

ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO

ESCUELA DE POSTGRADO



TESIS

**ESTUDIO HISTORICO COMPARATIVO DE LA DISCIPLINA DE LOS
OFICIALES SUPERIORES DEL EJÉRCITO 2013 - 2020**

AUTOR:

Bach. Richard MONTESINOS OCSA
Código ORCID 0000-0001-8601-1330

Para optar al Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS MILITARES

Con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones

ASESOR:

Mg. Jef Miller FERNANDEZ PAUCAR
Código ORCID N° 0000-0001-8355-7485

2021

ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO
ESCUELA DE POSTGRADO

DEPARTAMENTO GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS No 086 – 2021/ DGI

En la Escuela Superior de Guerra del Ejército - Escuela de Postgrado, a los ocho días del mes de julio del año dos mil veintiuno, siendo las 15:50 horas, se reunió el jurado evaluador conformado por los docentes:

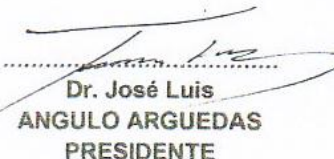
- | | |
|--|------------|
| ❖ Doctor José Luis ANGULO ARGUEDAS | Presidente |
| ❖ Maestro José Manuel PALACIOS SANCHEZ | Secretario |
| ❖ Maestro Jef Miler FERNÁNDEZ PAUCAR | Vocal |


Designados según Resolución de Expedito para Sustentación de Tesis N° 086-2021/SIE/DGI/ESGE-EPG del 02 de julio del 2021, para evaluar la sustentación virtual y defensa de la Tesis de Grado titulada “ESTUDIO HISTÓRICO COMPARATIVO DE LA DISCIPLINA DE LOS OFICIALES SUPERIORES DEL EJÉRCITO 2013 - 2020”, presentado por el Bachiller RICHARD MONTESINOS OCSA, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Militares con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de decisiones, de acuerdo a lo establecido en el artículo 45° de la Ley Universitaria N° 30220.


Luego de atender la sustentación virtual y defensa de la tesis de grado y realizadas las preguntas de rigor, el jurado acordó concederle la calificación de **APROBADO POR UNANIMIDAD**.

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

Firmado, en Chorrillos a los ocho días del mes de julio de 2021.


Dr. José Luis
ANGULO ARGUEDAS
PRESIDENTE


Mg. José Manuel
PALACIOS SANCHEZ
SECRETARIO


Mg. Jef Miler
FERNÁNDEZ PAUCAR
VOCAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN Y USO

A través del presente documento autorizo al Escuela Superior de Guerra la publicación del texto completo o parcial de la tesis de grado titulada ESTUDIO HISTORICO COMPARATIVO DE LA DISCIPLINA DE LOS OFICIALES SUPERIORES DEL EJERCITO 2013 - 2020, presentada para optar el grado de Maestro en Ciencias Militares, con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones, en el Repositorio Institucional y en el Repositorio Nacional de Tesis (RENATI) de la SUNEDU, de conformidad al marco legal y normativo vigente. La tesis se mantendrá permanente e indefinidamente en el Repositorio para beneficio de la comunidad académica y de la sociedad. En tal sentido autorizo gratuitamente y en régimen de no exclusividad los derechos estrictamente necesarios para hacer efectiva la publicación, de tal forma que el acceso al mismo sea libre y gratuito, permitiendo su consulta e impresión, pero no su modificación. La tesis puede ser distribuida, copiada, exhibida y usada también con fines académicos siempre que se indique la autoría y no se podrán realizar obras derivadas de la misma.

Fecha, 07 de julio de 2021



Richard Montesinos Ocsa
D.N.I. N° 43402240

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

Mediante el presente documento, Yo, Richard Montesinos Ocsa, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 43402240, con domicilio real en Avenida Guardia Peruana 278 Dpto. 102 Matellini, en el distrito de Chorrillos, provincia de Lima, departamento de Lima. Estudiante / egresado de la Escuela de Posgrado: Escuela Superior de Guerra (ESGE) declaro bajo juramento que:

Soy el autor de la investigación titulada ESTUDIO HISTORICO COMPARATIVO DE LA DISCIPLINA DE LOS OFICIALES SUPERIORES DEL EJERCITO 2013 - 2020 que presento a los 07 días de julio del año 2021, ante esta institución con fines de optar el grado de Maestro en Ciencias Militares, con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones.

En dicha investigación se ha desarrollado respetando los principios éticos propios, no ha sido presentada ni publicada anteriormente por ningún otro investigador ni por el suscrito, para optar otro grado académico ni título profesional alguno. Declaro que se ha citado debidamente toda idea, texto, figura, fórmulas, tablas u otros que corresponde al suscrito u a otro en respeto irrestricto a los derechos del autor. Declaro conocer y me someto al marco legal y normativo vigente relacionado a dicha responsabilidad.

Declaro bajo juramento que los datos e información presentada pertenecen a la realidad estudiada, que no han sido falseados, adulterados, duplicadas ni copiados. Que no he cometido fraude científico, plagio o vicios de autoría; en caso contrario, eximo de toda responsabilidad a la Escuela de Posgrado del Escuela Superior de Guerra y me declaro como el único responsable.



Richard Montesinos Ocsa
D.N.I. N° 43402240

Esta investigación va dedicada a mis padres, familia, amigos y a nuestro Glorioso Ejército del Perú.

ÍNDICE

	Página
Carátula	1
Página de jurado	2
Autorización para publicación y uso	3
Declaración jurada de autoría	4
Dedicatoria	5
Índice	6
Índice de tablas	9
Índice de figuras	9
Resumen	10
Abstract	11
Introducción	12

CAPÍTULO I**EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1	Planteamiento del problema	14
1.2	Justificación de la investigación	17
1.3	Delimitación de la investigación	17
1.4	Limitaciones de la investigación	17
1.5	Formulación del problema	18
1.6	Objetivos de la investigación	18

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes de la investigación	19
	2.1.1 Antecedentes nacionales	19
	2.1.2. Antecedentes internacionales	21
2.1	Bases Teóricas	27
	2.2.1 El Comportamiento Organizacional	28
	2.2.2. Las Actitudes	30
	2.2.3 Teorías que explican las actitudes y comportamientos	31
2.3	Categorías, Sub categorías apriorísticas	53
2.4	Definición de términos	53
2.5	Hipótesis	55

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1	Enfoque de investigación	56
3.2	Tipo de investigación	56
3.3	Método de investigación	57
3.4	Objeto de estudio	57
3.5.	Muestra de estudio	58
3.6	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	58
3.7	Rigor científico	60
3.8	Técnica de procesamiento y análisis de datos	60

CAPITULO IV
ANÁLISIS Y SÍNTESIS

4.1	Recolección de Datos	61
4.2	Organización de los Datos	61
4.3	Soporte de categorías	67
4.4	Red semántica	72
4.6	Triangulación	73

CAPITULO V 75
DIALOGO TEÓRICO EMPÍRICO

CAPITULO VI 77
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1	Conclusiones	77
6.2	Recomendaciones	78
	Referencias bibliográficas	80

Anexos

1. Matriz de consistencia
2. Instrumentos de recolección de datos
3. Validación de instrumentos de recolección de datos
4. Autorización de recolección de datos
5. Compromiso ético

6. Hoja de datos personales
7. CD conteniendo la tesis en PDF

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1: Categorías y subcategorías apriorísticas	53
Tabla 2: Definición de unidades de análisis	63
Tabla 3: Soporte de las Categorías entrevista	67
Tabla 4: Soporte de las Categorías análisis documental	70

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 1: Red semántica	72

RESUMEN

La disciplina es el fundamento básico de los ejércitos, pilar fundamental que guía los caminos de nuestra institución. Este estudio trató de una conceptualización histórica de la aplicación de la Ley 29131.- Ley del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas y sus modificatorias.

