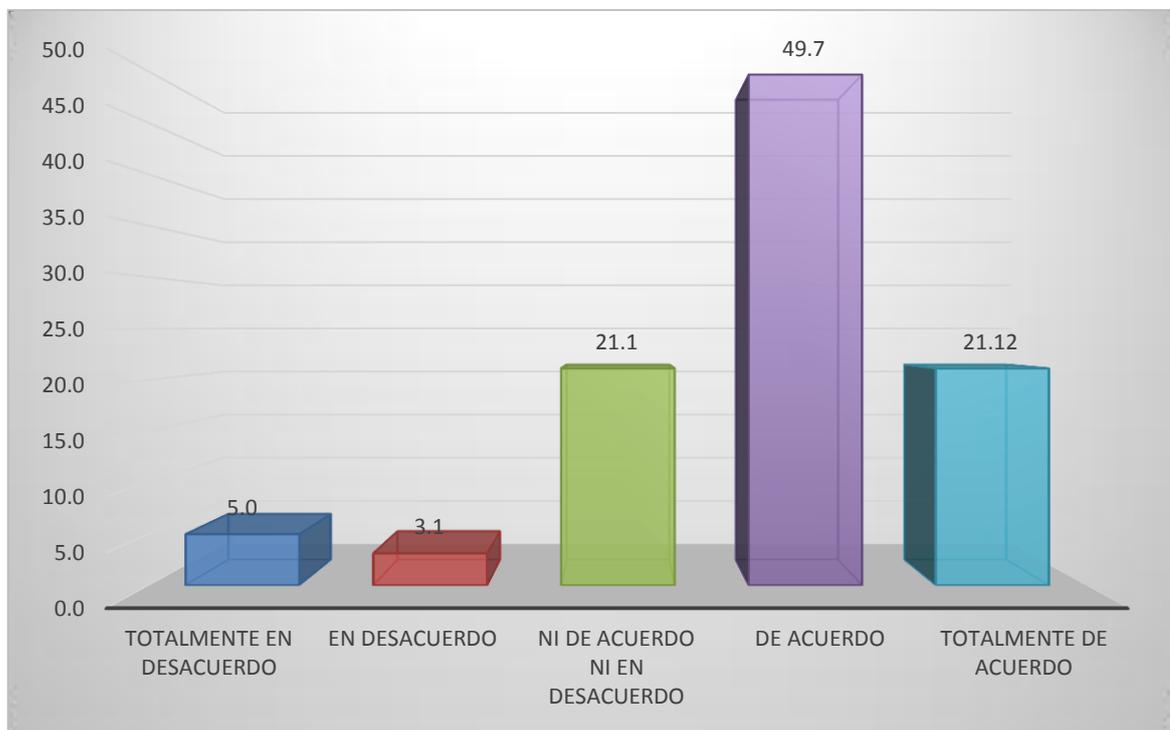
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 65.23 % del personal manifiesta tener conocimiento de los resultados de su Trabajo, además existe un 21.1 % del personal que no puede dirimir si tiene conocimiento de los resultados de su Trabajo o no y un 13.7% definitivamente no manifiesta tener conocimiento de los resultados de su Trabajo.*

Tabla 28

*Su trabajo tiene un inicio y un fin identificable*

	<i>F</i>	<i>%</i>
Totalmente en desacuerdo	8	5.0
En desacuerdo	5	3.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	34	21.1
De acuerdo	80	49.7
Totalmente de acuerdo	34	21.12
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°23:** *Su trabajo tiene un inicio y un fin identificable*

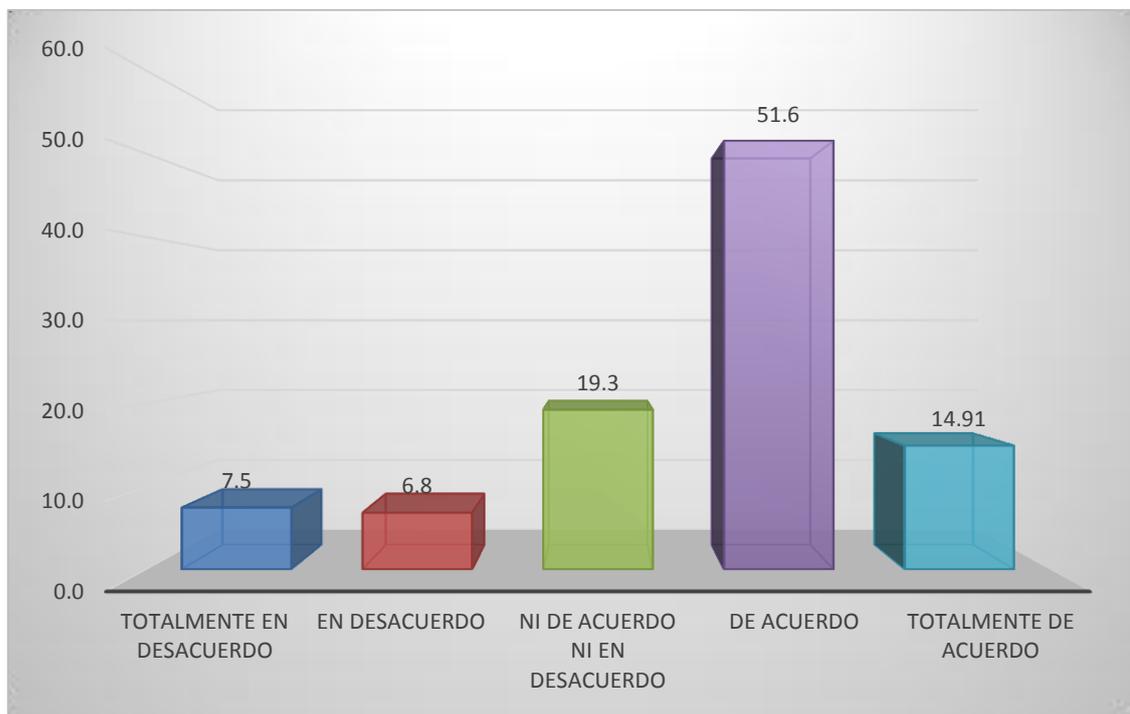
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 70.82 % del personal manifiesta que su trabajo tiene un inicio y un fin identificable, además existe un 21.1 % del personal que no puede dirimir si su trabajo tiene un inicio y un fin identificable o no y un 8.1 % definitivamente cree que su trabajo no tiene un inicio y un fin identificable.*

Tabla 29

*Su trabajo tiene influencia en la institución educativa*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Totalmente en desacuerdo	12	7.5
En desacuerdo	11	6.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	31	19.3
De acuerdo	83	51.6
Totalmente de acuerdo	24	14.91
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°24:** *Su trabajo tiene influencia en la institución educativa*

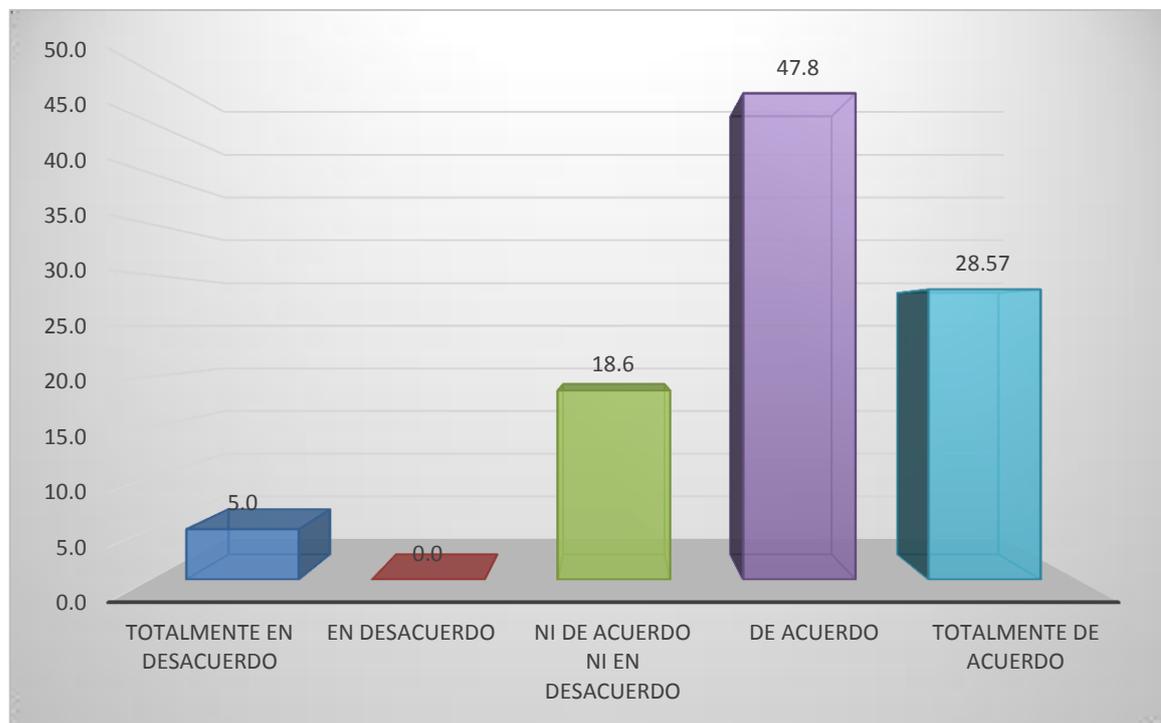
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 66.51 % del personal manifiesta que su trabajo tiene influencia en la institución educativa, además existe un 19.3 % del personal que no puede dirimir si su trabajo tiene influencia en la institución educativa o no y un 14.3 % definitivamente cree que su trabajo no influye en la institución educativa.*

Tabla 30

*Siente orgullo y satisfacción por su trabajo*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Totalmente en desacuerdo	8	5.0
En desacuerdo	0	0.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	30	18.6
De acuerdo	77	47.8
Totalmente de acuerdo	46	28.57
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°25:** *Siente orgullo y satisfacción por su trabajo*

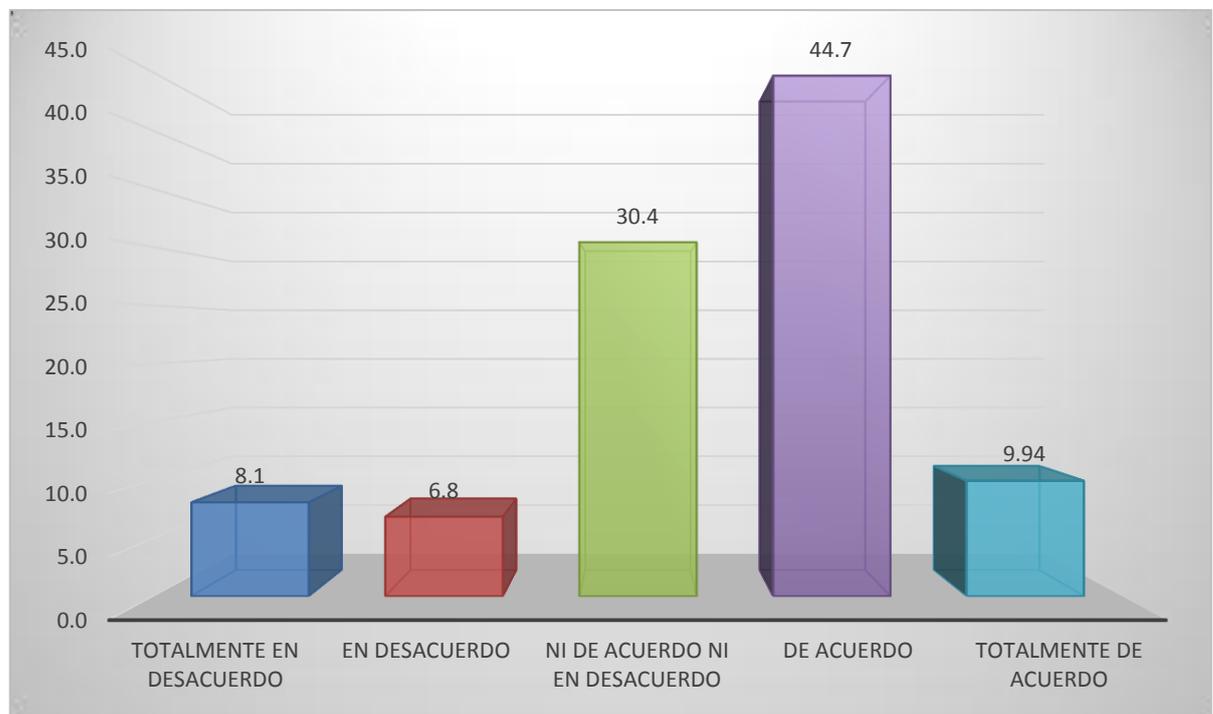
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 76.37 % del personal manifiesta tener orgullo y satisfacción por su trabajo, además existe un 18.6 % del personal que no puede dirimir si siente orgullo y satisfacción por su trabajo o no y un 5.0 % definitivamente manifiesta no tener orgullo y satisfacción por su trabajo.*

Tabla 31

*Recibe atención personal en la institución donde se capacita*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Totalmente en desacuerdo	13	8.1
En desacuerdo	11	6.8
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	49	30.4
De acuerdo	72	44.7
Totalmente de acuerdo	16	9.94
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°26:** *Recibe atención personal en la institución donde se capacita*

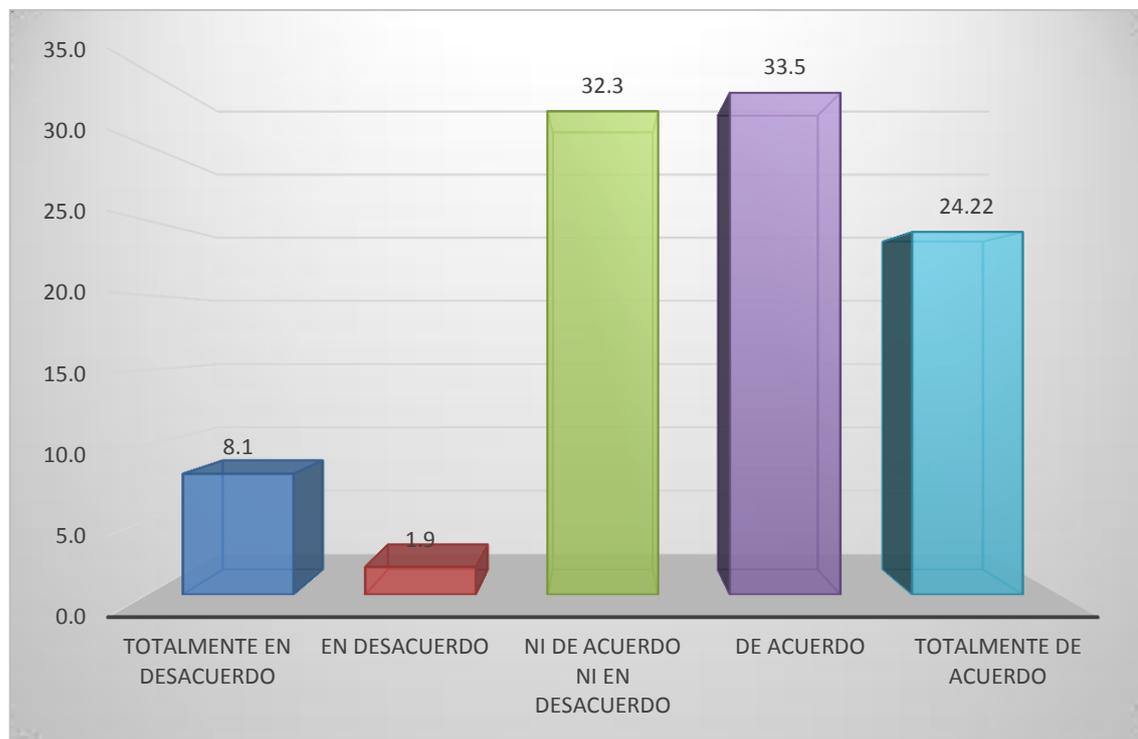
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 54.64 % del personal manifiesta recibir atención personal en la institución donde se capacita, además existe un 30.4 % del personal que no puede dirimir si recibe atención personal en la institución donde se capacita o no y un 14.9 % definitivamente manifiesta no recibe atención personal en la institución donde se capacita.*

Tabla 32

*Su institución manifiesta interés por su formación*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Totalmente en desacuerdo	13	8.1
En desacuerdo	3	1.9
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	52	32.3
De acuerdo	54	33.5
Totalmente de acuerdo	39	24.22
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°27:** *Su institución manifiesta interés por su formación*