El estudio del presente trabajo de investigación tuvo un paradigma hermenéutico interpretativo, con un enfoque propio cualitativo, de tipo teórico empírico y de alcance inductivo analítico.

El muestreo fue no probabilístico y por conveniencia. En este estudio se realizó una entrevista a profundidad al personal de oficiales entendido en la materia “disciplina” que trabaja en la Sub Jefatura de Administración del Personal del Ejército y, un análisis documental de la normatividad vigente, así como también trabajos académicos que se relacionan con el tema y teoría relacionada.

Los principales resultados nos indican que, desde la publicación del Decreto Legislativo 1145 que modifica la Ley 29131, Ley del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas, no se han formulado modificaciones a la ley o reglamento, por lo que es imperativo considerar los cambios planteados en el desarrollo de este estudio con el objeto de salvaguardar la disciplina en nuestra institución.

Palabras Claves: Disciplina, infracciones leves, infracciones graves, infracciones muy graves.

ABSTRACT

Discipline is the main force of the armies; it is the fundamental pillar that guides the paths of our institution. This study was about a historical conceptualization of the application of Law 29131.- Law of the disciplinary regime of the Armed Forces and its amendments.

The study was based on the interpretive hermeneutical paradigm, with a qualitative approach, of an empirical theoretical type and of an inductive analytical scope.

The sampling was non-probabilistic and for convenience. In this study, an in-depth interview was conducted with active military personnel working in the Army Personnel Administration Sub-Headquarters and a documentary analysis of the current regulations, as well as academic works related to the subject. and related theory.

The main results indicate that, since the publication of Legislative Decree 1145 that modifies Law 29131, Law of the disciplinary regime of the Armed Forces, no modifications have been formulated to the law or regulations, so it is imperative to consider the changes proposed in the development of this study in order to safeguard discipline in our institution.

Key Words: Discipline, minor infractions, serious infractions, very serious infractions.

INTRODUCCIÓN

La promulgación de la Ley número 29131 que fue promulgada en el diario el Peruano como la “Ley del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas” y sus modificatorias, marcó un hito en las instituciones armadas debido a que, de manera conjunta, se regulaba las infracciones y sanciones previstas para los diferentes problemas que se presentaran en el cumplimiento de sus funciones, respetando el debido proceso y buscando sobre todo el prevenir actos de indisciplina en nuestras fuerzas armadas.

Sin embargo, se ha podido observar que la norma antes mencionada no se ha aplicado de acuerdo con lo previsto, habiendo surgido algunas complicaciones que son motivo de esta investigación. Por todo ello, es que la presente investigación científica ha tenido como meta final de estudio Describir el estado de la disciplina de los oficiales superiores del ejército en el periodo 2013 – 2020, analizar las principales faltas que afectan el estado de la disciplina de los oficiales superiores del ejército en el periodo 2013 – 2020 y proponer modificaciones a la normatividad vigente en provecho de mejorar la disciplina de los oficiales superiores del ejército.

Con todo ello, se planteó, concretamente, el problema a resolver, se describió la realidad problemática, se formularon las interrogaciones y objetivos de investigación, se diseñaron las categorías apriorísticas, todo ello, en función de justificar y validar la investigación; luego, se diseñó el estado del conocimiento sobre la base de estudios nacionales e internacionales a modo de antecedentes con fuentes confiables y congruentes con el problema de investigación.

Se respetó así, la estructura del formato APA, citando adecuadamente a los autores buscando los aspectos de interés de cada estudio, teorías fácticas de innovación militar provenientes de la experiencia mundial que

fundamentaron y ofrecieron soporte teórico al objeto de investigación, la estructuración del marco conceptual en donde se desarrollaron los conceptos centrales y ligados identificados como categorías a priori durante el planteamiento del problema y, la enunciación de términos básicos que permitió al lector una mejor comprensión de las palabras no tan comunes y de la terminología especialista; posteriormente, se diseñó la metodología de investigación la cual se describió como un diseño no experimental transversal, de enfoque cualitativo, de tipo investigación aplicada, con alcance inductivo analítico y en base al método de investigación hermenéutico; se realizó un proceso de planificación de las actividades de investigación principales que fueron realizadas se determinaron los costos de investigación y, se estableció el presupuesto y el financiamiento que se necesitó para realizar el presente estudio científico.

Capítulo IV, se recolectaron datos, organizándolos para su posterior análisis, luego se definieron las unidades de análisis y se procedió a categorizarlas, después de realizar un proceso inductivo y deductivo de análisis crítico se determinó la interrelación entre las categorías a priori y los hallazgos identificados, al conocerse la relación entre las categorías se procedió a diseñar la red semántica y, con el proceso de triangulación se pudo teorizar y colegir la hipótesis que explicaría el meollo de la realidad problemática.

El Capítulo V, concluye presentando los resultados alcanzados del proceso teórico-empírico y se procede a recomendar y a diseñar una propuesta disruptiva para enfrentar el problema planteado que motivo la investigación.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La disciplina se define como una forma metódica y sistémica de hacer las cosas, dando cumplimiento a un cumulo normativo estricto que generalmente, la rigen una actividad u organización.

La palabra Disciplina tiene su origen en el vocablo latín “discipulus”, que significa discípulo, aquel que persona que recibe un conocimiento de otro. Esta palabra nos conecta con una correspondencia entre la autoridad y la subordinación, planteando siempre que existe un dirigente que ordena y una persona que se somete y obedece.

La disciplina en los ejércitos es un valor fundamental. Sun Tzu nos indica que los ejércitos tienen 5 elementos fundamentales para la para la lucha: “El primero de estos factores es la doctrina; el segundo, el tiempo; el tercero, el terreno; el cuarto, el mando; y el quinto, la disciplina.” Sobre la disciplina expresa: la disciplina debe ser percibida como la organización del ejército, los grados y rangos del personal de oficiales, la regulación de las rutas de suministros, y el sostenimiento de material militar al ejército.

Se entiende según, El Ejército de tierra de España (2021) que la disciplina es fundamental en un primer lugar, la obediencia y el respeto a las normas y disposición del militar para obedecer con diligencia y exactitud las órdenes de sus superiores. Siendo así la disciplina precisa al que imparte las órdenes a mandar con firmeza y responsabilidad, asumiendo las consecuencias de sus decisiones, velando por la moral y

la seguridad de sus subordinados y existiendo él mismo modelo de disciplina.

En el Ejército del Perú, la disciplina se encuentra expresada en todas y cada una de sus actividades. Es el faro orientador que rige los destinos de nuestra institución.

A inicios de los años 70, el RE 31-44 Servicio Interior era el dispositivo legal que regía el cumplimiento de las normas de la disciplina para el personal militar del ejército, donde se expresaba los procedimientos y normas para cumplir.

En este reglamento se daba la potestad al superior para que, en base a su criterio y dentro de un margen, imponga la temporalidad y rigurosidad de las sanciones.