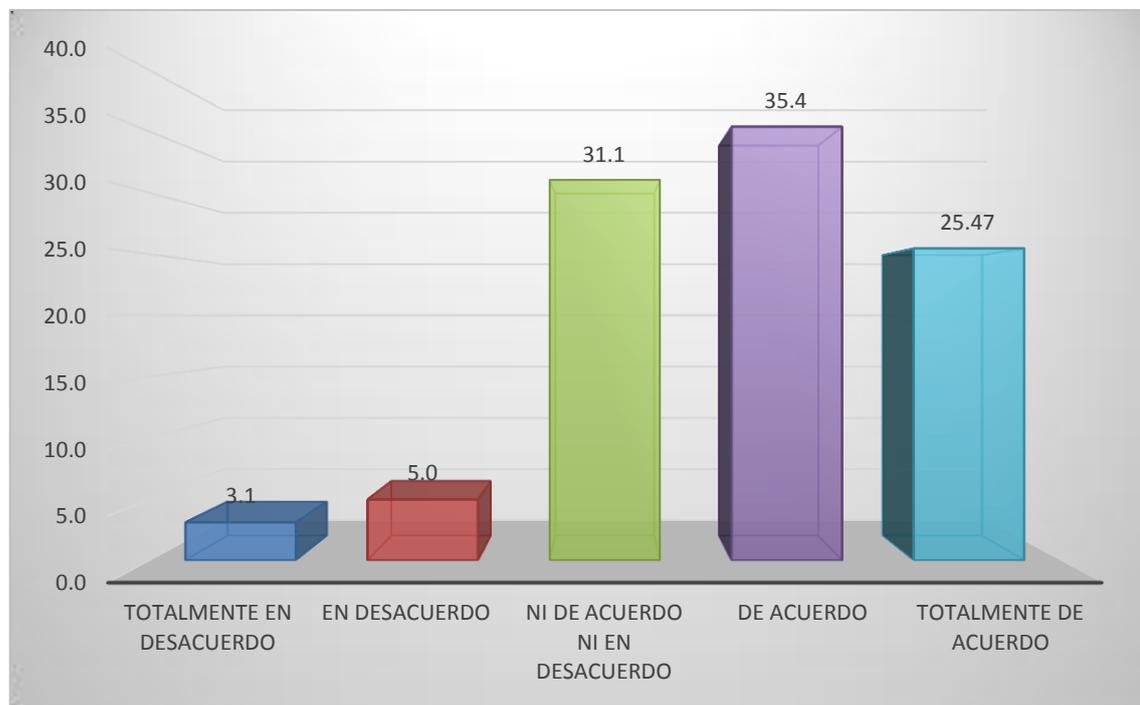
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 57.72 % del personal es consciente que su institución manifiesta interés por su formación, además existe un 32.3 % del personal que no puede dirimir si su institución manifiesta interés por su formación o no y un 10.0 % definitivamente manifiesta que su institución no manifiesta interés por su formación.*

Tabla 33

*Siente aprecio y aprobación por un trabajo bien hecho*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Totalmente en desacuerdo	5	3.1
En desacuerdo	8	5.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	50	31.1
De acuerdo	57	35.4
Totalmente de acuerdo	41	25.47
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°28:** *Siente aprecio y aprobación por un trabajo bien hecho*

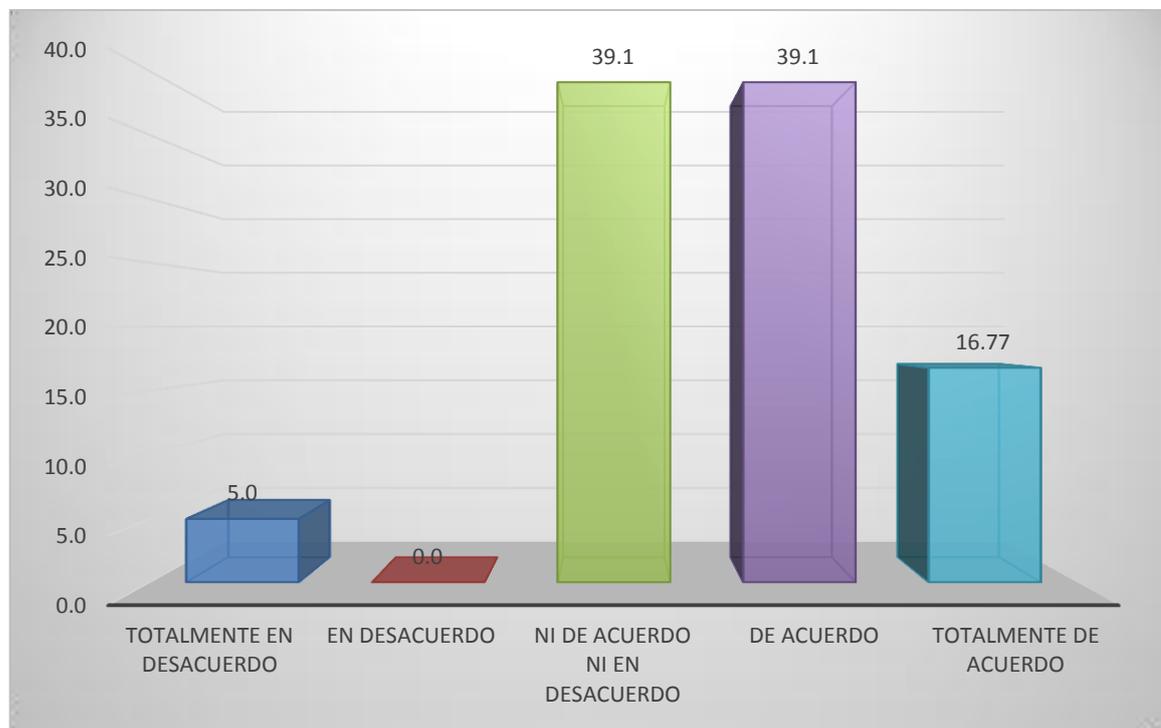
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 60.87 % del personal siente aprecio y aprobación por un trabajo bien hecho, además existe un 31.1 % del personal que no puede dirimir si siente aprecio y aprobación por un trabajo bien hecho o no y un 8.1 % definitivamente manifiesta que no siente aprecio y aprobación por un trabajo bien hecho.*

Tabla 34

*Se siente estimulado en su trabajo*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Totalmente en desacuerdo	8	5.0
En desacuerdo	0	0.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	63	39.1
De acuerdo	63	39.1
Totalmente de acuerdo	27	16.77
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°29:** *Se siente estimulado en su trabajo*

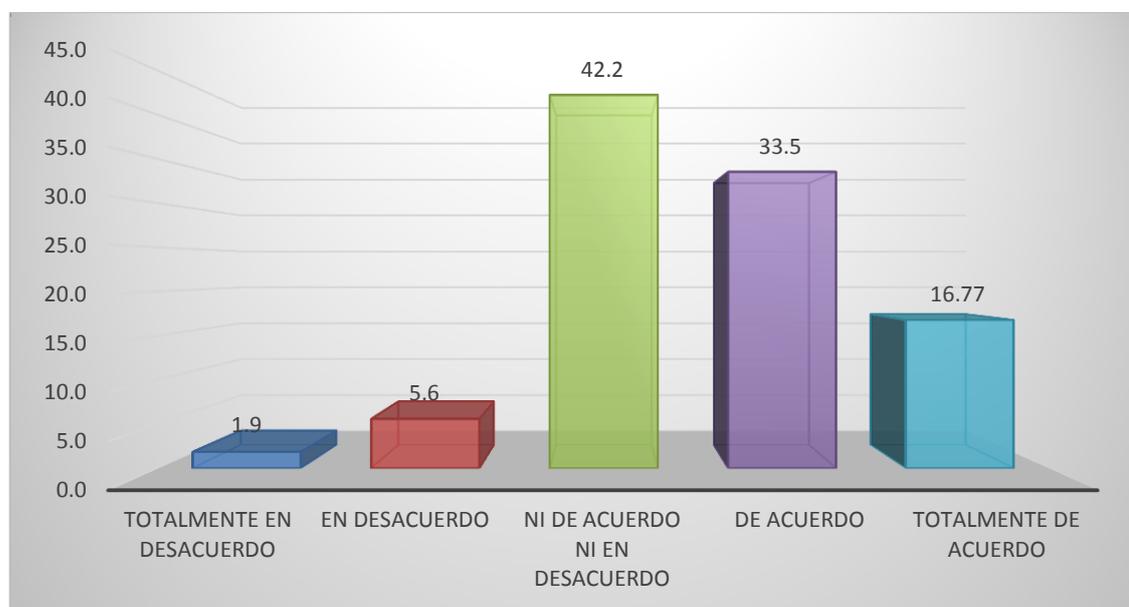
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 55.87 % del personal se siente estimulado en su trabajo, además existe un 39.1 % del personal que no puede dirimir si se siente estimulado en su trabajo o no y un 5.0 % definitivamente manifiesta que no se siente estimulado en su trabajo.*

Tabla 35

*Los docentes destacados de la institución reciben de parte de la comunidad educativa palabras de agradecimientos por su desempeño*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Totalmente en desacuerdo	3	1.9
En desacuerdo	9	5.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	68	42.2
De acuerdo	54	33.5
Totalmente de acuerdo	27	16.77
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°30:** *Los docentes destacados de la institución reciben de parte de la comunidad educativa palabras de agradecimientos por su desempeño*

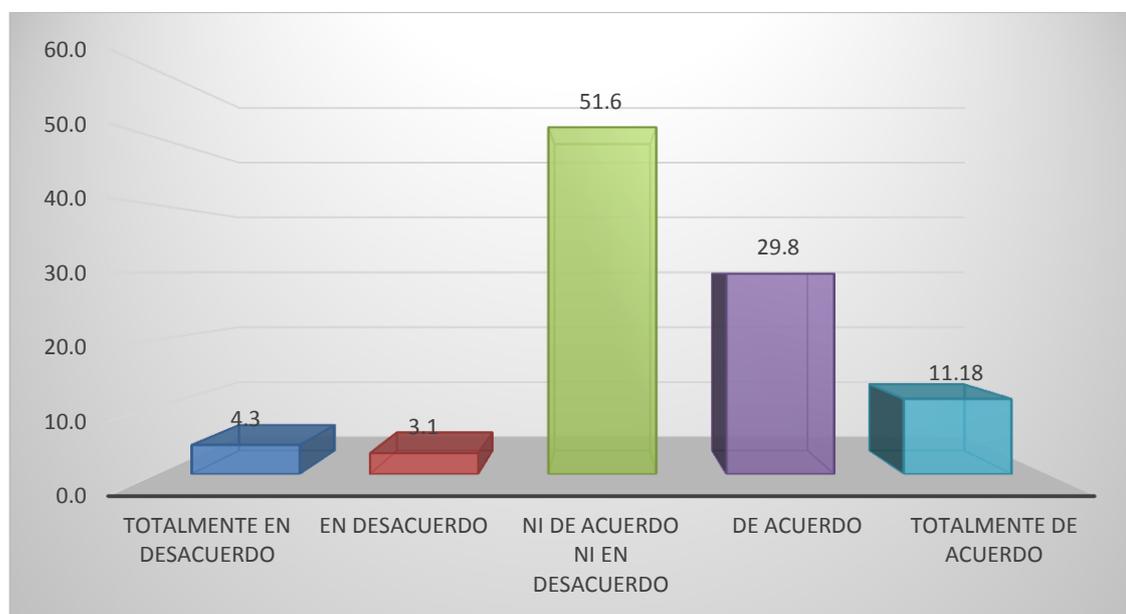
**ANÁLISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 50.27 % del personal siente que los docentes destacados de la institución reciben de parte de la comunidad educativa palabras de agradecimientos por su desempeño, además existe un 42.2 % del personal que no puede dirimir si el personal docente destacado de la institución reciben de parte de la comunidad educativa palabras de agradecimiento por su desempeño o no y un 7.5 % definitivamente manifiesta que los docentes destacados de la institución no reciben de parte de la comunidad educativa palabras de agradecimiento por su desempeño.*

Tabla 36

*Los docentes que representan a la institución educativa en diversos eventos y/o concursos son reconocidos por el director*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Totalmente en desacuerdo	7	4.3
En desacuerdo	5	3.1
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	83	51.6
De acuerdo	48	29.8
Totalmente de acuerdo	18	11.18
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°31:** *Los docentes que representan a la institución educativa en diversos eventos y/o concursos son reconocidos por el director*

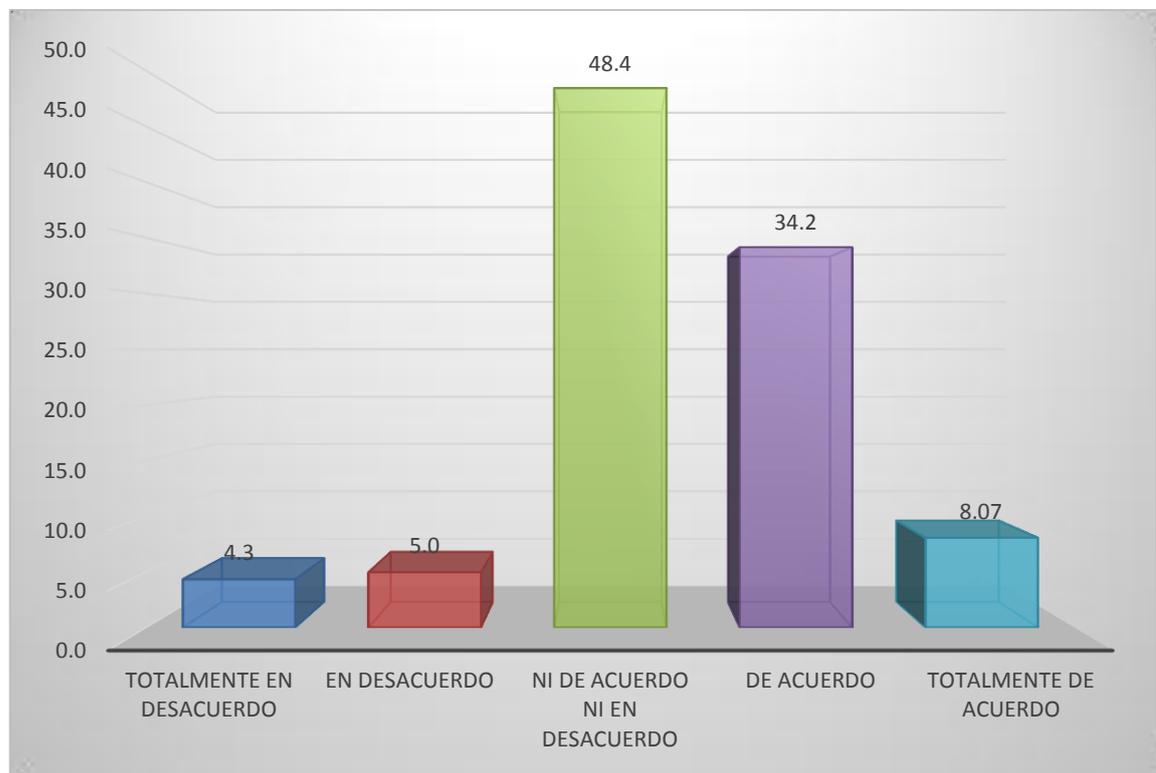
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 40.98 % del personal que percibe que los docentes que representan a la institución educativa en diversos eventos y/o concursos son reconocidos por el director, además existe un 51.6 % del personal que no puede dirimir si los docentes que representan a la institución educativa en diversos eventos y/o concursos son reconocidos por el director o no y un 7.4 % definitivamente manifiesta que los docentes que representan a la institución educativa en diversos eventos y/o concursos no son reconocidos por el director.*

Tabla 37

*Se premia inmediatamente los logros de los postulantes*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Totalmente en desacuerdo	7	4.3
En desacuerdo	8	5.0
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	78	48.4
De acuerdo	55	34.2
Totalmente de acuerdo	13	8.07
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°32:** *Se premia inmediatamente los logros de los postulantes*

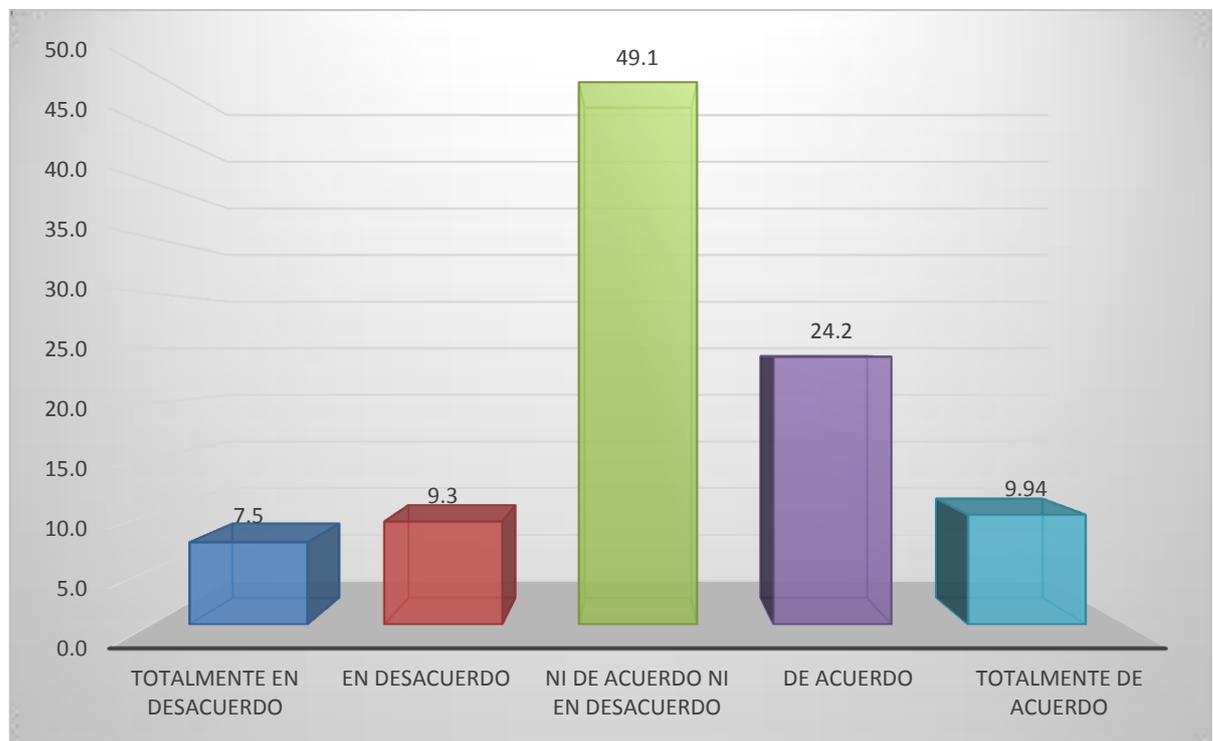
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 42.27 % del personal que percibe que se premia inmediatamente los logros de los postulantes, además existe un 48.4 % del personal que no puede dirimir si se premia inmediatamente los logros de los postulantes o no y un 9.3 % definitivamente manifiesta que no se premia inmediatamente los logros de los postulantes.*

Tabla 38

*Se hacen públicas las felicitaciones a los alumnos en la institución*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Totalmente en desacuerdo	12	7.5
En desacuerdo	15	9.3
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	79	49.1
De acuerdo	39	24.2
Totalmente de acuerdo	16	9.94
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°33:** *Se hacen públicas las felicitaciones a los alumnos en la institución*

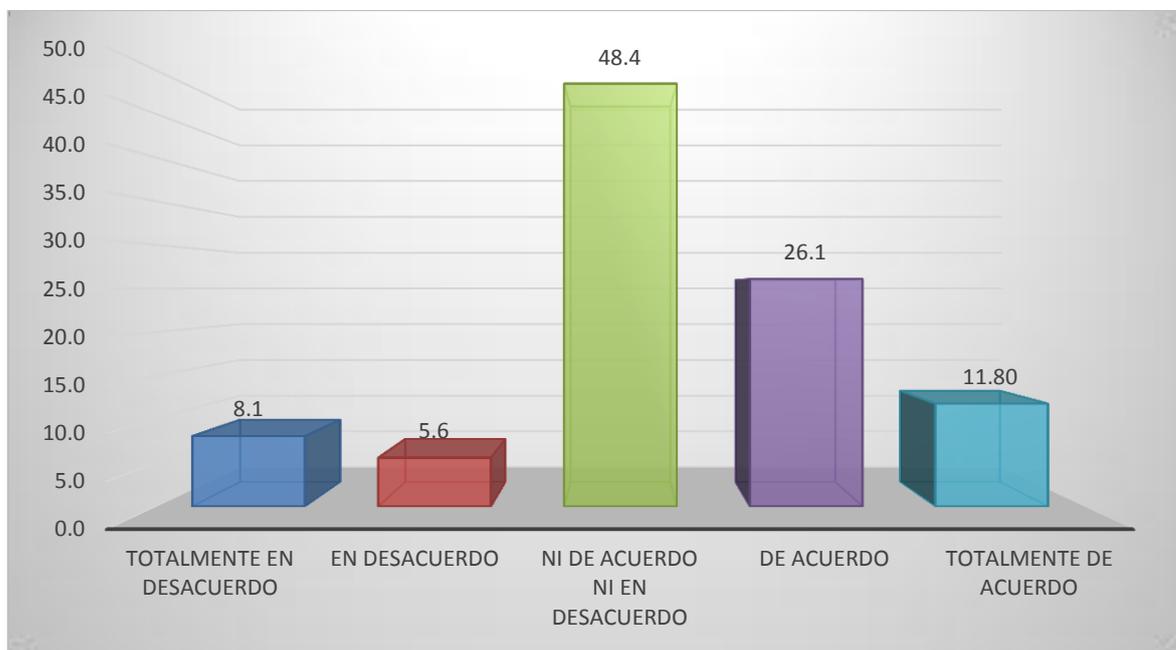
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 34.14 % del personal que percibe que se hacen públicas las felicitaciones a los alumnos en la institución, además existe un 49.1 % del personal que no puede dirimir si se hacen públicas las felicitaciones a los alumnos en la institución o no y un 16.8 % definitivamente manifiesta que no se hacen públicas las felicitaciones a los alumnos en la institución.*

Tabla 39

*Suelo esperar recibir reconocimiento por hacer bien un trabajo sino me siento mal*

	F	%
Totalmente en desacuerdo	13	8.1
En desacuerdo	9	5.6
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	78	48.4
De acuerdo	42	26.1
Totalmente de acuerdo	19	11.80
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°34:** *Suelo esperar recibir reconocimiento por hacer bien un trabajo sino me siento mal*

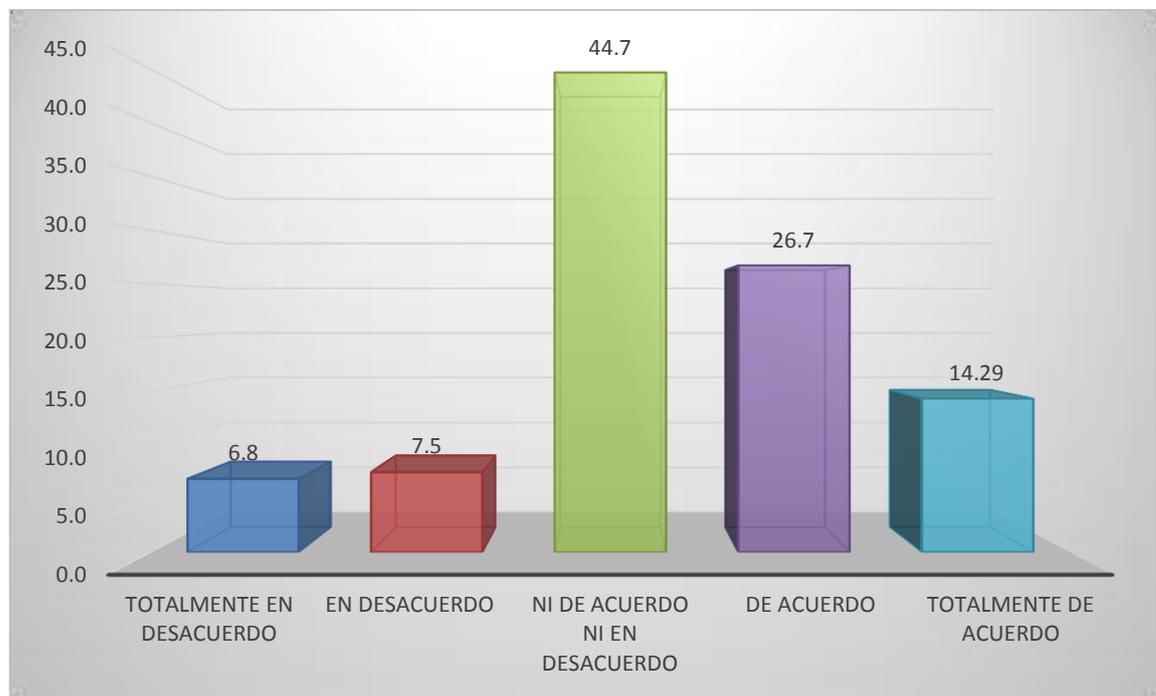
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 37.9 % del personal suele esperar recibir reconocimiento por hacer bien un trabajo sino se siente mal, además existe un 48.4 % del personal que no puede dirimir si suele esperar recibir reconocimiento por hacer bien un trabajo sino se siente mal o no y un 13.7 % definitivamente manifiesta que no suele esperar recibir reconocimiento por hacer bien un trabajo sino se siente mal.*

Tabla 40

*Ha recibido alguna vez un reconocimiento de su Institución*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Totalmente en desacuerdo	11	6.8
En desacuerdo	12	7.5
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	72	44.7
De acuerdo	43	26.7
Totalmente de acuerdo	23	14.29
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°35:** *Ha recibido alguna vez un reconocimiento de su Institución*

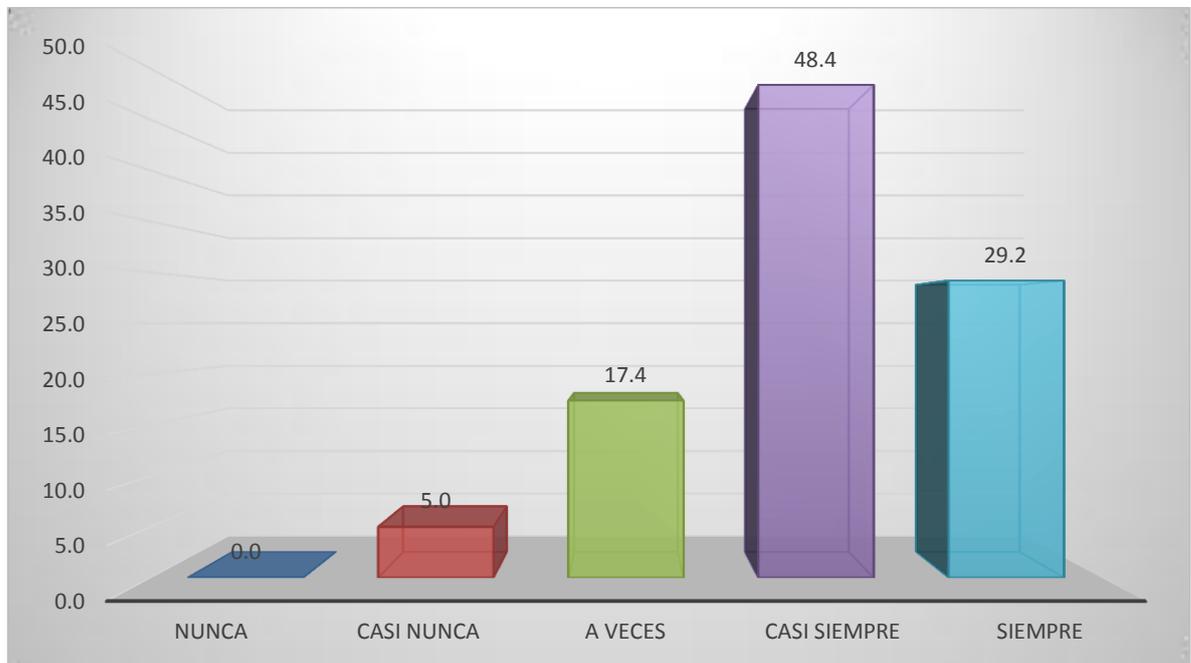
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 40.99 % del personal que manifiesta haber recibido alguna vez un reconocimiento de su Institución, además existe un 44.7 % del personal que no puede dirimir si ha recibido alguna vez un reconocimiento de su Institución o no y un 14.3 % definitivamente manifiesta que no ha recibido alguna vez un reconocimiento de su Institución.*

Tabla 41

*Las asignaturas se encuentran estructuradas e integradas para lograr una formación de calidad*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Nunca	0	0
Casi Nunca	8	5,0
A veces	28	17,4
Casi siempre	78	48,4
Siempre	47	29,2
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°36:** *Las asignaturas se encuentran estructuradas e integradas para lograr una formación de calidad*

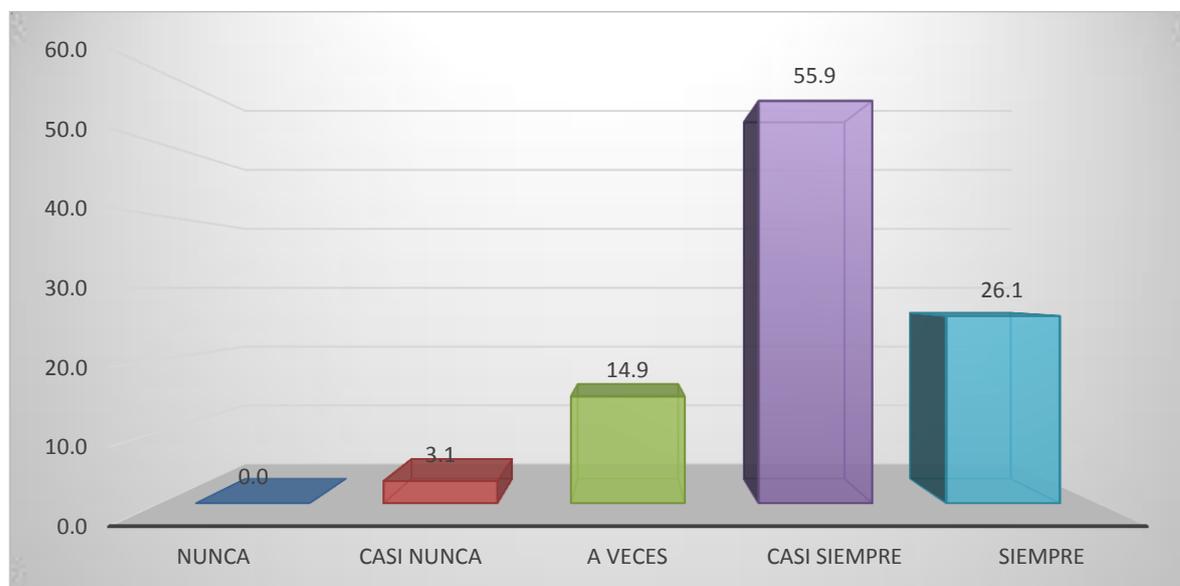
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 77.6 % del personal que manifiesta que las asignaturas se encuentran estructuradas e integradas para lograr una formación de calidad, además existe un 17.4 % del personal que no puede dirimir si las asignaturas se encuentran estructuradas e integradas para lograr una formación de calidad o no y un 14.3 % definitivamente manifiesta que las asignaturas no se encuentran estructuradas e integradas para lograr una formación de calidad.*

Tabla 42

*El plan de estudio de tu institución educativa prioriza asignaturas que motivan más en las prácticas que en la teoría*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Nunca	0	0.0
Casi Nunca	5	3.1
A veces	24	14.9
Casi siempre	90	55.9
Siempre	42	26.1
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°37:** *El plan de estudio de tu institución educativa prioriza asignaturas que motivan más en las prácticas que en la teoría*

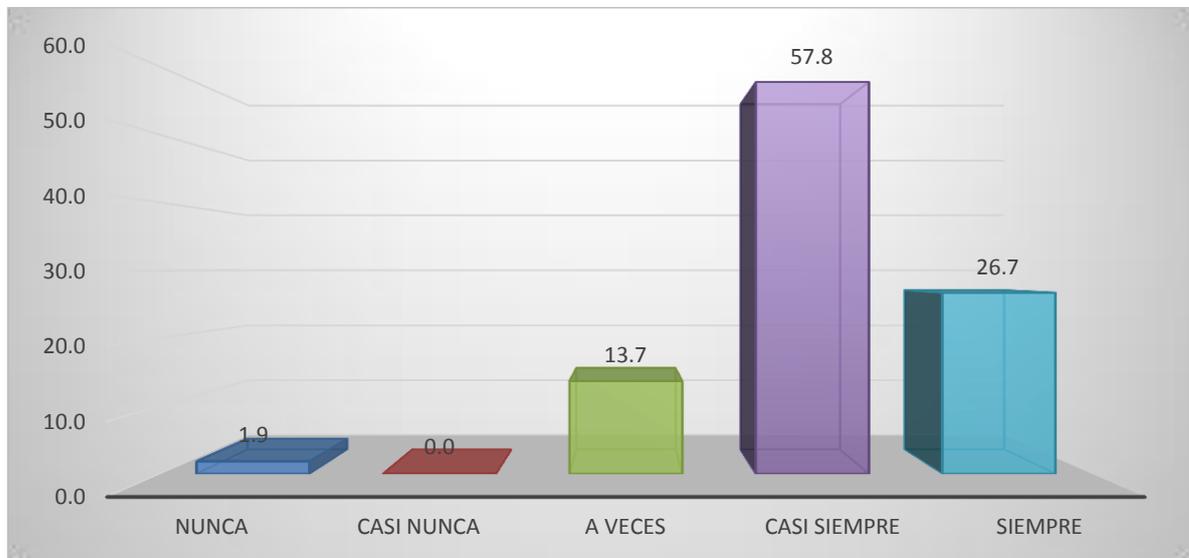
**ANÁLISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 82.0 % del personal que manifiesta que el plan de estudio de su institución educativa prioriza asignaturas que motivan más en las prácticas que en la teoría, además existe un 14.9 % del personal que no puede dirimir si el plan de estudio de su institución educativa prioriza asignaturas que motivan más en las prácticas que en la teoría o no y un 1.1 % definitivamente manifiesta que el plan de estudio de su institución educativa no prioriza asignaturas que motivan más en las prácticas que en la teoría.*

Tabla 43

*Los contenidos de las asignaturas permiten una formación que desarrolla las habilidades necesarias de los estudiantes*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Nunca	3	1.9
Casi Nunca	0	0.0
A veces	22	13.7
Casi siempre	93	57.8
Siempre	43	26.7
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°38:** *Los contenidos de las asignaturas permiten una formación que desarrolla las habilidades necesarias de los estudiantes*

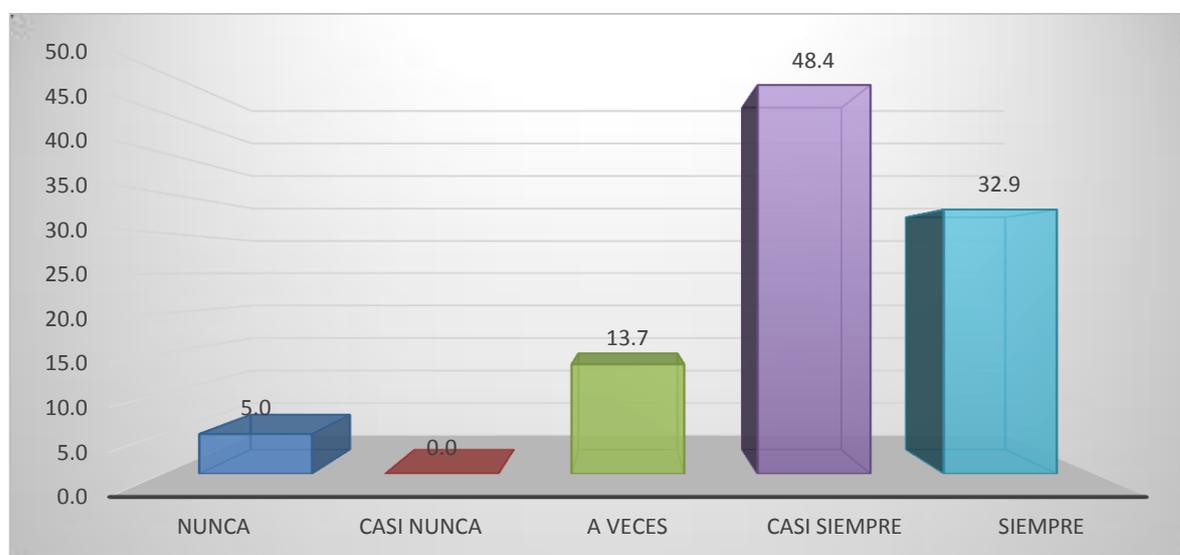
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 84.5 % del personal que manifiesta que los contenidos de las asignaturas permiten una formación que desarrolla las habilidades necesarias de los estudiantes, además existe un 13.7 % del personal que no puede dirimir si Los contenidos de las asignaturas permiten una formación que desarrolla las habilidades necesarias de los estudiantes o no y un 1.9 % definitivamente manifiesta que los contenidos de las asignaturas no permiten una formación que desarrolla las habilidades necesarias de los estudiantes.*