Esta norma era única en su tipo, no teniendo una estructura similar para el personal de otras instituciones armadas. Las sanciones tenían un carácter de temporales con una vigencia de cuatro (04) años, al término de los cuales eran evaluadas y eliminadas del legajo del oficial, siempre y cuando sean faltas leves; de lo contrario se mantenía en el legajo hasta una próxima revisión a los 7 años, donde, de no ser anuladas, se fijaba la condición de permanente.

En diciembre del año 2007, se promulgo la Ley N 29131. –“Ley del Régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas”, que tuvo por objeto unificar criterios entre las tres fuerzas armadas, considerando ante todo la prevención de las infracciones de carácter disciplinario en que pudiera incurrir el personal militar, la regularización de las infracciones y sanciones, sustentadas en la disciplina, la obediencia, el orden, los deberes, la jerarquía y subordinación, la capacidad operativa y logística; y la ética, el honor, el espíritu militar y decoro, con sujeción al ordenamiento constitucional, leyes y reglamentos que las norman.

Esta norma sufrió algunas modificaciones con el DL N° 1145 del 12 de diciembre del 2012. Como principal diferencia con lo normado en el reglamento de servicio interior, las sanciones se caracterizan por ser permanentes en el legajo del oficial, sufriendo solo una depreciación en función al grado que el oficial se presenta al ascenso.

El Ejército del Perú siempre se ha caracterizado por la férrea disciplina que profesa, siendo este valor la piedra angular en el desarrollo de todas nuestras actividades; sin embargo, aparentemente la disciplina en el personal militar estaría viniendo en desmedro, motivado por las modificaciones planteadas en la normatividad legal con respecto a la disciplina.

Por lo que sería de vital importancia realizar un estudio comparativo sobre la disciplina del personal militar, considerando para dicho estudio el periodo desde la implementación de las normas de la disciplina (2013) hasta la fecha.

1.2 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

En esta investigación se tendrá una ventaja favorable con el resultado de esta Tesis, a la Escuela Superior de Guerra del Ejército, como principio de información valiosa para recomendar por conducto regular, cuál es el estado de la disciplina de los oficiales superiores del ejército en el periodo 2013 – 2020 y como esto afecta en el ambiente laboral de la organización.

Tiene relevancia social, porque ayuda a conocer las principales sanciones en que incurren los oficiales superiores y que nos permitirá buscar soluciones a esta problemática.

Tiene implicaciones prácticas, porque con la información que se genere, se puede abordar el problema de la disciplina de una manera integral, conociendo las causas que originan estas sanciones.

También proporciona utilidad metodológica, como base de futuros estudios de investigación académica y/o científica sobre esta temática, para que provea la información actualizada, pertinente y oportuna, incluidos los repositorios digitales y las Bases de Datos, en inglés y español.

1.3 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación se efectuó en instalaciones de la Sub Jefatura de Administración de Oficiales del Comando de personal del ejército, situada en el Cuartel General del Ejército con sede en el distrito de San Borja, provincia y departamento de Lima. Para el trabajo de campo considerará la base de datos del personal de oficiales superiores en el periodo comprendido del año 2013 al 2020.

1.4 LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación se vio limitado en la recolección de datos debido al entorno en el que nos encontramos desde el año 2020 tanto en nuestro país como en el mundo, producto de la pandemia del Covid 19, lo que dificultaría el acopio de información. Sin embargo, los medios tecnológicos nos servirán de apoyo para levantar estas restricciones.

1.5 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

- ¿Cómo es el estado de la disciplina de los oficiales superiores del ejército en el periodo 2013 - 2020?
- ¿Cuáles son las principales faltas que afectan el estado de la disciplina de los oficiales superiores del ejército en el periodo 2013 - 2020?
- ¿Cuáles son las modificaciones a la normatividad vigente que se realizarían en provecho de mejorar la disciplina de los oficiales superiores del ejército?

1.6 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

- Describir el estado de la disciplina de los oficiales superiores del ejército en el periodo 2013 – 2020.
- Analizar las principales faltas que afectan el estado de la disciplina de los oficiales superiores del ejército en el periodo 2013 – 2020.
- Proponer modificaciones a la normatividad vigente en provecho de mejorar la disciplina de los oficiales superiores del ejército.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. Antecedentes nacionales

Ascencio, (2017) en la tesis *“El ejercicio de la libertad personal y el Ne bis in ídem en el Régimen de Sanciones Disciplinarias de los miembros de las Fuerzas Armadas del Perú 2016”*, tuvo como principal objetivo el determinar la afectación de la libertad personal y el Ne bis in ídem en los miembros de las FF.AA del Perú.

Buscó resolver la interrogante: ¿De qué manera el ejercicio de la libertad personal y Ne bis in ídem son afectados por el régimen Disciplinario de la FF. AA en el Perú 2016?, obteniendo como respuesta que las sanciones impuestas por el régimen disciplinario restringen la libertad de sus integrantes y que ante una infracción cometida se pueden ver afectados con más de una sanción afectando también el principio del Ne bis in ídem.

Para la confirmación del objetivo, la presente tesis tuvo un enfoque cualitativo, con alcance descriptivo y diseño de teoría fundamentada. Se realizó con abogados especializados en derecho militar y miembros de las Fuerzas Armadas, con una muestra de 5 abogados y 20 militares, a quienes se entrevistó y se hizo la comparación y análisis documental de mucha información relacionada al tema.

Como resultado se concluyó que el Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas del Perú estaría afectando la libertad personal de sus integrantes y estableciendo múltiples sanciones para una sola infracción y que eso estaría afectando el derecho al libre desarrollo de la persona y la dignidad humana, corroborando en parte el supuesto de investigación, ya que como se aplica en otras instituciones que ante el cometido de una falta se debería aplicar solo sanciones administrativas y no afectar la libertad personal sus miembros; concluyendo en lo siguiente:

Primera. Se ha determinado que los miembros de las Fuerzas Armadas vienen siendo afectados ante la imposición de sanciones en su libertad personal y el principio del Ne bis in Ídem, porque estos pueden ser privados de su libertad con la sanción de arresto simple o de rigor y también administrativamente en su legajo de conducta. Esto debido a un desconocimiento del significado de estos derechos y del ordenamiento legal que los protege, por lo que son privados de su libertad con la sanción de arresto simple o de rigor, generándose a la vez múltiples sanciones administrativas que se inscriben en su legajo.

Segunda. Se ha establecido que los miembros de las Fuerzas Armadas vienen siendo afectados con la imposición de sanciones que atentan contra su derecho al libre desarrollo de la persona y el principio del Ne bis in ídem. Esto debido a que al verse inmerso dentro de una sanción disciplinaria no solo esta genera más de una sanción administrativa, sino que también interrumpe o posterga la línea de carrera que debe tener el personal militar afectando su derecho a desarrollarse profesionalmente.

Tercera. Se ha establecido que los miembros de las Fuerzas Armadas vienen siendo afectados con la imposición de sanciones que atentan contra su dignidad humana y el principio

del Ne bis in ídem. Al ser sujetos pasibles de una variedad de sanciones disciplinarias, se sienten rezagados o abandonado por el Estado, a diferencia de otras instituciones públicas (como la Policía Nacional) donde el trato es distinto. (p. 66)

Vaca, (2018) en la tesis *“La normatividad disciplinaria vigente en el Ejército y la violencia familiar en el personal militar 2014 – 2015”* que tuvo como objetivo determinar en qué medida la normatividad disciplinaria vigente es permisible a la violencia familiar del personal militar del Ejército del Perú 2014-2015.

El estudio desarrollo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo correlacional, Se realizó un análisis de variables que condujo a los casos de violencia familiar dentro de la familia militar, considerando que la violencia familiar no solo pertenece a la sociedad civil, sino que dentro de esta se podrá apreciar, que la incidencia dentro de la Institución castrense es un dato real y actual, se está afectando a la persona como ser humano, a las personas que conforman la familia militar ante actos de violencia familiar, concluyendo en que se ha determinado que implementar normas que previenen o sancionen los casos de violencia familiar dentro del personal militar (casado, cónyuge) del Ejército del Perú, incidiría significativamente en su erradicación y/o disminución.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Cea Coronado, (2018) en el artículo *“El funcionario castrense y la infracción administrativa disciplinaria en las fuerzas armadas”* publicado en la revista Actualidad Jurídica de la universidad del desarrollo, tuvo como objetivo analizar las infracciones de deberes consagradas en las reglamentaciones de las Fuerzas Armadas y de la Armada de Chile, realizando propuestas para concordar las disposiciones reglamentarias, teniendo en cuenta las normas constitucionales y legales

vigentes, juntamente con la jurisprudencia constitucional, judicial y administrativa, concluyendo en lo siguiente:

Para las faltas de deberes consagradas en las reglamentaciones de las Fuerzas Armadas y de la Armada de Chile, se considera a la fecha una lesividad administrativa poco definida, lo que origina que el perímetro diferenciador entre el delito y la falta a la disciplina, en algunos casos es confuso, por lo que debe ser rectificado legislativamente tanto en el ámbito administrativo como penal.

Para solucionar la situación antes referida, proponemos utilizar en la legislación que se dicte al efecto, criterios de naturaleza objetiva, para la correcta interpretación y aplicación de los principios internacionales y constitucionales vinculados a la dignidad humana, legalidad, debido proceso, non bis in ídem, todos ellos, con la medida otorgada por el principio de proporcionalidad, en el caso concreto.

Las trasgresiones a la disciplina de los funcionarios públicos de la administración civil del Estado, se encuentran reglamentadas por normas de rango legal; en cambio, las de las Fuerzas Armadas se encuentran establecidas mediante el ejercicio de la potestad reglamentaria, de lo que se concluye que antes de analizar su concordancia con la Constitución y los Tratados Internacionales, específicamente en el ámbito de los derechos fundamentales, debemos contrastarlas con la normatividad vigente, lo que genera que se vean afectadas por una serie de disposiciones, legales tales como la ley N° 20609 antidiscriminación, la ley N° 19628 sobre protección de la vida privada, la ley N° 20422 de igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad, entre otras.

En los reglamentos de disciplina de las Fuerzas Armadas se encuentran descritas como faltas, algunas conductas que exceden el ámbito propio de la función militar, por lo que su correcta interpretación y aplicación, debe efectuarse en concordancia con la promoción y protección de la dignidad humana y otros derechos fundamentales relacionados con la vida privada de un individuo.

Por lo expuesto, es necesaria una adecuación de la normativa disciplinaria de las Fuerzas Armadas, considerando su consagración en una ley y no en un reglamento, tal como ya acontece en materia de probidad, describiéndose, además, conductas que de hecho afecten la lesividad administrativa y la función castrense, sin confundirla con materias penales, todo ello en concordancia con la promoción y protección de los derechos fundamentales.

Para proponer una tutela judicial efectiva en el ámbito de las Fuerzas Armadas, radicada en las cortes marciales, a fin de evitar el activismo judicial en materia laboral, sin perjuicio de considerar el recurso de protección. (p.20).

Velastegui, (2017) en la tesis *“Estudio comparado de la aplicación del art. 10 del COIP en el juzgamiento de faltas disciplinarias entre Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Ecuador”*, nos indica que el 10 de agosto de 2014, entró en vigencia el Código Orgánico Integral Penal, estableciéndose en su artículo 10: “la prohibición de cualquier forma de privación de la libertad en instalaciones o lugares no autorizados legalmente, así como toda forma de arresto, coerción o privación de la libertad derivada de procedimientos disciplinarios administrativos”. El conflicto jurídico que este artículo originó se da en el Reglamento Sustitutivo al Reglamento de Disciplina Militar de las FFAA (Art. 62) y Reglamento de Disciplina de la Policía Nacional (Art. 50) en

el Título IV “De las Sanciones Disciplinarias”; que entre otras está el arresto, arresto simple y arresto de rigor.

Por otro lado, la Disposición Derogatoria Vigésimo Sexta del COIP: “deroga las disposiciones generales y especiales que se opongan al referido cuerpo legal”; motivo por el cual las dos instituciones solicitaron a su escala jerárquica se pronuncien jurídicamente al respecto. Los criterios jurídicos fueron distintos, en FFAA ratifican la vigencia y aplicación, en cambio el Ministerio del Interior reforma el Art. 50. Esta doble interpretación de un mismo artículo podría llevar a causar nulidad, de ser el caso, en procesos disciplinarios cometidos por servidores militares y policiales.

El propósito de esta investigación es determinar el alcance correcto del Art.10, que mediante la utilización de la investigación analítica y documental se tuvo como resultado que el Ministerio de Defensa Nacional, a través de su Departamento Jurídico, se pronunció en su totalidad y no específicamente el artículo de estudio. Se concluyó que existen algunos artículos de los Reglamentos de Disciplina Militar y Policial que contravienen el COIP; así como también, que se encuentra en vigencia los Reglamentos antes indicados; y, que el alcance correcto del Art. 10 es la eliminación del arresto como sanción disciplinaria. (p. 12)

Velásquez Hincapié y Gil García (2026) en el artículo “*Las conductas punibles y faltas contra la disciplina y el servicio en la justicia penal militar y en el Reglamento de Régimen Disciplinario*” tuvo como objetivo de hallar la discrepancia entre el delito y la falta, investigando que sistema es el más aparente para sancionarlo; también bajo la relación determinada por la situación de paz o de guerra en que se halle el Estado. El objetivo fue proporcionar evidencias para restituir a cada régimen el contexto

adecuado de intervención en el desarrollo de la compleja actividad militar, concluyendo lo siguiente:

No se entiende la razón por la cual, siendo la insubordinación una forma agravada de la desobediencia, el legislador diseñó un tipo de injusto diferente, siendo que existe una antijuridicidad igual que consiste en desobedecer la orden, impedir que se emita u obligar su emisión. Cada caso, contrario a la obligación del militar de acatar las órdenes de sus superiores jerárquicos, que, si fuesen violatorias de la Constitución, la ley o los reglamentos, pueden ser debatidas, refutadas o simplemente incumplidas por el subalterno con la fundamentación que permita justificar las decisiones a que diere lugar. Peor aún, es que al configurarse dentro del Código Penal Militar un tipo distinto a la desobediencia, con la insubordinación prácticamente se descarta cualquier clase de justificación que pueda eximir de responsabilidad al sujeto activo, pues emplear la violencia, hacerlo con armas o en frente de tropas en formación es el acto suficiente e instantáneo que configura la comisión del delito. No se trata de mostrar una intención de desobedecer con el agravante de hacerlo violentamente, con armas o ante una formación de tropas, sino el doble agravante que ha de imputarse por razón del artículo 94, que en realidad es una doble penalidad al injusto. En relación con la similitud con el Código Penal, entre la insubordinación y la violencia contra el servidor público, no parece existir diferencia que impida su aplicación práctica, aparte de que la condición militar hace específica la separación de competencias. (p. 24)

Arias y Zúñiga (2008) en el libro *“Control, disciplina y responsabilidad policial: desafíos doctrinarios e institucionales en América Latina”* que tuvo como objetivo conocer los sistemas disciplinarios de las instituciones policiales en América Latina y conocer si consta asociación entre el régimen disciplinario de las

fuerzas policiales y la calidad de la conducta funcionaria, concluye en lo siguiente:

Es necesario mejorar los cuerpos normativos. En primer lugar, es conveniente contar con códigos deontológicos que precisen los valores y principios que orientan la actividad policial, destacándose en ellos la calidad de servidores públicos de policías al servicio de los ciudadanos. Un código claro, preciso y breve, de fácil comprensión, que entregue los principios necesarios para orientar la interpretación de la norma –en la actividad cotidiana– mantendrá la conducta policial ajustada a derecho. La determinación del “deber ser” en una forma positiva facilita la comprensión de los fines de la actividad policial, los cuales son permanentes.