Tabla 44

*La programación de las actividades académicas se encuentra diseñada para posibilitar una actualización científica tecnológica permanente de los estudiantes*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Nunca	8	5.0
Casi Nunca	0	0.0
A veces	22	13.7
Casi siempre	78	48.4
Siempre	53	32.9
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°39:** *La programación de las actividades académicas se encuentra diseñada para posibilitar una actualización científica tecnológica permanente de los estudiantes*

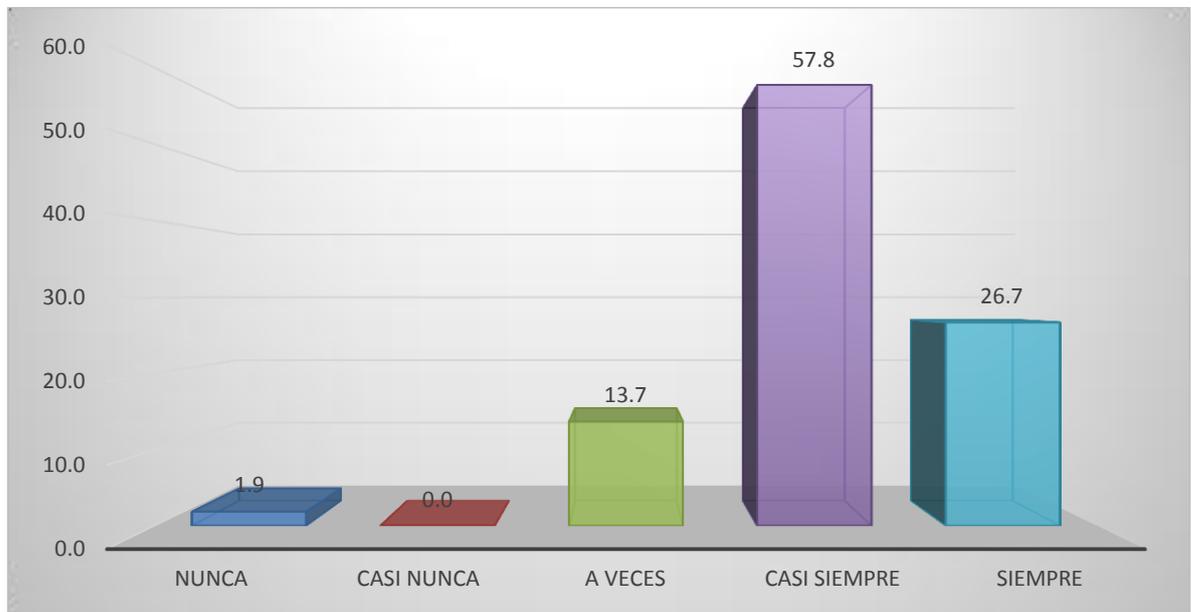
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 84.5 % del personal que manifiesta que los contenidos de las asignaturas permiten una formación que desarrolla las habilidades necesarias de los estudiantes, además existe un 13.7 % del personal que no puede dirimir si Los contenidos de las asignaturas permiten una formación que desarrolla las habilidades necesarias de los estudiantes o no y un 1.9 % definitivamente manifiesta que los contenidos de las asignaturas no permiten una formación que desarrolla las habilidades necesarias de los estudiantes.*

Tabla 45

*Las actividades militares promueven el desarrollo intelectual de los estudiantes para conocer y aplicar la tecnología*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Nunca	3	1.9
Casi Nunca	0	0.0
A veces	22	13.7
Casi siempre	93	57.8
Siempre	43	26.7
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°40:** *Las actividades militares promueven el desarrollo intelectual de los estudiantes para conocer y aplicar la tecnología*

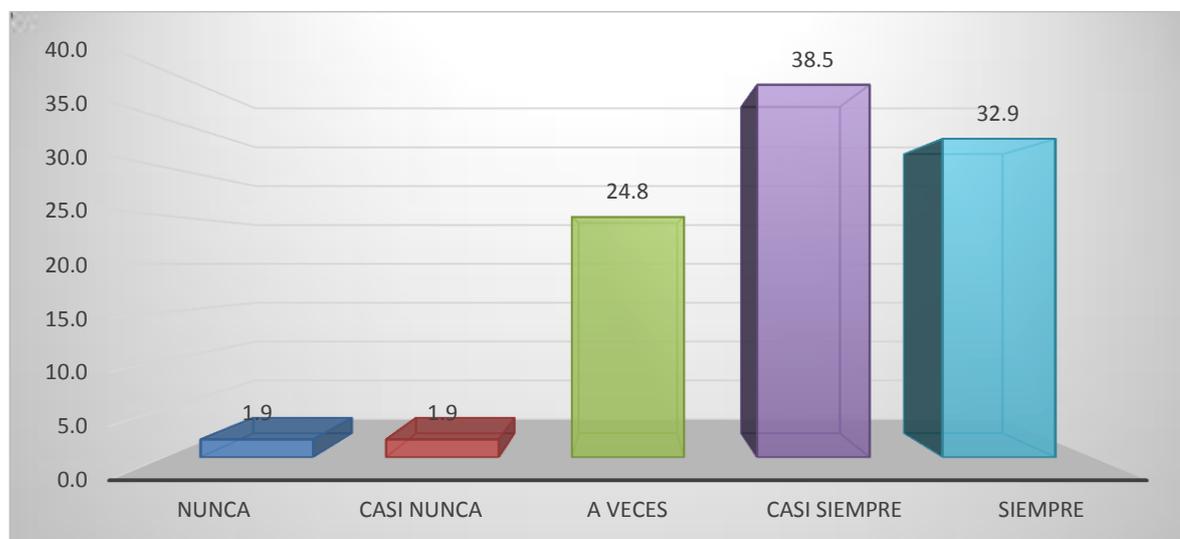
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 84.5 % del personal manifiesta que las actividades militares promueven el desarrollo intelectual de los estudiantes para conocer y aplicar la tecnología, además existe un 13.7 % del personal que no puede dirimir si las actividades militares promueven el desarrollo intelectual de los estudiantes para conocer y aplicar la tecnología o no y un 1.9 % definitivamente manifiesta que las actividades militares no promueven el desarrollo intelectual de los estudiantes para conocer y aplicar la tecnología.*

Tabla 46

*El plan de estudios de tu institución educativa prioriza el desarrollo de asignaturas que son importantes para lograr competencias*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Nunca	3	1.9
Casi Nunca	3	1.9
A veces	40	24.8
Casi siempre	62	38.5
Siempre	53	32.9
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°41:** *El plan de estudios de tu institución educativa prioriza el desarrollo de asignaturas que son importantes para lograr competencias*

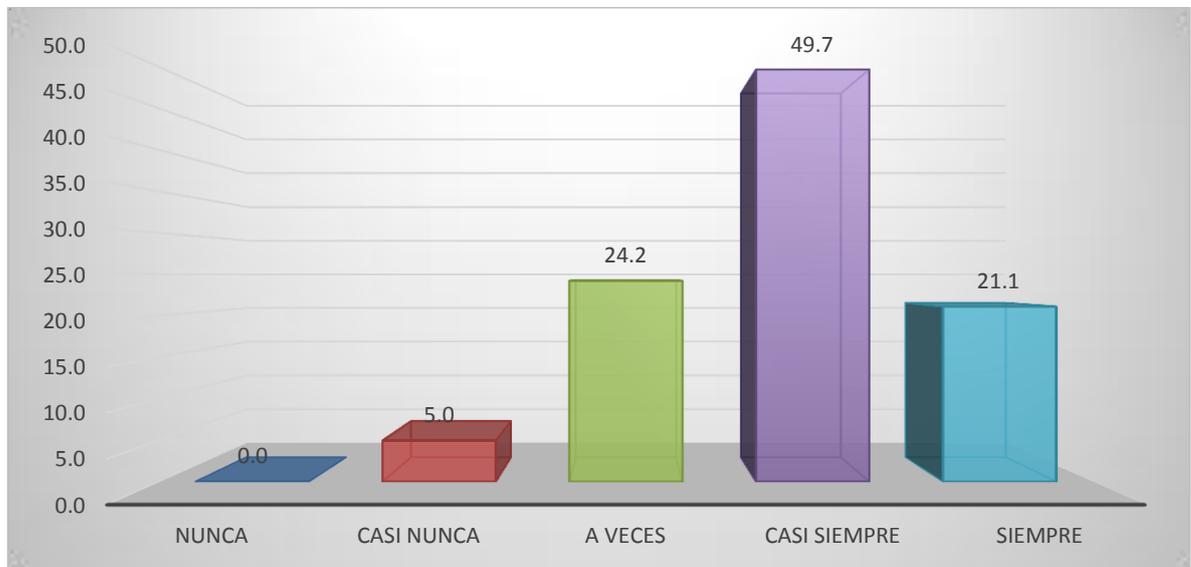
**ANÁLISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 71.4 % del personal manifiesta que el plan de estudios de su institución educativa prioriza el desarrollo de asignaturas que son importantes para lograr competencias, además existe un 24.8 % del personal que no puede dirimir si el plan de estudios de su institución educativa prioriza el desarrollo de asignaturas que son importantes para lograr competencias o no y un 3.8 % definitivamente manifiesta que el plan de estudios de su institución educativa no prioriza el desarrollo de asignaturas que son importantes para lograr competencias.*

Tabla 47

*En general los planes de estudio de tu institución desarrollan el dominio teórico práctico de trabajos de investigación*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Nunca	0	0.0
Casi Nunca	8	5.0
A veces	39	24.2
Casi siempre	80	49.7
Siempre	34	21.1
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°42:** *En general los planes de estudio de tu institución desarrollan el dominio teórico práctico de trabajos de investigación*

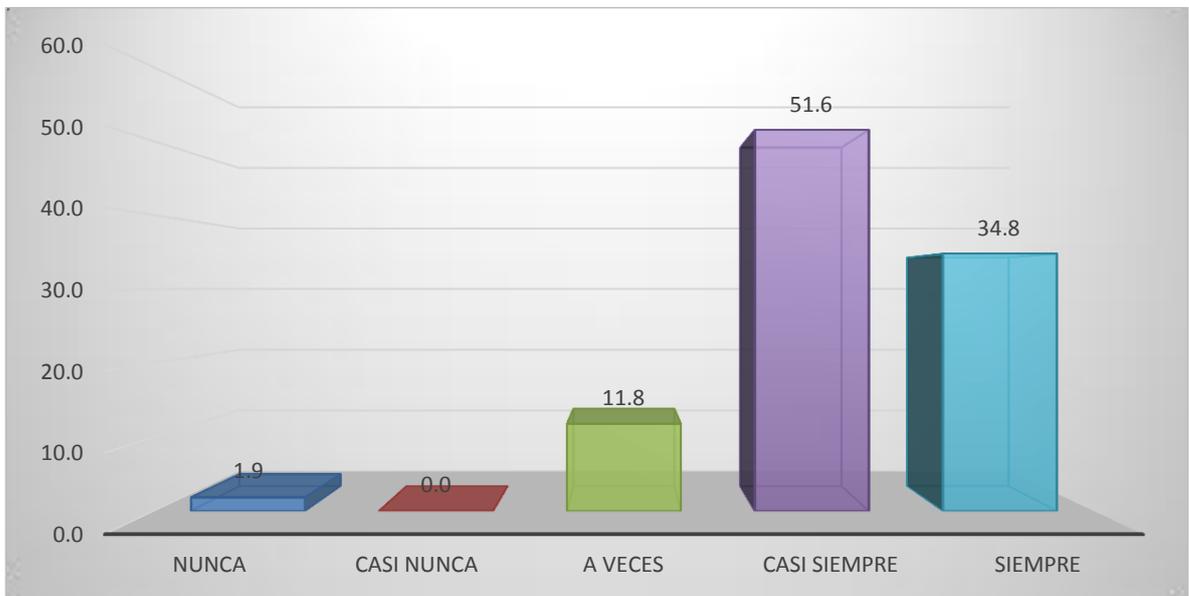
**ANÁLISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 70.8 % del personal manifiesta que en general los planes de estudio de tu institución desarrollan el dominio teórico práctico de trabajos de investigación, además existe un 24.2 % del personal que no puede dirimir si en general los planes de estudio de su institución desarrollan el dominio teórico práctico de trabajos de investigación o no y un 5.0 % definitivamente manifiesta que en general los planes de estudio de su institución no desarrollan el dominio teórico práctico de trabajos de investigación.*

Tabla 48

*Los estudiantes están capacitados para realizar proyectos de investigación producto de la formación investigativa recibida en tu institución*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Nunca	3	1.9
Casi Nunca	0	0.0
A veces	19	11.8
Casi siempre	83	51.6
Siempre	56	34.8
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°43:** *Los estudiantes están capacitados para realizar proyectos de investigación producto de la formación investigativa recibida en tu institución*

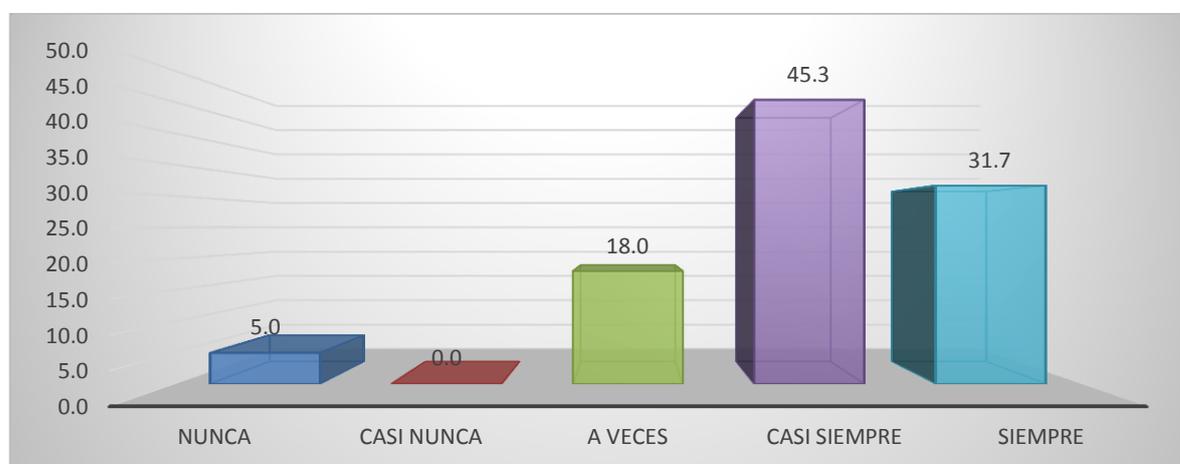
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 86.4 % del personal manifiesta que los estudiantes están capacitados para realizar proyectos de investigación producto de la formación investigativa recibida en tu institución, además existe un 11.8 % del personal que no puede dirimir si los estudiantes están capacitados para realizar proyectos de investigación producto de la formación investigativa recibida en su institución o no y un 1.9 % definitivamente manifiesta que los estudiantes no están capacitados para realizar proyectos de investigación producto de la formación investigativa recibida en tu institución.*

Tabla 49

*Los planes de estudio son los suficientes flexibles para potenciar el desarrollo de las capacidades cognitivas físicas y psicológicas y valorativas de los estudiantes*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Nunca	8	5.0
Casi Nunca	0	0.0
A veces	29	18.0
Casi siempre	73	45.3
Siempre	51	31.7
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°44:** *Los planes de estudio son los suficientes flexibles para potenciar el desarrollo de las capacidades cognitivas físicas y psicológicas y valorativas de los estudiantes*