Los reglamentos disciplinarios deben avanzar hacia una simplificación y precisión de su normativa. Esto se logra estableciendo claramente cuáles son los bienes jurídicos protegidos por cada grupo de faltas. Debe evitarse la dispersión de normas disciplinarias en distintos cuerpos (diversidad de reglamentos que tocan la disciplina), ya que dificulta la comprensión e internalización de las mismas.

Las normas disciplinarias deben contener un catálogo de faltas clasificados según su gravedad, sin quedar sujetas al arbitrio (amplio margen de evaluación) del superior que tendrá competencia para conocerlas y sancionarlas (un caso que destaca en este punto es el de la PMRJ).

Sin embargo, es necesario definir con claridad las causales de modificación de la responsabilidad, esto es, atenuantes y agravantes. Los procedimientos deben ser rápidos, eficientes y transparentes, así como debe haber una aplicación y

cumplimiento severo de las sanciones asignadas, todo lo cual incidirá en la adecuación de los comportamientos a la norma.

Es importante que las normativas hagan referencia a los tratados y convenciones internacionales relativas a la conducta y uso de la fuerza. Es importante que las normas nacionales hagan mención de los Principios de Naciones Unidas (La Habana, 1990) Sobre el Empleo de la Fuerza y Armas de Fuego por Parte de Funcionarios Encargados de Hacer Cumplir la Ley, así como a los tratados internacionales en materia de genocidio, tortura y desapariciones forzadas. De esta forma, dichas normas se entenderán incorporadas al régimen disciplinario, elevan el status de las normas internas.

El diseño y puesta en marcha de instancias especializadas en materia de deontología, encargada especialmente de observar las relaciones entre el público y la policía, se presenta como un mecanismo útil para el control ético y disciplinario. (p. 144).

2.2 BASES TEÓRICAS

Cobo (2011) en el artículo titulado *“El Comportamiento Humano”* manifestó que, hace un año aproximadamente (2010) me interese en estudiar el origen del comportamiento humano, porque soy un convencido de que la energía básica que mueve cualquier empresa nace del ser mismo cuando se presentan ciertas condiciones intrínsecas y extrínsecas a él. El inconveniente del comportamiento humano ha tenido diferentes salidas a través de la historia, mucho antes de que se inicien los estudios psicológicos, filósofos, antropólogos y teólogos desarrollaron constructos acerca del porqué del comportamiento de una persona en una determinada situación.

Este estudio nos acerca a una síntesis incompleta de las diferentes teorías o paradigmas que han intentado resolver el problema. Se ha agrupado las Teorías que explican las actitudes y los comportamientos humanos en tres categorías buscando facilitar al lector la comprensión de los elementos comunes y diferentes entre los modelos.

- El comportamiento organizacional
- Teorías cognoscitivas
- Teorías psicoanalíticas
- Teorías conductistas
- Síntesis

2.2.1 El Comportamiento Organizacional

El Comportamiento organizacional es un área del conocimiento aplicado, que estudia la manera como los individuos y grupos actúan dentro de las organizaciones, con el propósito de elaborar algunos principios que permitan entender el fenómeno humano en las organizaciones.

Clifton Williams define el C.O. como «el estudio del comportamiento individual y grupal dentro de los sistemas organizacionales, mediante el análisis de sus contingencias y la comprensión de sus procesos, utilizando conocimientos derivados de la sociología, la psicología, la economía y la antropología.

Estos conocimientos se integran sistemáticamente y contribuyen al logro de la efectividad y del desarrollo humano y organizacional para su continuidad y supervivencia.» (Williams, 1984).

Otra definición de C.O. es la dada por Kelly donde el C.O. «es el estudio de los organizadores, quiénes son, qué hacen, con quién se comunican y cómo lo hacen; brevemente, su enfoque es el campo de las interacciones entre los hombres de la organización, pero es también el estudio de los organizados y de cómo se organizan para organizar a los organizadores.

Inherente a este enfoque es la noción de reciprocidad que asume que todas las acciones sociales invitan, inevitablemente, a reacciones; y el hecho de que muchas de ellas no se pueden anticipar es lo que confiere a la vida lo bizarro de lo inesperado y es lo que hace a la vida organizacional tan fascinante» (Williams, 1984).

El comportamiento organizacional al investigar las distintas conductas de las personas considera al clima organizacional donde ellas desempeñan su trabajo diario. El conocimiento originado por esta área de estudio es empleado para: mejora de la efectividad de las organizaciones respetando el orgullo y la dignidad humana y busca promover un desarrollo humano integral. (Davis, 1988).

El comportamiento humano, según la Psicología, son todas las acciones señaladas físicamente por las personas y todos sus procesos mentales manifestados por medio de expresiones orales como los sentimientos y los pensamientos, que un individuo manifiesta cuando se encuentra en una situación social en particular.

Casi todos nuestros comportamientos conscientes son motivados, es decir tratan de satisfacer un deseo, el cual es la manifestación sentida de una necesidad. Nuestras actitudes son conductas, conscientes o inconscientes, que principiamos como réplica al estímulo percibido y que procede de otro ser vivo, de

algún fenómeno natural o de algún objeto en particular. (Schein, 1982).

2.2.2 Las Actitudes

Todos nosotros presentamos actitudes hacia casi todas las cosas o personas del mundo en las que de una u otra manera hayamos pensado. Las actitudes son las formas de reaccionar (conductas, comportamientos) a algún estímulo producido por un ser vivo o por alguna otra cosa; cuando la respuesta la hacemos verbalmente se denomina opinión.

Las actitudes cuentan con tres componentes: el cognitivo, el emocional y el conductual. Por ejemplo, Una persona lee un artículo en un periódico sobre el aborto, su actitud frente a la idea se descompone en lo que piensa: 1. creo que es antinatural; 2. lo que siente: tristeza por la cantidad de niños que mueren; 3. su conducta: no aceptar que su compañera aborte. Las actitudes corresponden a las expresiones psíquicas del ser humano: el pensar, el sentir y la voluntad (Momoy, 1994).

Los tres componentes de las actitudes frecuentemente se encuentran en contradicción unos con otros: Se piensa que es malo fumar, pero se actúa fumando. Siente repulsión hacia el superior, pero lo halaga. Al ser las actitudes conductas, pueden ser desarrolladas o modificadas. Todos nosotros podemos recordar experiencias en donde alguien, papá, mamá, maestro, el médico o el sacerdote, ha tratado de convencernos de que cambiemos algún hábito, actitud o conducta respecto a algo y algunas veces han logrado el desarrollo o el cambio de un comportamiento.