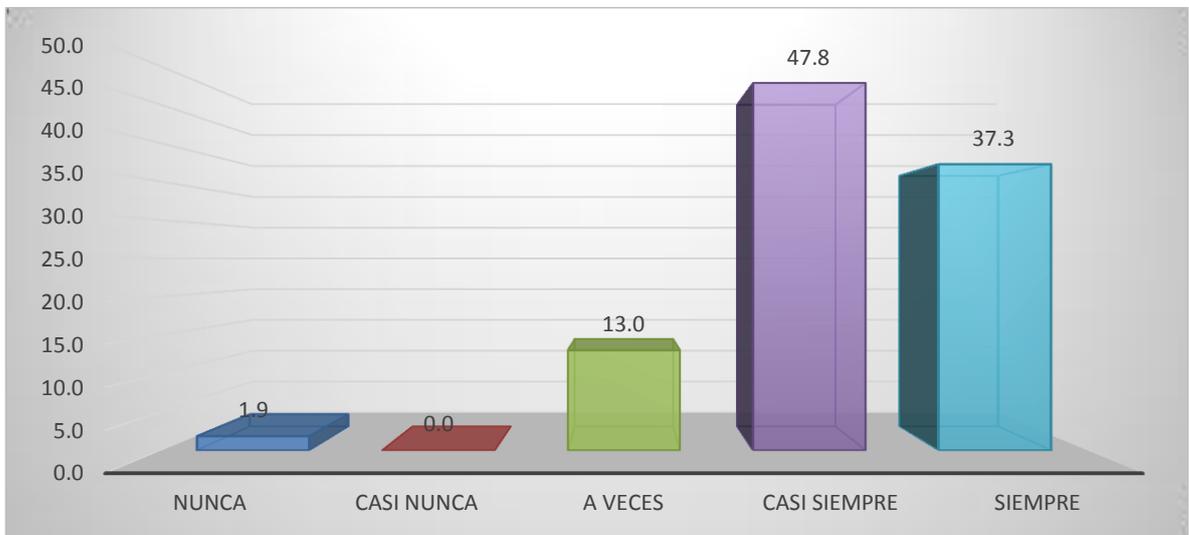
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 77 % del personal manifiesta que los planes de estudio son los suficientes flexibles para potenciar el desarrollo de las capacidades cognitivas físicas y psicológicas y valorativas de los estudiantes, además existe un 18 % del personal que no puede dirimir si los planes de estudio son los suficientes flexibles para potenciar el desarrollo de las capacidades cognitivas físicas y psicológicas y valorativas de los estudiantes o no y un 5 % definitivamente manifiesta que los planes de estudio no son los suficientes flexibles para potenciar el desarrollo de las capacidades cognitivas físicas y psicológicas y valorativas de los estudiantes.*

Tabla 50

*Las asignaturas de estudio son evaluadas permanentemente permitiendo una actualización académica de sus contenidos*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Nunca	3	1.9
Casi Nunca	0	0.0
A veces	21	13.0
Casi siempre	77	47.8
Siempre	60	37.3
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°45:** *Las asignaturas de estudio son evaluadas permanentemente permitiendo una actualización académica de sus contenidos*

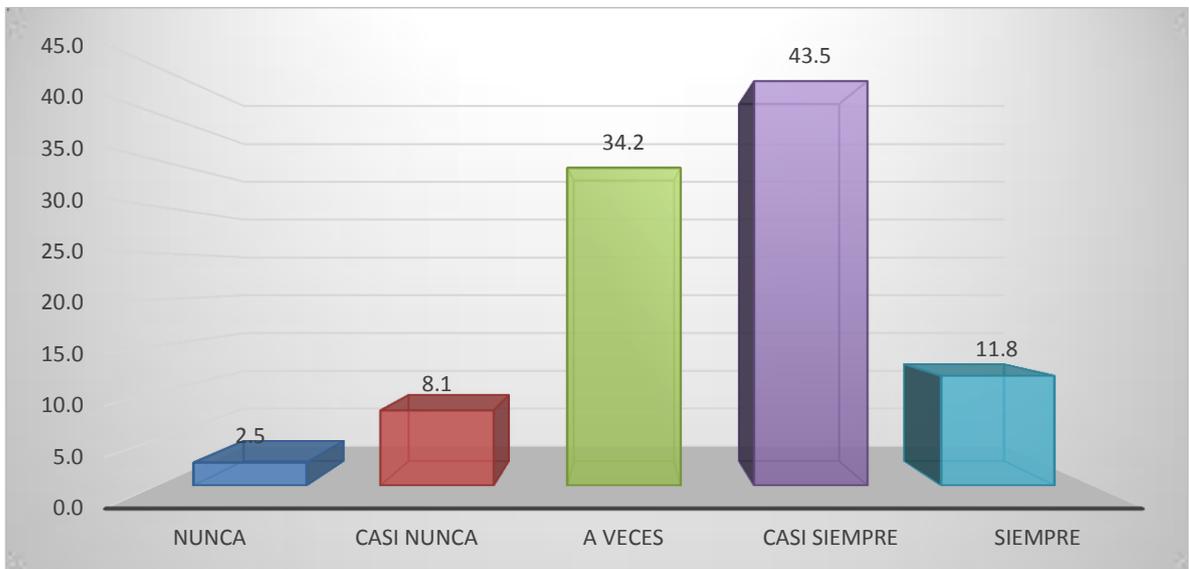
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 85.1 % del personal manifiesta que las asignaturas de estudio son evaluadas permanentemente permitiendo una actualización académica de sus contenidos, además existe un 13 % del personal que no puede dirimir si las asignaturas de estudio son evaluadas permanentemente permitiendo una actualización académica de sus contenidos o no y un 1.9 % definitivamente manifiesta que las asignaturas de estudio no son evaluadas permanentemente permitiendo una actualización académica de sus contenidos.*

Tabla 51

*En general los superiores o instructores tienen un alto dominio teórico práctico para el desarrollo de las asignaturas*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Nunca	4	2.5
Casi Nunca	13	8.1
A veces	55	34.2
Casi siempre	70	43.5
Siempre	19	11.8
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°46:** *En general los superiores o instructores tienen un alto dominio teórico práctico para el desarrollo de las asignaturas*

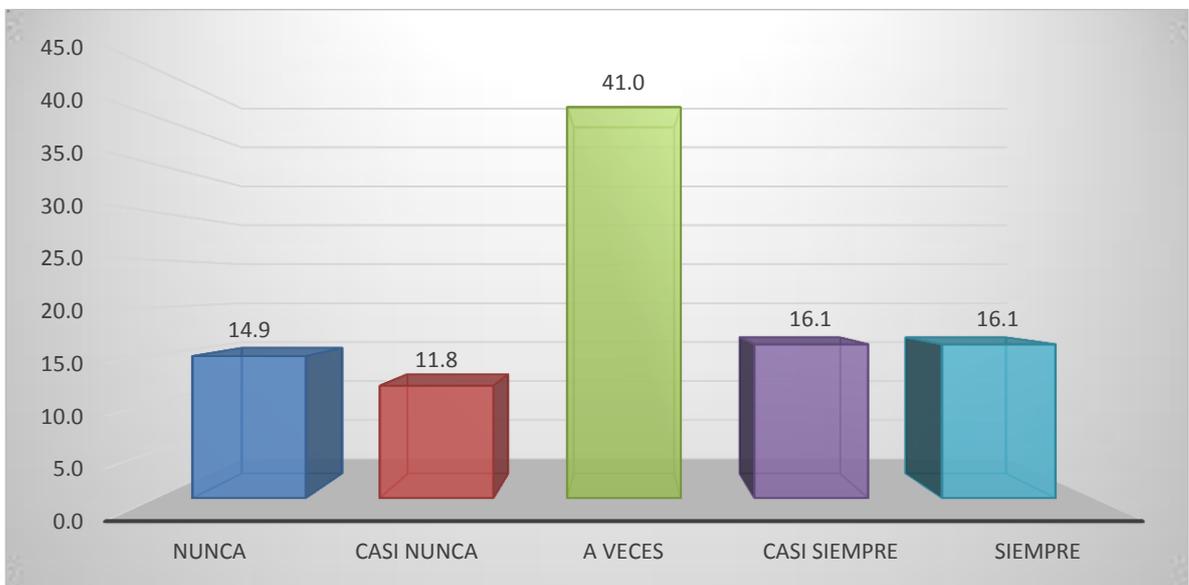
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 55.3 % del personal manifiesta que en general los superiores o instructores tienen un alto dominio teórico práctico para el desarrollo de las asignaturas, además existe un 34.2 % del personal que no puede dirimir si en general los superiores o instructores tienen un alto dominio teórico práctico para el desarrollo de las asignaturas o no y un 10.6 % definitivamente manifiesta que en general los superiores o instructores no tienen un alto dominio teórico práctico para el desarrollo de las asignaturas.*

Tabla 52

*Los estudiantes de tu institución militar poseen competencias necesarias dentro y fuera de la institución*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Nunca	24	14.9
Casi Nunca	19	11.8
A veces	66	41.0
Casi siempre	26	16.1
Siempre	26	16.1
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°47:** *Los estudiantes de tu institución militar poseen competencias necesarias dentro y fuera de la institución*

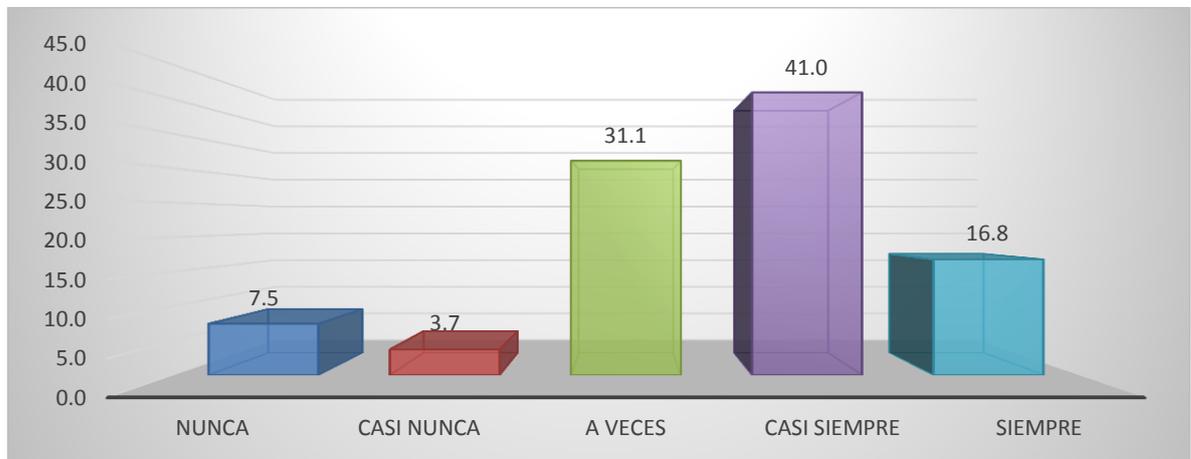
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 32.2 % del personal manifiesta que los estudiantes de su institución militar poseen competencias necesarias dentro y fuera de la institución, además existe un 41 % del personal que no puede dirimir si los estudiantes de tu institución militar poseen competencias necesarias dentro y fuera de la institución o no y un 26.7 % definitivamente manifiesta que los estudiantes de su institución militar no poseen competencias necesarias dentro y fuera de la institución.*

Tabla 53

*Los instructores utilizan estrategias metodológicas modernas para promover el desarrollo integral de los estudiantes*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Nunca	12	7.5
Casi Nunca	6	3.7
A veces	50	31.1
Casi siempre	66	41.0
Siempre	27	16.8
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°48:** *Los instructores utilizan estrategias metodológicas modernas para promover el desarrollo integral de los estudiantes*

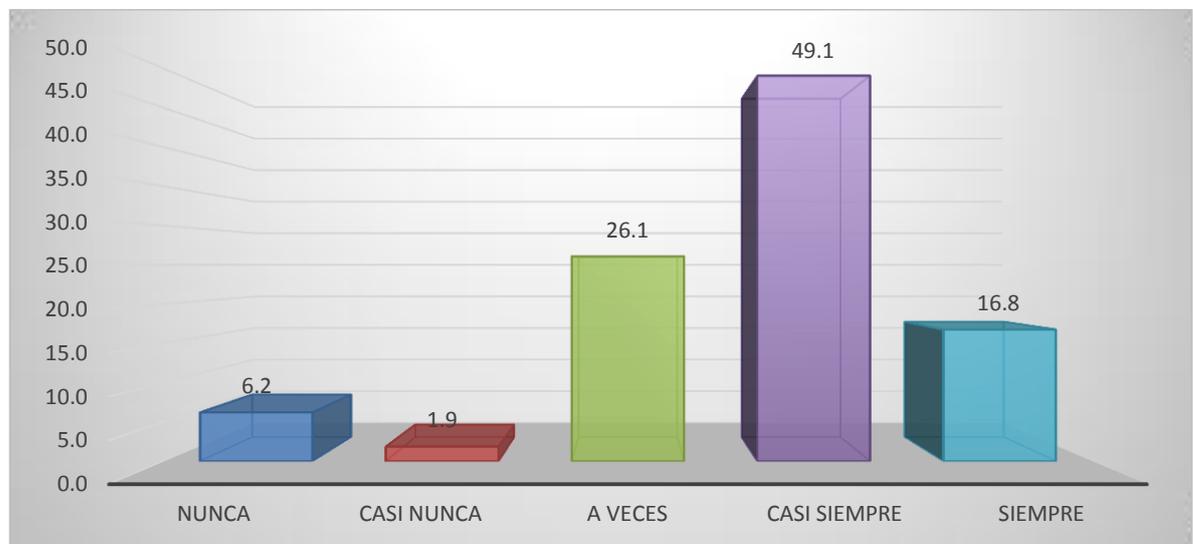
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 57.8 % del personal manifiesta que los instructores utilizan estrategias metodológicas modernas para promover el desarrollo integral de los estudiantes, además existe un 31.1 % del personal que no puede dirimir si los instructores utilizan estrategias metodológicas modernas para promover el desarrollo integral de los estudiantes o no y un 11.2 % definitivamente manifiesta que los instructores no utilizan estrategias metodológicas modernas para promover el desarrollo integral de los estudiantes.*

Tabla 54

*Las metodologías utilizadas por los superiores potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas física y psíquica de los estudiantes*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Nunca	10	6.2
Casi Nunca	3	1.9
A veces	42	26.1
Casi siempre	79	49.1
Siempre	27	16.8
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°49:** *Las metodologías utilizadas por los superiores potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas física y psíquica de los estudiantes*

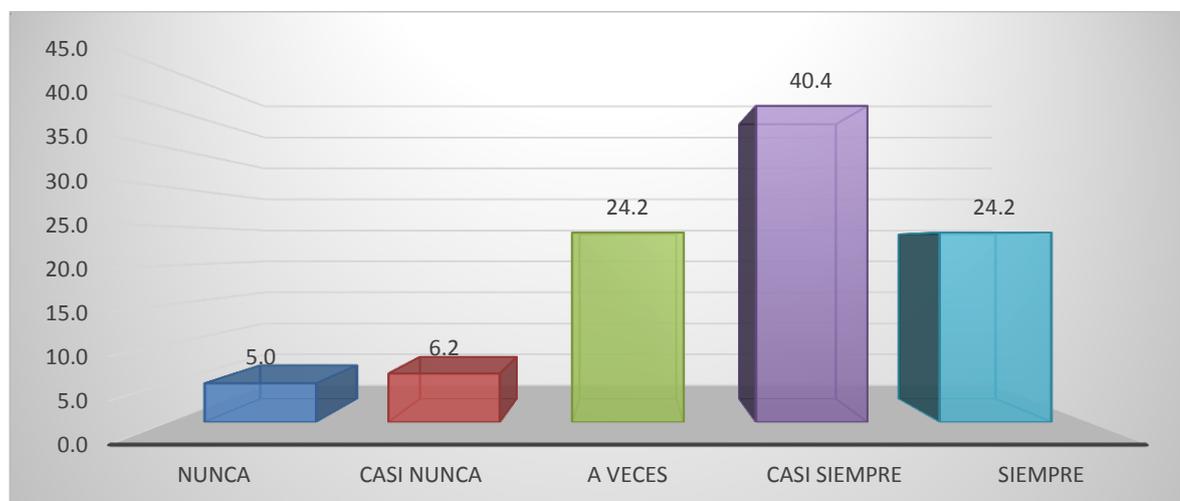
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 65.9 % del personal manifiesta que las metodologías utilizadas por los superiores potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas física y psíquica de los estudiantes, además existe un 26.1 % del personal que no puede dirimir si las metodologías utilizadas por los superiores potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas física y psíquica de los estudiantes o no y un 8.1 % definitivamente manifiesta que las metodologías utilizadas por los superiores no potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas física y psíquica de los estudiantes.*

Tabla 55

*Los recursos didácticos empleados por los docentes son novedosos y promueven la aplicación de la ciencia y tecnología*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Nunca	8	5.0
Casi Nunca	10	6.2
A veces	39	24.2
Casi siempre	65	40.4
Siempre	39	24.2
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°50:** *Los recursos didácticos empleados por los docentes son novedosos y promueven la aplicación de la ciencia y tecnología*

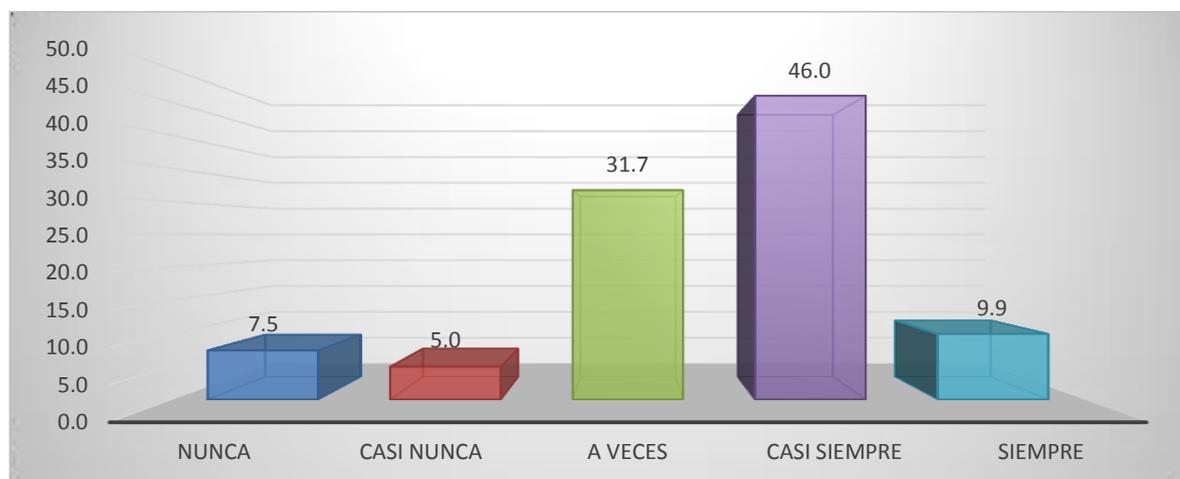
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 64.6 % del personal manifiesta que los recursos didácticos empleados por los docentes son novedosos y promueven la aplicación de la ciencia y tecnología, además existe un 24.2 % del personal que no puede dirimir si los recursos didácticos empleados por los docentes son novedosos y promueven la aplicación de la ciencia y tecnología o no y un 11.2 % definitivamente manifiesta que los recursos didácticos empleados por los docentes no son novedosos y no promueven la aplicación de la ciencia y tecnología.*

Tabla 56

*En general las formas de evaluación utilizadas por los superiores son adecuadas para evaluar las competencias de los estudiantes*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Nunca	12	7.5
Casi Nunca	8	5.0
A veces	51	31.7
Casi siempre	74	46.0
Siempre	16	9.9
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°51:** *En general las formas de evaluación utilizadas por los superiores son adecuadas para evaluar las competencias de los estudiantes*

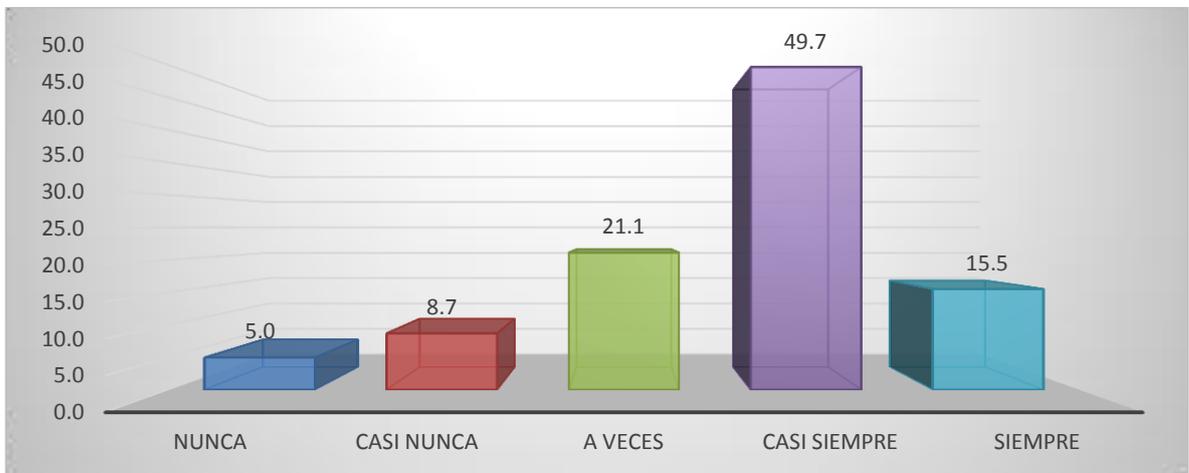
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 54.9 % del personal manifiesta que en general las formas de evaluación utilizadas por los superiores son adecuadas para evaluar las competencias de los estudiantes, además existe un 31.7 % del personal que no puede dirimir si en general las formas de evaluación utilizadas por los superiores son adecuadas para evaluar las competencias de los estudiantes o no y un 12.5 % definitivamente manifiesta que en general las formas de evaluación utilizadas por los superiores no son adecuadas para evaluar las competencias de los estudiantes.*

Tabla 57

*La gestión académica administrativa de la institución crea las condiciones necesarias para lograr las metas y objetivos institucionales*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Nunca	8	5.0
Casi Nunca	14	8.7
A veces	34	21.1
Casi siempre	80	49.7
Siempre	25	15.5
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°52:** *La gestión académica administrativa de la institución crea las condiciones necesarias para lograr las metas y objetivos institucionales*

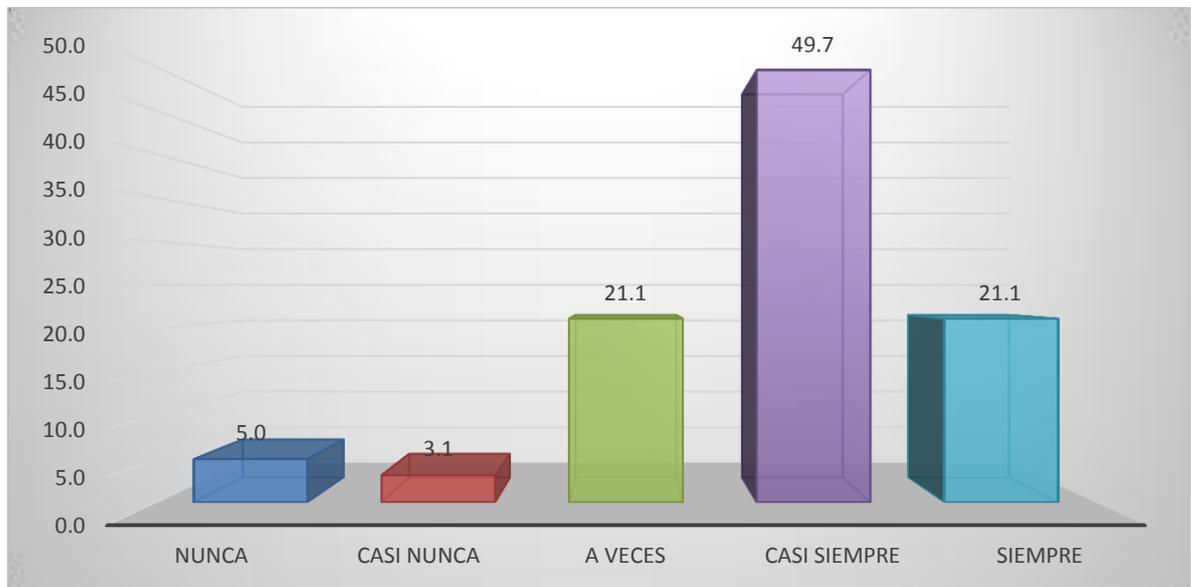
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 65.2 % del personal manifiesta que la gestión académica administrativa de la institución crea las condiciones necesarias para lograr las metas y objetivos institucionales, además existe un 21.1 % del personal que no puede dirimir si la gestión académica administrativa de la institución crea las condiciones necesarias para lograr las metas y objetivos institucionales o no y un 13.7 % definitivamente manifiesta que la gestión académica administrativa de la institución no crea las condiciones necesarias para lograr las metas y objetivos institucionales.*

Tabla 58

*El contexto administrativo promueve la cooperación y participación en actividades académicas*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Nunca	8	5.0
Casi Nunca	5	3.1
A veces	34	21.1
Casi siempre	80	49.7
Siempre	34	21.1
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°53:** *El contexto administrativo promueve la cooperación y participación en actividades académicas*

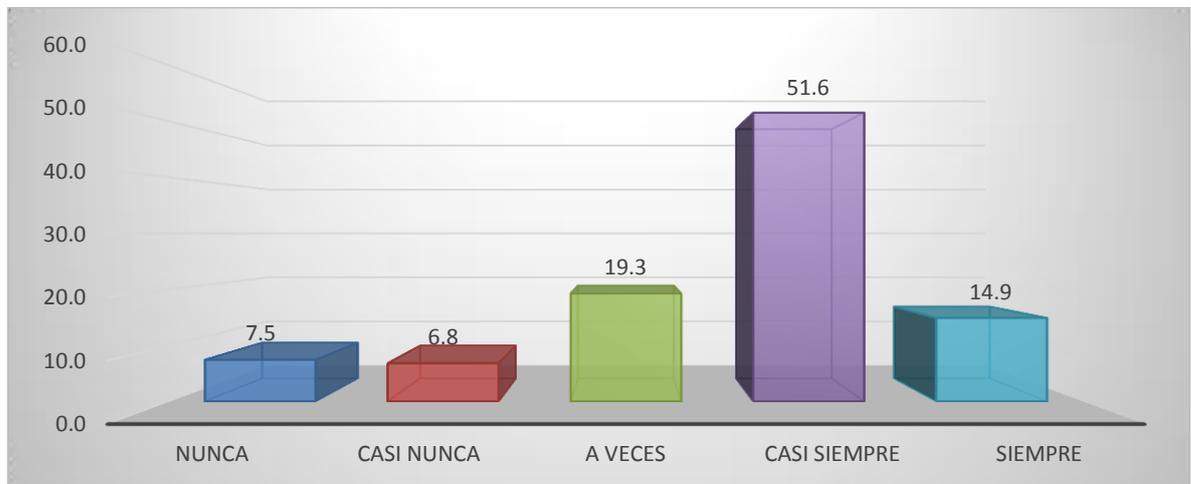
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 70.8 % del personal manifiesta que El contexto administrativo promueve la cooperación y participación en actividades académicas, además existe un 21.1 % del personal que no puede dirimir si el contexto administrativo promueve la cooperación y participación en actividades académicas o no y un 8.1 % definitivamente manifiesta que el contexto administrativo no promueve la cooperación y participación en actividades académicas.*

Tabla 59

*La gestión administrativa brinda las facilidades para el uso de soportes tecnológicos modernos en el proceso formativo*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Nunca	12	7.5
Casi Nunca	11	6.8
A veces	31	19.3
Casi siempre	83	51.6
Siempre	24	14.9
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°54:** *La gestión administrativa brinda las facilidades para el uso de soportes tecnológicos modernos en el proceso formativo*

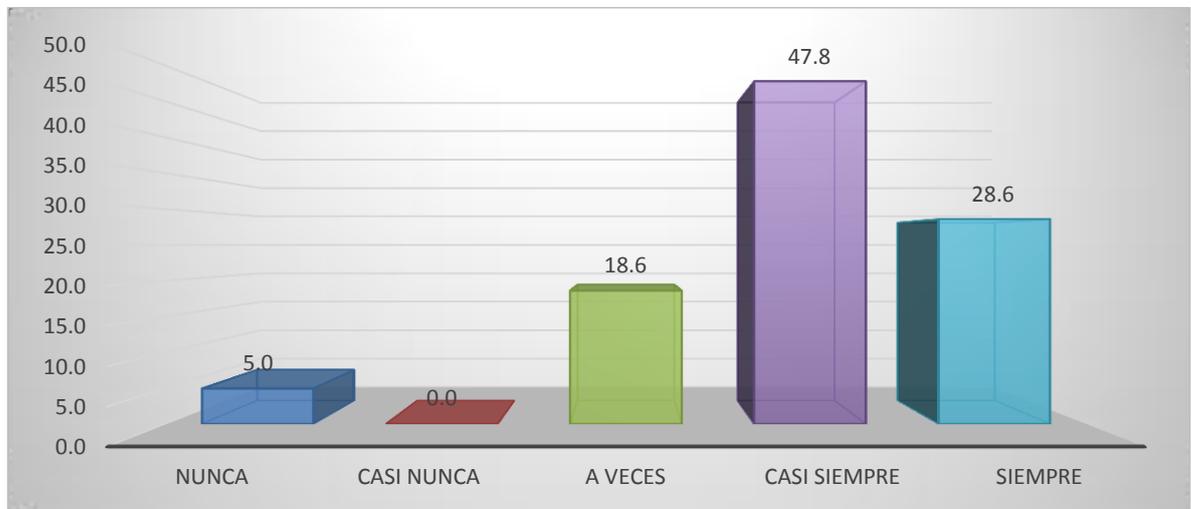
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 66.5 % del personal manifiesta que la gestión administrativa brinda las facilidades para el uso de soportes tecnológicos modernos en el proceso formativo, además existe un 19.3 % del personal que no puede dirimir si la gestión administrativa brinda las facilidades para el uso de soportes tecnológicos modernos en el proceso formativo o no y un 14.3 % definitivamente manifiesta que la gestión administrativa no brinda las facilidades para el uso de soportes tecnológicos modernos en el proceso formativo.*

Tabla 60

*En la institución existe un clima de motivación que favorece el desarrollo intelectual y mejoramiento permanente de sus miembros*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Nunca	8	5.0
Casi Nunca	0	0.0
A veces	30	18.6
Casi siempre	77	47.8
Siempre	46	28.6
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°55:** *En la institución existe un clima de motivación que favorece el desarrollo intelectual y mejoramiento permanente de sus miembros*

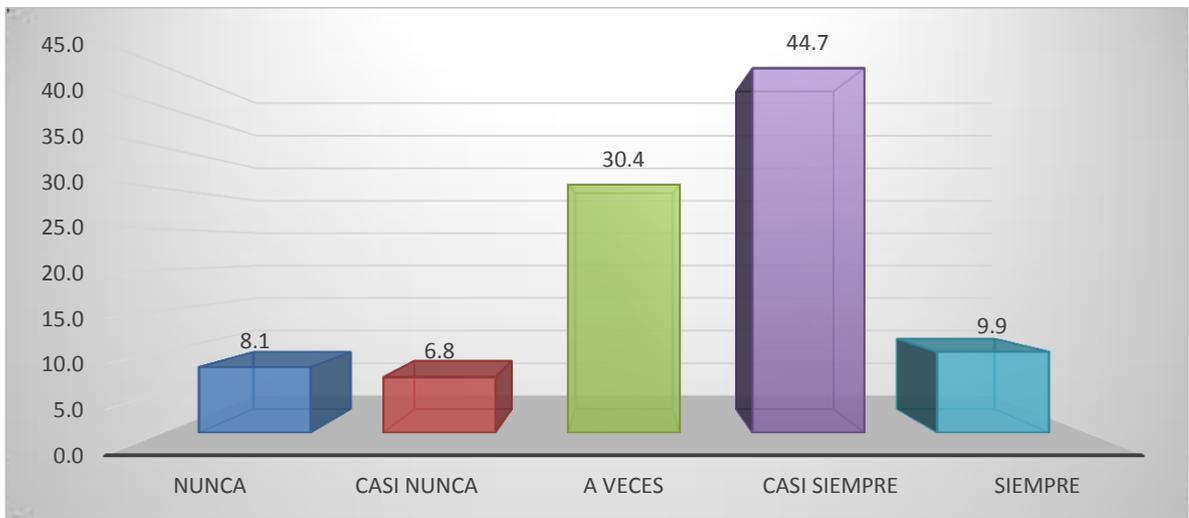
#### **ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 76.4 % del personal manifiesta que en la institución existe un clima de motivación que favorece el desarrollo intelectual y mejoramiento permanente de sus miembros, además existe un 18.6 % del personal que no puede dirimir si en la institución existe un clima de motivación que favorece el desarrollo intelectual y mejoramiento permanente de sus miembros o no y un 5 % definitivamente manifiesta que en la institución no existe un clima de motivación que favorece el desarrollo intelectual y mejoramiento permanente de sus miembros.*

Tabla 61

*Los equipos de cómputo con los que cuenta la institución permiten el acceso a internet y correo electrónico a los estudiantes y superiores*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Nunca	13	8.1
Casi Nunca	11	6.8
A veces	49	30.4
Casi siempre	72	44.7
Siempre	16	9.9
<i>Total</i>	161	100.0



**FiguraN°56:** *Los equipos de cómputo con los que cuenta la institución permiten el acceso a internet y correo electrónico a los estudiantes y superiores*

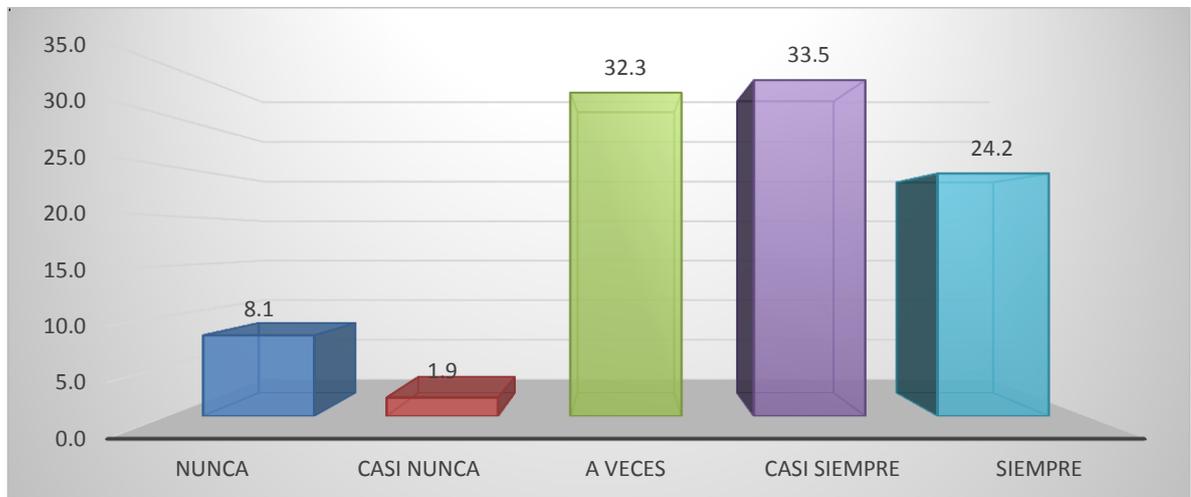
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 54.6 % del personal manifiesta que los equipos de cómputo con los que cuenta la institución permiten el acceso a internet y correo electrónico a los estudiantes y superiores, además existe un 30.4 % del personal que no puede dirimir si los equipos de cómputo con los que cuenta la institución permiten el acceso a internet y correo electrónico a los estudiantes y superiores o no y un 14.9 % definitivamente manifiesta que los equipos de cómputo con los que cuenta la institución no permiten el acceso a internet y correo electrónico a los estudiantes y superiores.*