Existen tres elementos que aparecen cuando hay un intento de cambio de conducta: Primero, la fuente que induce el cambio, segundo, las características del medio usado para inducir el cambio y tercero las características de las personas a las cuales se quiere inducir al cambio. ¿Cuándo hablamos de la fuente que induce al cambio nos referimos a las características de las personas que desean que nosotros cambiemos una actitud, se ha descubierto que los cambios se suceden con mayor facilidad, si nosotros confiamos en los conocimientos, la experiencia y la buena voluntad para con nosotros de quien nos está tratando de cambiar?

La fuente puede utilizar muchos medios para inducir los cambios desde charlas personales hasta videos pasando por los mensajes escritos. Los mensajes llevados por estos medios se pueden dirigir hacia nuestro raciocinio o hacia nuestros sentimientos según lo considere fuente.

Una estrategia muy usada con los públicos es recurrir a mensajes que infunden algo de miedo a quien lo recibe. Finalmente están las personas quienes reciben el mensaje de cambiar, lo interpretan según su individualidad y actúa ya sea reafirmando en su actitud o comprometiéndose con el cambio.

2.2.3 Teorías que explican las actitudes y comportamientos

Estas teorías se agruparán en tres grandes grupos: las teorías cognoscitivas, las teorías Conductistas y las teorías psicoanalíticas.

Teorías cognoscitivas Tienen su fundamento básico en la visión de que son las necesidades internas del individuo que provocan un determinado comportamiento o actitud. Consideran

que todos nuestros actos son dependientes de nuestras propias acciones y son inherentes a la vida de cada uno de nosotros.

Los cognitivistas no ven las experiencias de la vida como la causa básica de nuestras actitudes, para ellos las causas hay que buscarlas en las necesidades de cada individuo.

Para ellos el individuo es el actor, el hacedor, el que construye su propio mundo de necesidades y desarrolla consecuentemente sus actitudes y comportamientos para satisfacer sus deseos. Dentro de esta categoría ubicamos los siguientes modelos:

Teoría de la motivación de McGregor

La teoría de Mc Gregor tiene su fundamento en la idea de que las actitudes y los comportamientos son ocasionados por las necesidades de cada ser humano, las cuales cambian de acuerdo a la situación espacio temporal que enfrenta la persona. Otra definición es la de que cada vez que una necesidad es compensada, la persona buscare otra necesidad que satisfacer, en un proceso que solo termina con la muerte del ser.

En este modelo las necesidades humanas son ordenadas ascendente- mente de la siguiente manera: En el nivel más bajo se encuentran las necesidades vitales, salud, alimentación, abrigo y sexo, luego vienen las necesidades de estabilidad como protección a las amenazas del entorno, la búsqueda de estabilidad o el aseguramiento de la satisfacción de las necesidades vitales cuando este incapacitado para trabajar; después están las necesidades sociales que son el reconocimiento, la aceptación, el amor, la amistad y el afecto que el ser humano encuentra en los distintos grupos a los cuales pertenece.

La que sigue es la necesidad del ego que son las relacionadas consigo mismo, como auto confianza, autoconocimiento o autoestima y las relacionadas con la reputación social, como posición social o respeto de los demás.

En el más alto nivel del escalafón de necesidades encontramos las de autorrealización que involucra el deseo que tenemos cada uno de nosotros de ser cada vez más de lo que somos y el deseo de maximizar nuestro potencial intelectual y cultural. La principal crítica a este modelo es la dificultad para validar científicamente el modelo debido al manejo cualitativo de las variables. (Chiavenato, 1981).

Teoría de la auto actualización. Abraham H. Maslow (1908-1970) quien se dedicó a estudiar a las personas sanas, examinó la alegría, el entusiasmo, el amor y la satisfacción. Construyó su teoría reconociendo que todo ser humano tiene dos tipos de necesidades: las primarias que corrigen deficiencias y las secundarias que persiguen el nivel más alto de existencia del ser humano.

Tan pronto se satisfagan las necesidades primarias, el ser se comienza a preocupar por las necesidades de otro nivel superior que corresponden a aquellas que nos dejan gratificaciones de tipo espiritual o psíquico. La teoría presenta en cinco niveles la jerarquía de las necesidades:

1. Necesidades físicas básicas
2. Necesidades de protección y seguridad
3. Necesidades de pertenencia y sociales
4. Necesidades de estima y estatus
5. Necesidades de actualización de sí mismo.

Los dos primeros niveles se refieren a la sobrevivencia del individuo y mientras estas necesidades no sean satisfechas, ninguna otra necesidad de orden superior se hará presente. Los críticos de Maslow invalidan su teoría porque ha sido muy difícil validarla en investigaciones posteriores, sin embargo, le dan valor en el sentido de que es un marco filosófico que permite describir las actitudes de las personas dentro de una organización. (Gibson, 1984).

Teoría centrada en la persona

Teoría de la auto actualización. Abraham H. Maslow (1908-1970) se dedicó al estudio de las personas sanas, examinó la alegría, el entusiasmo, el amor y la satisfacción. Construyó su teoría reconociendo que todo ser humano tiene dos tipos de necesidades: las primarias que corrigen deficiencias y las secundarias que persiguen el nivel más alto de existencia del ser humano.

Tan pronto se satisfagan las necesidades primarias, el ser se comienza a preocupar por las necesidades de otro nivel superior que corresponde.

Carl Rogers (1902-197) ha construido un modelo sobre el comportamiento humano que añade a los factores psicológicos observables, experiencias humanas únicas como son: el amor, el odio, la alegría, la tristeza, el sentido de vida, la responsabilidad, el orgullo y el miedo, entre otras. La principal idea sobre la que se edifica esta teoría es la de que todos los seres humanos necesitamos encontrar nuestro «yo» real para aceptarnos y valorarnos por lo que somos. El proceso de búsqueda del «yo» es continuo, activo y dinámico, guiado por una tendencia a la actualización que poseen todos los organismos vivos, la cual puede cambiar de sentido, pero no abandona al ser vivo sino hasta su muerte. Todas las actitudes de un ser normal siempre

estarán guiadas hacia su crecimiento y reproducción, sin tener en cuenta si su entorno genera estímulos favorables o desfavorables.

La satisfacción, dentro de esta teoría, se da si hay acercamiento entre lo que nos gustaría ser y lo que somos, entre lo que pensamos acerca de algo y lo que creo que los demás piensan de ese algo, entre lo que pienso, siento y hago. (papalia, 1987).

Teoría Motivación-Higiene de Herzberg

Dentro de este modelo existen dos factores que influyen separadamente en el comportamiento de un individuo: los factores higiénicos y los factores motivacionales. Los primeros, si están presentes no producen motivación en el individuo, pero si están ausentes producen insatisfacción en la labor que esté desempeñando, los factores higiénicos están relacionados con el medio ambiente o contexto donde se desarrolla el trabajo, algunos de ellos son: salario, seguridad en el empleo, condiciones en el trabajo, la vida personal, etc. Los factores motivacionales, si están presentes producen satisfacción en el trabajo y si no están presentes producen no satisfacción; estos factores están relacionados con el con- tenido del trabajo y algunos de ellos son: Reconocimiento por los objetivos logrados, trabajo interesante, posibilidad de desarrollo, asignación creciente de responsabilidades, etc.

El comportamiento de una persona está determinado por el juego de las intensidades de ambos factores. Los críticos del modelo rechazan la idea de los dos factores independientes de motivación, sosteniendo que no puede existir sino un sólo factor a través de un continuo. Otra crítica es la dificultad para validar el modelo. (Gibson, 1984).