Tabla 62

*Los estudiantes y superiores cuentan con biblioteca especializada en ciencias militares para la formación de calidad*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Nunca	13	8.1
Casi Nunca	3	1.9
A veces	52	32.3
Casi siempre	54	33.5
Siempre	39	24.2
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°57:** *Los estudiantes y superiores cuentan con biblioteca especializada en ciencias militares para la formación de calidad*

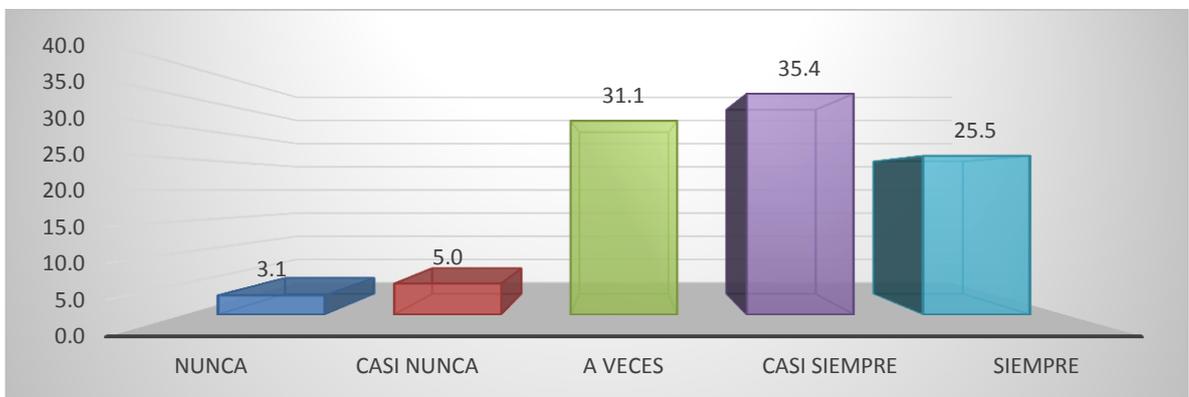
**ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 57.7 % del personal manifiesta que los estudiantes y superiores cuentan con biblioteca especializada en ciencias militares para la formación de calidad, además existe un 32.3 % del personal que no puede dirimir si los estudiantes y superiores cuentan con biblioteca especializada en ciencias militares para la formación de calidad o no y un 10 % definitivamente manifiesta que los estudiantes y superiores no cuentan con biblioteca especializada en ciencias militares para la formación de calidad.*

Tabla 63

*Los centros para la enseñanza académica y física de tu institución se encuentran implementados y equipados para el buen desarrollo de sus miembros*

	<i>f</i>	<i>%</i>
Nunca	5	3.1
Casi Nunca	8	5.0
A veces	50	31.1
Casi siempre	57	35.4
Siempre	41	25.5
<i>Total</i>	161	100.0



**Figura N°58:** *Los centros para la enseñanza académica y física de tu institución se encuentran implementados y equipados para el buen desarrollo de sus miembros*

#### **ANALISIS E INTERPRETACION:**

*Existe un 60.9 % del personal manifiesta que los centros para la enseñanza académica y física de su institución se encuentran implementados y equipados para el buen desarrollo de sus miembros, además existe un 31.1 % del personal que no puede dirimir si los centros para la enseñanza académica y física de su institución se encuentran implementados y equipados para el buen desarrollo de sus miembros o no y un 8.1 % definitivamente manifiesta que los centros para la enseñanza académica y física de su institución no se encuentran implementados y equipados para el buen desarrollo de sus miembros.*

## 4.2. Discusión de resultados

En nuestro país es necesario lograr algunos cambios para, de alguna manera, atenuar la baja calidad de la educación que nos involucra como educadores que seremos. Coincidiendo con algunos autores sobre esta situación de la calidad educativa y teniendo en cuenta también que no todos los estudiantes logran estudiar lo que realmente desean o simplemente se encuentran en la situación de no saber que estudios seguir; al respecto se recomiendan cambios en las políticas educativas peruanas, en la construcción de una educación propia con un modelo educativo que refleje nuestra propia identidad; identidad multiétnico cultural. De ello, se debe lograr cambios en el currículo, en los planteamientos educativos sobre capacitación y supervisión docente; infraestructura, recursos tecnológicos, etc. De tal manera que se formen estudiantes que sean más competitivos ante los requerimientos de la globalización y la tecnología, los mismos que quieran su futura profesión, a nivel técnico o superior.

Ante ellos los resultados que hemos presentado permiten analizar en primer lugar la relación directa que existe entre la calidad educativa y la motivación en los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército. Asimismo, existe una relación significativa entre la calidad educativa y la motivación intrínseca, académica y de reconocimiento. También cabe mencionar que en los estadísticos descriptivos de ambos instrumentos utilizados, se obtiene un promedio considerable dentro del rango "normal", pero en el puntaje general de Motivación existe como puntaje máximo 150, puntaje que es el máximo del instrumento por lo que podemos deducir que existe alumnado que se encuentra totalmente motivado, a lo que debemos poner especial énfasis, ya que de existir motivación existe un terreno idóneo para la enseñanza, he aquí reforzar el trabajo de la calidad educativa, ya que existe la predisposición para el aprendizaje.

Finalmente, según los estadísticos de correlación encontramos la mayor correlación entre la Calidad Educativa y la Motivación Académica. Al

respecto la motivación académica es la más relacional con la capacidad de aprendizaje y por ende por con el buen rendimiento académico.

Cabe destacar la complejidad del proceso de motivación debido a la dificultad de determinar el conjunto de procesos que hacen que aparezcan los indicadores motivacionales. Por tanto, nos adentramos en un marco teórico algo complejo e indeterminado, de hecho autores como Martín-Albo y Núñez (1999) consideran que el marco conceptual de la motivación se encuentra estancado debido a cuatro causas: la falta de un modelo integrador, la utilización de muestras deficientes, la dispersión investigadora y la utilización de instrumentos de medida inadecuados.

Como análisis de resultados consideraremos que la relación entre la estrategia integral de la calidad educativa motiva a los estudiantes de la escuela de inteligencia del ejército en el logro de obtener mayores conocimientos en la enseñanza de valores con un resultado positivo.

#### 4.3. Contrastación de Hipótesis

##### **Hipótesis general**

H1: Existe una relación significativa entre la estrategia integral de calidad educativa y la motivación de los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.

Ho: No Existe una relación significativa entre la estrategia integral de calidad educativa y la motivación de los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.

Prueba estadística: R de Pearson

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sí  $p \leq 0.05$  se rechaza Ho.

	Valor (valor hallado)	Gl (grados de libertad)	Significación asintótica (bilateral)
R de Pearson	324,788 <sup>a</sup>	9	,000
Razón de verosimilitudes	245,070	9	,000
Asociación lineal por lineal	135,627	1	,000
N de casos válidos	161		
a. 4 casillas (25,0%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es 3,99.			

Tabla N° 11. Prueba de hipótesis

En la tabla se presenta la prueba de hipótesis. El valor 'p' (significación asintótica) es 0.000, es un dato inferior a 0.05 requerido para la aprobación de la hipótesis nula. Por otra parte, el valor hallado es de 324,788 a 25,0% de casillas inferiores a cinco (un valor aceptable) y a 9 grados de libertad cuyo valor de tabla es de 16.92, un valor sumamente inferior al valor hallado. Por tanto, hay correlación entre las variables Calidad Educativa y la Motivación. Se aprueba de manera contundente la hipótesis de investigación y se rechaza la nula.

#### 4.4. Correlaciones entre las variables Estrategia Integral de Calidad Educativa y la Motivación

		Motivación	Calidad Educativa
Motivación	Correlación de Pearson	1	,921**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	161	161
Calidad Educativa	Correlación de Pearson	,921**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	161	161
**. La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).			

Tabla N° 12. Correlación de variables

El siguiente paso, es determinar qué grado de correlación se da entre estas dos variables. En la tabla está el resultado de las correlaciones entre las variables Estrategia Integral de Calidad Educativa y la Motivación: el coeficiente de correlación de Pearson arroja un 'p' de 0.921\*\*. Por otra parte, la significación bilateral en este estadístico es de 0.000, o sea, una vez más se rechaza la hipótesis nula.

El resultado final es que existe una “correlación positiva alta al 99% de fiabilidad”. Por tanto a mayor Estrategia Integral de Calidad Educativa, hay buena motivación en la población investigada.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA** : Existe relación significativa en el nivel 0.01 (2 colas); correlación positiva alta al 99 % de fiabilidad entre la Estrategia de Calidad Educativa y la Motivación en los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.

Esta relación se da debido a que los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército, denotaron encontrarse en un nivel promedio en cuanto al sentido de Motivación para con sus actividades dentro de su institución.

**SEGUNDA** : Existe relación significativa en el nivel 0.01 (2 colas); correlación positiva alta al 99 % de fiabilidad entre la Estrategia de Calidad Educativa y la Motivación Intrínseca en los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.

Los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército, denotaron encontrarse en un nivel alto en cuanto al sentido de Motivación Intrínseca para con sus actividades dentro de su institución.

**TERCERA** : Existe relación significativa en el nivel 0.01 (2 colas); correlación positiva alta al 99 % de fiabilidad entre la Estrategia de Calidad Educativa y la Motivación Académica en los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.

Los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército, denotaron encontrarse en un nivel promedio en cuanto al sentido de Motivación de reconocimiento para con sus actividades dentro de su institución.

**CUARTA** : Existe relación significativa en el nivel 0.01 (2 colas); correlación positiva alta al 99 % de fiabilidad entre la Estrategia de Calidad Educativa y la Motivación de Reconocimiento en los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército.

## RECOMENDACIONES

- PRIMERA** : Continuar con la investigación sobre la relación entre la Estrategia de la Calidad Educativa y la Motivación en los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército, ya sea en el mismo o en diferentes contextos en donde se puede reflejar la motivación del estudiante y la estrategia de educación más adecuada para su óptimo aprendizaje.
- SEGUNDA** : En vista de contar con adecuado estado de motivación en los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército, optimizar la calidad educativa dentro de ella, ya que existe el terreno idóneo para la enseñanza.
- TERCERA** : Realizar más trabajos de investigación enfatizando la temática de motivación en los estudiantes alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército, implementando más instrumentos de medición para ello. .
- CUARTA** : Aprovechar el nivel de motivación intrínseca elevado, en los alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército, para utilizar el potencial de los mismo al máximo, lo mismo que se podrá ver reflejado en sus futuras labores profesionales.

## PROPUESTA

- PRIMERA** : Realizar un estudio sobre la Estrategia de la Calidad Educativa y la Motivación en la Escuela de Inteligencia del Ejército
- SEGUNDA** : Realizar una campaña para elevar la motivación de los alumnos de la EIE.
- TERCERA** : Realizar un trabajo de investigación enfatizando la temática de motivación en los profesores de la Escuela de Inteligencia del Ejército.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adrián, M. (2006). La gestión de la Carrera militar y en un contexto de valorización del conocimiento: Desarrollo y vinculación con el sistema universitario. (Tesis para optar el grado de magister). Universidad Nacional del Mar De La Plata. Argentina.
- American Psychological Association [APA], (2012). Manual de publicaciones. Versión abreviada. Sexta edición México: Manuel Moderno S.A.
- Arratia, A. (2010). Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencia y percepciones desde los evaluados. (Tesis para optar el grado de magister). Universidad de Chile
- Baez, B. (1994). El movimiento de escuelas eficaces: implicaciones para la innovación educativa. Revista Iberoamericana de educación descentralizada educativa, 4(2)
- Barnes (1996). Optimization of dryetch process conditions for hg cdte detector arrays. Journal electronic materiales 28 (6), pp. 821-840
- Berrocal, S. (2007). Clima Institucional y la calidad de servicio Educativo ofertado por las Instituciones educativas públicas del nivel secundario de la urbanización Dulanto de la Región del Callao. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle. Lima.
- Berales (2007). Gestión escolar: El desafío de la función directiva, recuperado de Recuperado de [http://www.ub.edu/relfido/docs/nuevos\\_retos\\_de\\_la\\_profesion\\_docente.pdf](http://www.ub.edu/relfido/docs/nuevos_retos_de_la_profesion_docente.pdf)
- Beltrán, J. (1996). Estrategia de Aprendizaje. Madrid: Madrid.

- Bernal, C. (2006). Metodología de la investigación: para administración. México.: Leticia Gaona Figueroa.
- Berrocal, S. (2007). Clima Institucional y la calidad de servicio Educativo ofertado por las Instituciones educativas públicas del nivel secundario de la urbanización Dulanto de la Región del Callao. Tesis de Maestría. Universidad Nacional Enrique Guzman y Valle. Lima.
- Bunge, M. (2005). ¿Qué es la filosofía Científica? : Fondo VIGV. Lima.
- Cámare, E. (2011). Dirección escolar: hacia un nuevo paradigma.
- Díaz, k. (2008). Motivación Estilos de Aprendizaje y Rendimiento Académico. Lima: Universidad San Marcos
- De Paula, P. y Azzollini, S. (2012). Inteligencia cultural, valores y motivación para el aprendizaje en estudiantes militares argentinos. Revista de psicología (PUCP). 30(1). ISSN 0549247
- Diccionario de la real académica española [DRAE] (2001). Definiciones. Recuperado de <http://lema.rae.es/drae/?val=adaptar>
- Grosso, F., Mansilla, J. y Margarone, V. (2005). Claves para el desarrollo de la empresa. Buenos Aires: Dunken.
- Hernández, Fernández y Baptista (2010). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.
- Ministerio de Educación del Perú [MINEDU] (2007). Guía de evaluación del aprendizaje. Lima. Molina, C. G. (2006). Universalismo básico: una nueva política social para América Latina. Washington: Inter-American Development Bank.

- Ministerio de Educación del Perú [MINEDU] (2010). Guía de evaluación del aprendizaje. Lima. Molina, C. G. (2006). Universalismo básico: una nueva política social para América Latina. Washington: Inter-American Development Bank.
- Moreyra, Cl. (2010). Liderazgo transformacional y género en organizaciones militares. (Tesis para optar el grado de doctor). Universidad Complutense de Madrid. España.
- Patiño, E. y Laura, M. (2008). Motivación y Rendimiento Académico en el Area de Matemática. Lima: Cesar Vallejo .
- Ramírez, C. (2002). Fundamentos de la administración. Recuperado de <http://books.google.com.pe/books?id=Q2M>
- Rodríguez, W. (2010). El concepto de la calidad educativa: una mirada crítica desde el enfoque histórico cultural. Revista electrónica publicada por el instituto de investigación en educación, 10 (1), pp.1-28
- Sander, B. (2012). Nuevas tendencias en la gestión educativa. Democracia. Calidad. Recuperado de <http://www.educando.edu.do/files/4313/4643/1519.pdf>
- Solís ,R. (2003).El clima organizacional influye en la motivación del trabajador en la empresa Edoardos; México,D.F. México.
- Viera, D. (2009). Propuesta de clima organizacional en la gestión ambiental en SEDAM-Huancayo. (Tesis para optar el grado de doctor). Universidad Nacional del Centro Huancayo. Perú.

## RELACIÓN DE CITAS BIBLIOGRÁFICAS

1. DRAE, (2001); Rodríguez, (2010).
2. Tapia, (1993), citado por Patiño, et al., (2008), p.56
3. John Locke (1632-1704)
4. Jean-Jacques Rousseau (1712-1778).
5. Jean-Jacques Rousseau (1712-1778a).
6. Jean-Jacques Rousseau (1712-1778b).
7. Principales Concepciones sobre las Teorías Educativas,  
<http://filosofiadelaeducacionvenezuela4.blogspot.pe/2016/02/principales-concepciones-sobre-las.html>.
8. Principales Concepciones sobre las Teorías Educativas,  
<http://filosofiadelaeducacionvenezuela4.blogspot.pe/2016/02/principales-concepciones-sobre-las.html>.
9. Principales Concepciones sobre las Teorías Educativas,  
<http://filosofiadelaeducacionvenezuela4.blogspot.pe/2016/02/principales-concepciones-sobre-las.html>.
10. Principales Concepciones sobre las Teorías Educativas,  
<http://filosofiadelaeducacionvenezuela4.blogspot.pe/2016/02/principales-concepciones-sobre-las.html>.
11. Principales Concepciones sobre las Teorías Educativas,  
<http://filosofiadelaeducacionvenezuela4.blogspot.pe/2016/02/principales-concepciones-sobre-las.html>.
12. Principales Concepciones sobre las Teorías Educativas,  
<http://filosofiadelaeducacionvenezuela4.blogspot.pe/2016/02/principales-concepciones-sobre-las.html>.
13. Dante Enrique Rojas Linares,  
<http://www.monografias.com/trabajos53/filosofia-educativa/filosofia-educativa3.shtml>.
14. Dante Enrique Rojas Linares,  
<http://www.monografias.com/trabajos53/filosofia-educativa/filosofia-educativa3.shtml>.
15. Lic. Educ. Dante Enrique Rojas

Linare<http://www.monografias.com/trabajos67/filosofiaeducacion/filosofia-educacion4.shtml>.

16. Lic. Educ. Dante Enrique Rojas Linare,  
<http://www.monografias.com/trabajos67/filosofia-educacion/filosofia-educacion4.shtml>
17. Sander (2012)
18. Arratia (2010)
19. Adrián (2006)
20. Solís (2003)
21. La Facultad de Ciencias Militares de la Escuela Militar de Cadetes  
"General José María Córdova" (2013)
22. Facultad de psicología de la universidad de Buenos Aires (2004)
23. Universidad Nacional General Sarmiento (2012-2014)
24. UNESCO (1985)
25. Ecorihuela, (1994); citado por Viera (2009)
26. Eduardo Mejía Carbonel (2006)
27. Woolfolk, Anita (2006)
28. Gary Dessler(1979)
29. Muñoz (2003)
30. Graells, (2002)
31. Edmonds y colaboradores (1978)
32. Lorsch(1975)
33. Robbins (2000)

## ANEXO

### 1. Matriz de Consistencia

<b>PROBLEMA</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPOTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGIA</b>
<p><b><u>PROBLEMA GENERAL</u></b></p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la calidad educativa y la motivación de los alumnos de inteligencia del ejército de la escuela de inteligencia del ejército, Chorrillos-Lima.2016?</p>	<p><b><u>OBJETIVO GENERAL</u></b></p> <p>Determinar la relación que existe entre la estrategia integral de calidad educativa y la motivación de los alumnos de inteligencia de inteligencia del ejército, Chorrillos-Lima, 2016.</p>	<p><b><u>Hi</u></b></p> <p>Existe una relación significativa entre la estrategia integral de calidad educativa y la motivación de los alumnos de inteligencia de inteligencia del ejército, Chorrillos-Lima, 2016.</p>	<p><b><u>VARIABLE INDEPENDIENTE</u></b></p> <p><b>CALIDAD EDUCATIVA</b></p> <p>DIMENSIONES</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Plan de Estudios</li> <li>➤ Plan administrativo.</li> </ul> <p><b><u>VARIABLE DEPENDIENTE</u></b></p> <p><b>MOTIVACIÓN</b></p> <p>DIMENSIONES</p>	<p><b><u>TIPO DE INVESTIGACION</u></b></p> <p>Sustantivo básico</p> <p><b><u>DISEÑO</u></b></p> <p>No Experimental, Transversal, Descriptivo-correlacional.</p> <p><b><u>POBLACIÓN</u></b></p> <p>276 Alumnos de la Escuela de Inteligencia del Ejército - Ejército del Perú.</p> <p><b><u>MUESTRA</u></b></p> <p>161 Alumnos de la Escuela</p>
<p><b><u>PROBLEMAS SECUNDARIOS</u></b></p>	<p><b><u>OBJETIVO ESPECIFICO</u></b></p>	<p><b><u>HIPÓTESIS SECUNDARIAS</u></b></p>		

<p>➤ ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación intrínseca y la estrategia integral de calidad educativa de alumnos de la Escuela de Inteligencia del ejército, Chorrillos-Lima, 2016?</p> <p>➤ ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación académica y la estrategia integral de calidad educativa en los alumnos de la Escuela de Inteligencia del ejército, Chorrillos-Lima.2016?</p> <p>➤ ¿Cuál es la relación que existe entre la motivación de reconocimiento y la estrategia integral de</p>	<p><b>OBJETIVO ESPECIFICO 1</b> Establecer la relación que existe entre la motivación intrínseca y la estrategia integral de calidad educativa de los alumnos de inteligencia de inteligencia del ejército, Chorrillos-Lima, 2016.</p> <p><b>OBJETIVO ESPECIFICO 2</b> Establecer la relación que existe entre la motivación académica y la estrategia integral de calidad educativa de los alumnos de la escuela de inteligencia del ejército, Chorrillos-Lima, 2016.</p>	<p><b>H1</b> Existe una <u>relación significativa</u> entre la motivación intrínseca y la estrategia integral de calidad educativa de los alumnos de inteligencia del ejército de la escuela militar del ejército, Chorrillos-Lima, 2016.</p> <p><b>H2</b> Existe una relación significativa entre la motivación académica y la estrategia integral de calidad educativa de los alumnos de la escuela de inteligencia del ejército, Chorrillos-Lima, 2016</p> <p><b>H3</b> Existe una <u>relación significativa</u> entre la motivación de reconocimiento y la</p>	<p>➤ Motivación Intrínseca</p> <p>➤ Motivación Académica</p> <p>➤ Motivación de reconocimiento</p>	<p>de Inteligencia del Ejército - Ejército del Perú.</p> <p><b>INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS</b> ENCUESTA CUESTIONARIO PRUEBA DE HIPÓTESIS</p> <p><b>MEDIDA ESTADISTICA</b>  R DE PEARSON</p>
--	--	--	--	--

calidad educativa en los alumnos de la escuela de inteligencia del ejército, Chorrillos-Lima.2016?	<u>OBJETIVO ESPECIFICO 3</u> Establecer la relación que existe entre la motivación de reconocimiento y la estrategia integral de calidad educativa de alumnos de la escuela de inteligencia del ejército, Chorrillos-Lima, 2016.	estrategia integral de calidad educativa de los alumnos de la escuela de inteligencia del ejército, Chorrillos-Lima, 2016.		
--	---	--	--	--



## Escuela de Inteligencia del Ejército

### 2. Cuestionario de Estrategia integral de Calidad Educativa (Ramos, 2016)

Estimado (a) estudiante,

La presente encuesta es parte de un proyecto de investigación que tiene por finalidad la obtención de información acerca de la calidad de formación que recibes. La presente encuesta es anónima: por favor responde con sinceridad.

#### INFORMACIÓN GENERAL

Institución Educativa Escuela de Inteligencia del Ejército

Año de estudio..... Nivel.....

En la siguiente encuesta, se presenta un conjunto de características sobre la formación de los estudiantes de la Escuela de Inteligencia del Ejército, cada una de ellas va seguida de 5 posibles alternativas de respuesta que debes calificar.

Responde encerrando en un círculo la alternativa elegida, teniendo en cuenta los siguientes criterios.

- 1) Nunca      2) Casi Nunca      3) A veces      4) Casi siempre      5) Siempre

PLAN DE ESTUDIO						
1	Las asignaturas se encuentran estructuradas e integradas para lograr una formación de calidad.	1	2	3	4	5
2	El plan de estudios de tu Institución Militar prioriza asignaturas que motivan más en la práctica que en la teoría.	1	2	3	4	5
3	Los contenidos de las asignaturas permiten una formación que desarrolla las habilidades necesarias de los estudiantes.	1	2	3	4	5
4	La programación de las actividades académicas se encuentra diseñada para posibilitar una actualización científica-tecnológica permanente de los estudiantes.	1	2	3	4	5
5	Las actividades militares promueven el desarrollo	1	2	3	4	5

	intelectual de los estudiantes para conocer y aplicar la tecnología.					
6	El plan de estudios de tu Institución militar prioriza el desarrollo de signaturas que son importantes para lograr competencias.	1	2	3	4	5
7	En general los planes de estudio de tu institución desarrollan el dominio teórico-práctico de trabajos de investigación.	1	2	3	4	5
8	Los estudiantes están capacitados para realizar proyectos de investigación producto de la formación investigativa recibida en tu institución.	1	2	3	4	5
9	Los planes de estudios son los suficientes flexibles para potenciar el desarrollo de las capacidades cognitivas, físicas y psicológicas y valorativas de los estudiantes.	1	2	3	4	5
10	Las asignaturas de estudio son evaluados permanentemente permitiendo una actualización académica de sus contenidos.	1	2	3	4	5
11	En general los docentes tienen un alto dominio Teórico-práctico para el desarrollo de las asignaturas.	1	2	3	4	5
12	Los estudiantes de tu Institución militar poseen competencias necesarias dentro y fuera de la institución.	1	2	3	4	5
13	Los docentes utilizan estrategias metodológicas modernas para promover el desarrollo integral de los estudiantes.	1	2	3	4	5
14	Las metodologías utilizadas por los docentes potencializan el desarrollo de las capacidades cognitivas, física y psíquicas de los estudiantes.	1	2	3	4	5
15	Los recursos didácticos empleados por los docentes son novedosos y promueven la aplicación de la ciencia y tecnología.	1	2	3	4	5
16	En general las formas de evaluación utilizadas por los docentes son adecuadas para evaluar las competencias de los estudiantes.	1	2	3	4	5
<b>Plan administrativo</b>						

17	La gestión académica-administrativa de la institución crea las condiciones necesarias para lograr las metas y objetivos Institucionales.	1	2	3	4	5
18	El contexto administrativo promueve la cooperación y participación en actividades académicas.	1	2	3	4	5
19	La gestión administrativa brinda las facilidades para el uso de soportes tecnológicos modernos en el proceso formativo.	1	2	3	4	5
20	En la Institución existe un clima de motivación que favorece el desarrollo intelectual y el mejoramiento permanente de sus miembros.	1	2	3	4	5
21	Los equipos de cómputo con los que cuenta la institución, permiten el acceso a Internet y correo electrónico a los estudiantes y superiores.	1	2	3	4	5
22	Los estudiantes y docentes cuentan con biblioteca especializada en ciencias militares para la formación de calidad.	1	2	3	4	5
23	Los centros para la enseñanza académica y física de tu Institución se encuentran implementados y equipados para el buen desarrollo de sus integrantes.	1	2	3	4	5



## Escuela de Inteligencia del Ejército

### 3. Cuestionario de Motivación

(Ramos, 2016).

#### Instrucciones:

- \* A continuación le mostramos una serie de afirmaciones que se refiere a la manera en que usted orienta sus actividades para lograr sus objetivos. No se trata de un test de inteligencia.
- \* No hay respuestas correctas ni incorrectas. Trate de ser sincero en sus respuestas.
- \* Por favor conteste todas las preguntas. El cuestionario es anónimo sólo tiene fines académicos.
- \* El presente cuestionario te pide que indiques si estás de acuerdo o en desacuerdo teniendo en cuenta los siguientes:

<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>= 5</b>
<b>De acuerdo</b>	<b>= 4</b>
<b>Ni de acuerdo ni en desacuerdo</b>	<b>= 3</b>
<b>En desacuerdo</b>	<b>= 2</b>
<b>Totalmente en desacuerdo</b>	<b>= 1</b>

<b>Motivación intrínseca</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
01	Conoce las metas de la institución donde labora.					
02	Tiene presente el propósito de su trabajo en sus actividades.					
03	Se siente bien asumiendo compromisos de trabajo.					
04	Elige actividades para lograr el propósito de su trabajo.					
05	Realiza la auto supervisión en su trabajo.					
06	Hace seguimiento al progreso de sus actividades.					
07	Las actividades que realiza logra el propósito de su trabajo.					
08	Se siente competente en su trabajo.					
09	Siente que, lo que realiza tiene sentido.					

10	Siente pasión por su trabajo.					
<b>Motivación académica</b>						
11	Realiza Ud. tareas repetitivas.					
12	Existe ausentismo de estudiantes en su Institución militar.					
13	Se realiza la rotación de puestos en su Institución.					
14	Tiene autonomía en la toma de decisiones que afecta su trabajo.					
15	Pone en práctica diversidad de habilidades en su puesto de trabajo.					
16	Su institución promueve convenios de capacitación permanente para Ud.					
17	Tiene conocimiento de los resultados de su trabajo.					
18	Su trabajo tiene un inicio y un fin identificables.					
19	Su trabajo tiene influencia en la institución militar.					
20	Siente orgullo y satisfacción por su trabajo.					
<b>Motivación de reconocimiento</b>						
21	Recibe atención personal en la institución donde se capacita.					
22	Su institución manifiesta interés por su formación.					
23	Siente aprecio y aprobación por un trabajo bien hecho.					
24	Se siente estimulado en su trabajo.					
25	Los docentes destacados en la institución reciben de parte de la comunidad educativa palabras de agradecimiento por su desempeño.					
26	Los docentes que representa a la Institución militar en diversos eventos y/o concursos son reconocidos por el director.					
27	Se premia inmediatamente los logros de los postulantes.					
28	Se hacen públicas las felicitaciones a los estudiantes en la institución					
29	Los estudiantes esperan recibir reconocimiento por hacer bien un trabajo, de lo contrario genera molestia en ellos					
30	Ha recibido alguna vez un reconocimiento de su institución.					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

Tabla N° 13. Análisis comparativo de los resultados de “Juicio de Expertos”

Los resultados obtenidos como calificación en los aspectos señalados evidencian la validez del mismo.

En el Anexo se incorporan los documentos de calificación que fueron facilitados a los expertos consultados

ítem	Aspecto a calificar	Calificación			
		Experto “a”	Experto “b”	Experto “c”	Promedio Horizontal
1	Esta formulado con lenguaje apropiado	17	16	16	16
2	Esta expresado con conductas observables	19	18	18	18
3	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología	18	19	17	18
4	Existe una organización y lógica	19	18	18	18
5	Comprende los aspectos de cantidad y calidad	18	17	18	17
6	Adecuado para valorar los aspectos de estudio	18	17	18	17
7	Consistencia basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio	18	18	18	18
8	Coherencia entre variables, dimensiones y variables	18	18	18	18
9	La estrategia responde al propósito del estudio	19	19	19	19
10	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías	18	18	18	18

4. Instrumentos de validación



VICERRECTORADO DE INVESTIGACION Y POSGRADO  
FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION  
JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : RAMOS OTIVIANO, CARLOS ALBERTO  
 1.2 GRADO ACADEMICO : Mg. Gestión Pública  
 1.3 INSTITUCION QUE LABORA : Ejército del Perú  
 1.4 TITULO DE LA INVESTIGACION : Relaciones entre la estrategia integral de calidad educativa y la motivación de los docentes en  
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Carlos Alberto Ramos Otiviano  
 1.6 MAESTRIA : Doctorado en el Ejercicio  
 1.7 MENCION : Educación  
 1.8 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Encuestas  
 1.9 CRITERIOS DE APLICABILIDAD :

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (01-09)	REGULAR (10-12)	BUENO (12-15)	MUY BUENO (15-18)	Excelente (18-20)
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				17	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables					19
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					18
4. ORGANIZACION	Existe una organización y lógica					19
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				18	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				18	
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					18
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables				18	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio					19
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					18
SUB TOTAL					71	111
TOTAL						182 / 72.8

VALORACION CUANTITATIVA : LOS ITEMS SON SUFICIENTES EN CANTIDAD y Calidad  
 VALORACION CUALITATIVA : LA ESTRATEGIA RESPONDE A LOS OBJETIVOS PLANTEADOS  
 OPINION DE APLICABILIDAD : REUNE REQUISITOS SUFICIENTES PARA SER CONSIDERADOS VALIDOS

LUGAR Y FECHA : Areq. 26/12/2016

FIRMA Y POST FIRMA DEL EXPERTO  
DNI N° 41930898

Dr. Victor Villalta Mejia



VICERRECTORADO DE INVESTIGACION Y POSGRADO  
 FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION  
 JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : RAMOS OTAZO, CUELLO ALBERTO  
 1.2 GRADO ACADEMICO : MG. Gestión Pública  
 1.3 INSTITUCION QUE LABORA : EJERCITO DEL PERU  
 1.4 TITULO DE LA INVESTIGACION : Relacion entre la estrategia integral de calidad educativa y la motivación de los docentes  
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : CUELLO ALBERTO RAMOS OTAZO  
 1.6 MAESTRIA : Doctorado en Educación  
 1.7 MENCIÓN : EDUCACIÓN  
 1.8 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : SUGERENCIAS  
 1.9 CRITERIOS DE APLICABILIDAD :

II. ASPECTOS A EVALUAR

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (01-09)	REGULAR (10-12)	BUENO (12-15)	MUY BUENO (15-18)	Excelente (18-20)
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				16	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables					18
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					19
4. ORGANIZACION	Existe una organización y lógica					18
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				17	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				17	
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					18
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables				18	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio					19
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					18
SUB TOTAL					68	110
TOTAL	178					71.2

VALORACION CUANTITATIVA : Los Items Son Suficientes en cantidad y calidad  
 VALORACION CUALITATIVA : La estrategia responde a los objetivos planteados  
 OPINION DE APLICABILIDAD : Reúne Requisitos Suficientes para ser considerados validos

LUGAR Y FECHA : Arequipa 12/11/2016

  
 FIRMA Y POST FIRMA DEL EXPERTO  
 DNI N° 29629205

VICERRECTORADO DE INVESTIGACION Y POSGRADO  
FICHA DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACION  
JUICIO DE EXPERTOS

**I. DATOS GENERALES**

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : RAMOS OTAZO, Carlos Alberto  
 1.2 GRADO ACADEMICO : MG. Gestión Pública  
 1.3 INSTITUCION QUE LABORA : Ejército del Perú  
 1.4 TITULO DE LA INVESTIGACION : Relación entre la estrategia integral de calidad educativa y la motivación de los alumnos en  
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Carlos Alberto Ramos Otaño  
 1.6 MAESTRIA : Doctorado en Educación  
 1.7 MENCIÓN : Educación  
 1.8 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Encuestas  
 1.9 CRITERIOS DE APLICABILIDAD :

**II. ASPECTOS A EVALUAR**

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	DEFICIENTE (01-09)	REGULAR (10-12)	BUENO (12-15)	MUY BUENO (15-18)	Excelente (18-20)
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				16	
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado con conductas observables					18
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					17
4. ORGANIZACION	Existe una organización y lógica					18
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				18	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				18	
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					18
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables				18	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio					19
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					18
SUB TOTAL					70	1082
TOTAL	178					

VALORACION CUANTITATIVA : Las items estan adecuados.  
 VALORACION CUALITATIVA : Los items responde a los objetivos de investigación.  
 OPINION DE APLICABILIDAD : Considero que son válidos y suficientes.

LUGAR Y FECHA : Arequipa, 12/11/2016

  
 FIRMA Y POST FIRMA DEL EXPERTO  
 DNI N° 29669413  
 Dr. Felix Jorge Mamani