Teoría de las necesidades de logro, de afiliación y de poder

Teoría Motivación-Higiene de Herzberg

Dentro de este modelo existen dos factores que influyen separadamente en el comportamiento de un individuo: los factores higiénicos y los factores motivacionales. Los primeros, si están presentes no producen motivación en el individuo, pero si están ausentes producen insatisfacción en la labor que esté desempeñando, los factores higiénicos están relacionados con el medio ambiente o contexto donde se desarrolla el trabajo, algunos de ellos son: salario, seguridad en el empleo, condiciones en el trabajo, la vida personal, etc. Los factores motivacionales, si están presentes producen satisfacción en el trabajo y si no están presentes producen no satisfacción; estos factores están relacionados con el contenido del trabajo y algunos de ellos.

David C. Mc Clelland encontró en su investigación que existen cuatro patrones de motivación que determinan las actitudes de las personas durante su vida, estos patrones son producto del sistema cultural en que ha vivido, principalmente durante su infancia. Los patrones son:

1. La Necesidad de logro que produce actitudes que buscan superar cualquier obstáculo que le impida alcanzar una meta pre-establecida por el individuo y que generalmente es difícil de lograr.
2. La Necesidad de afiliación que origina actitudes que le permiten relacionarse socialmente con otros individuos. Las personas de este tipo de patrón, les gusta obtener reconocimiento por sus actitudes positivas hacia los demás y por su colaboración desinteresada, además valoran mucho la amistad.
3. La necesidad de poder genera un deseo de influir en otros y modificar sus situaciones. Actitudes más comunes entre las

personas con este tipo de patrón son de dominio, de conquista, de control, de lealtad.

4. La Necesidad de competencia produce actitudes dirigidas a conseguir la excelencia y la alta calidad en todas las actividades que emprende. Las personas con este patrón son compulsivas por la eficiencia en los procesos que llevan al logro de objetivos y se impacientan con sus colaboradores cuando ellos no logran altos niveles de productividad. (Chiavenato, 1981).

Teoría de campo de Lewin

Esta teoría se fundamenta en la siguiente idea: el comportamiento de los seres humanos no depende ni del pasado, ni del futuro sino del espacio psicológico real y actual, donde se desenvuelve la vida del individuo, el cual está relacionado con las necesidades del mismo.

Cada uno de nosotros asigna de acuerdo a sus experiencias, conocimientos y percepciones, unas «valencias» a los objetos, personas o situaciones, las cuales pueden ser positivas si prometen satisfacer necesidades presentes de la persona o pueden ser negativas si prometen generar algún daño al individuo. Un objeto, persona o situación de valencia positiva produce una fuerza que atrae al individuo, por el contrario, un objeto, persona o situación de valencia negativa produce una fuerza que repele al individuo. De la suma vectorial de estas fuerzas, que la persona percibe en determinado momento, se genera una fuerza resultante que induce una locomoción en cierta dirección. El comportamiento del individuo está dado por la dirección de la fuerza resultante y puede ser de repulsión del objeto, persona o situación o puede ser de atracción. (Chiavenato, 1981).

Teoría de las Expectativas Víctor Vroom tomó algunos conceptos planteados por K. Lewin y por E. Tolman y desarrolló su modelo en donde la motivación y el comportamiento de un individuo se puede determinar en función de sus expectativas y sus valencias. Las expectativas son creencias que un individuo tiene acerca de comportamientos específicos para lograr algún resultado.

Para Vroom existen dos clases de expectativas: la de esfuerzo-desempeño y la de desempeño-resultado, la primera se refiere al grado de convicción que tiene el empleado de que una determinada acción en el trabajo permitirá lograr el objetivo deseado, es el caso del estudiante que cree que entre más tiempo dedique a realizar su tarea logrará terminarla a tiempo; la otra expectativa es la de desempeño-resultado la cual se refiere al nivel de convencimiento que el individuo tiene de que recibirá una recompensa por la tarea cumplida, en el caso del estudiante sería el grado de certeza de que sacará una buena nota en el trabajo.

La valencia, como vimos en la teoría de campo de Lewin se refiere al valor que una persona asigna a determinado objeto, persona o situación en determinado momento de la vida. En el modelo, la motivación que induce un determinado comportamiento o actitud depende del producto de los siguientes tres factores: la valencia, la expectativa esfuerzo-desempeño y la expectativa desempeño resultado.

El procedimiento para calificar las variables es el siguiente: la valencia hacia un objeto, situación o persona varía entre + 1 Y - 1, donde + 1 corresponde al máximo valor asignado a una valencia positiva y -1 es el máximo valor asignado a una valencia negativa. La calificación de la valencia es subjetiva por parte del individuo y depende del momento en que se califique, por ejemplo, a una rosquilla de pan una persona le puede dar una

valencia de 0.8 si se le cuestiona por ella antes de almorzar, pero si se le pregunta después de que ha satisfecho su necesidad de hambre, la misma rosquilla le asignaran un valor de 0.2.

Las expectativas se miden con el concepto de probabilidad, por lo tanto, sólo puede tomar valores entre 0 y 1. Cuando medimos la expectativa esfuerzo-desempeño se le pide al individuo que evalúe la posibilidad de éxito de la estrategia que va a usar para alcanzar el objetivo y en la expectativa de desempeño resultado se le pide a la persona la probabilidad que él cree tener de alcanzar una recompensa si logra el objetivo previsto.

La principal crítica que se le hace a esta teoría es que no ha sido validada científicamente, ya que existen tantas causas y efectos en una misma situación, que es muy difícil para la persona percibir y calificar cada uno de los tres factores con precisión, es decir que la evaluación de los factores no es fácil medirlos científicamente.

Otra crítica está orientada hacia la ausencia en el modelo de otros factores que permitan explicar mejor las actitudes del empleado hacia un objeto, situación o persona, como por ejemplo el compromiso del empleado, el clima organizacional, el estilo de dirección, etc. (Davis, 1988).

Teoría de la fijación de objetivos para el desempeño

Para Edwin Locke el comportamiento de las personas dentro de una organización está determinado por cuatro factores.

1. Los objetivos fijados por la organización a cada trabajador, en cuanto a su grado de claridad, de especificidad y de interés que despierta en el empleado.
2. Las características que presenta la organización en relación a la tecnología, su estructura, el liderazgo y el clima de trabajo.

3. La personalidad del empleado en cuanto a sus valores, sus intereses y objetivos personales, el grado de escolaridad, la edad y su estabilidad emocional.
4. Nivel de certeza que percibe el empleado en cuanto a la obtención de recompensas si cumple con los objetivos asignados por la organización. (Blank, 1990).

La teoría de las atribuciones de F. Heider. La escuela Psicoanalítica Freudiana Esta teoría busca explicar las causas del comportamiento de las personas en función de dos factores: las características personales de la persona y las circunstancias del ambiente donde se encuentra el individuo, cada uno de los factores debe recibir una calificación binaria de estabilidad: inestable o estable.

De acuerdo a la combinación de ambas evaluaciones resultan cuatro posibles explicaciones de la actitud exitosa o el fracaso del empleado en el desempeño de una tarea, en lo personal: Su habilidad o su esfuerzo, y en lo circunstancial: la dificultad de la tarea o la suerte. Este modelo debe integrarse a otras teorías sobre el comportamiento para aumentar su utilidad.

Teorías Psicoanalíticas

Se fundamentan en la historia pasada del individuo que marca su in- consciente de una manera particular, y este a su vez genera necesidades que impulsan una conducta determinada según las circunstancias. Las marcas resultan del constante conflicto entre los instintos naturales y las restricciones que la sociedad impone sobre cada uno de nosotros. La naturaleza de estos conflictos depende de la etapa de desarrollo en que se encuentre el individuo en un momento determinado. Dentro de esta categoría encontramos los siguientes enfoques:

Sigmund Freud (1856-1939) a través de la observación clínica de pacientes que manifestaban un comportamiento anormal, construyó un paradigma que presentaba los impulsos biológicos inconscientes de naturaleza sexual, como el principal factor de influencia sobre la conducta humana. Su principal discípulo fue Erik Erikson y otros como Carl Jung, Alfred Aldery Karen Homey, han construido nuevos enfoques modificando las ideas básicas freudianas.

Para Freud los seres humanos pasamos diferentes etapas de acuerdo a nuestro desarrollo psicosexual, las cuales bautizó según la parte del cuerpo que se constituye como fundamental para la satisfacción del ser. Las etapas se van agotando en una forma secuencial y el tiempo de duración de cada una de ellas depende del nivel de maduración propio de cada ser. Las etapas son:

- La etapa Oral (desde el nacimiento hasta los 18 meses), en la cual el niño recibe gratificación a través de la boca y chupar es muy importante.
- La etapa Anal (de los 18 meses hasta los 3 años), en la cual el niño recibe gratificación en el ano durante la defecación.
- La etapa Fálica (desde los 3 años hasta los 5 años), en la cual la estimulación genital es la parte del cuerpo que genera mayor satisfacción.
- La etapa de Lactancia, en la cual el niño se encuentra en una época de calma sexual relativa, sin que anule la sexualidad, ya que, a esta edad, entre los 6 y los 12 años, los niños continúan explorando sus zonas genitales, explorándose entre unos y otros, y pensando y hablando de temas sexuales.
- La etapa Genital, en la cual los cambios hormonales dan paso a la sexualidad adulta madura. Los impulsos

sexuales se orientan hacia personas de fuera de la familia y generalmente del sexo opuesto. Las actitudes y las conductas que observamos en la vida adulta son determinadas por las experiencias que ocurrieron durante cada una de estas etapas.

El exceso o la ausencia de satisfacción en una etapa puede «marcar» (proceso de fijación) al individuo a esa etapa en particular. Fijación en términos Freudianos significa que el individuo permanece con un lazo de inmadurez ligado a una etapa, lo cual le puede generar obstáculos para alcanzar su desarrollo normal.

Freud basándose en observaciones de la conducta de los individuos y en el análisis de las expresiones y sentimientos de sus pacientes, planteó la existencia de tres fuerzas, no físicas, presentes en cada uno de nosotros, las cuales aparecen con distintas intensidades en cada una de las etapas de su teoría. Estas fuerzas las denominó:

1. El «id», fuente inconsciente de motivos y deseos que exige la gratificación inmediata, opera bajo el principio del placer. El «id» está compuesto por las necesidades básicas tanto de vida (instintos de vida) como de destrucción (instintos de muerte), estos instintos son la base de todo comportamiento humano durante toda la vida.
2. El «ego», opera bajo el principio de la realidad, es desarrollada por el niño a partir del momento en que se da cuenta de que todo lo que desea no es posible conseguirlo automáticamente y por lo tanto debe «idear» una estrategia para alcanzar lo deseado.
3. El «súper ego», se desarrolla a partir de los 5 años de edad y opera bajo el principio de perfección. Está constituido por

todos los valores que tanto padres, maestros, amigos y en general la sociedad, transmiten al niño como ideales.

4. El «súper yo» el encargado de interiorizar en el niño lo que es bueno y lo que es malo. Las tres fuerzas deben permanecer idealmente en equilibrio, permitiendo que el individuo tenga la espontaneidad del «ello», la racionalidad del «yo» y la moral del «súper yo».

Cuando ocurre un desequilibrio de fuerzas se genera una ansiedad que es eliminada por medio de los mecanismos llamados de defensa: El desplazamiento, la sublimación, la represión, la regresión y la proyección, entre otros. Freud insistió en que la conducta del individuo está muy determinada por que ocurra en las tres primeras etapas. Miremos algunos ejemplos: una persona fijada con la etapa oral puede, en la etapa adulta, desarrollar una conducta ambiciosa y dependiente, mientras que otra persona fijada a la etapa anal llegue a comportarse en forma avara, destructiva, cruel y obstinada.

El gran aporte de Freud consiste en haber introducido el concepto de «inconsciente» como el conjunto de ideas y sentimientos que dirigen nuestros pensamientos y nuestras acciones, generando comportamientos anormales cuando se presentan mecanismos de defensa permanentes. La principal crítica se basa en el hecho de que Freud sólo consideró los instintos sexuales básicos en los seres humanos. (Papalia, 1985).

Teoría de Erikson sobre el desarrollo Psicosocial

Erikson trabajó el concepto Freudiano del «ego» interesándose en la influencia que tiene la sociedad sobre la personalidad y el comportamiento de los individuos. Consideró que durante toda la vida de un ser humano se presentaban situaciones de crisis y de la manera en que se resuelva o no, dependen las actitudes y conductas del individuo. A diferencia de Freud, quien centra su

teoría en los factores biológicos, Erikson da crédito a los factores sociales y culturales en su teoría.

Las crisis son:

1. Confianza básica contra desconfianza básica (del nacimiento a los 18 meses). Cuando al niño se le da un cuidado constante que satisfaga sus necesidades básicas y lo haga sentir seguro y confortable, éste podrá resolver con éxito esta crisis, lo cual le permitirá al individuo valorar a los demás y determinar en quien confiar y en quien no confiar.
2. Autonomía contra vergüenza y duda (de los 18 meses a los 3 años). En esta etapa se debe proveer al niño de un adecuado nivel de control, de tal manera que se le permita explorar su entorno permitiéndole conocer hasta donde llega su autonomía y cuáles son sus limitaciones.
3. Iniciativa contra Culpa (de los 3 años a los 6 años). Se debe promover al niño para que aprenda a regular su poder que impulsa iniciativas y a determinar su responsabilidad por acciones incorrectas, sin que el sentido de culpa sea excesivo.
4. Laboriosidad contra inferioridad (de los 6 a los 12 años). De esta crisis el niño debe salir manejando los conceptos de productividad y competencia de acuerdo a los conocimientos del niño. Se debe evitar que el niño se sienta inferior frente a sus compañeros.
5. Identidad contra la confusión de roles (Adolescencia). ¿Durante esta época la tarea más importante del individuo es resolver la pregunta «quien soy yo?». En esta época suceden cambios fisiológicos fuertes que lo pueden confundir respecto a lo que será su futuro. La relación con jóvenes de su misma edad permitirá conocerse mejor, ya que, a través de compartir sus sentimientos y pensamientos, logrará perfilar su propia identidad.
6. Intimidad contra aislamiento (Adulto joven). La lucha por no perder su «ego» frente al deseo de compartir una relación más

íntima con otro individuo es la característica de esta crisis. Un exceso de aislamiento que busque mantener su propia individualidad puede llevar a la persona a un estado de soledad, y por el contrario una entrega «total» a otro individuo puede arriesgarlo a una pérdida de identidad.

7. Generatividad contra estancamiento (madurez). Después de los 40 años el individuo demuestra mucho interés por guiar y enseñar a la siguiente generación de individuos, pasando su propia experiencia a otros individuos más jóvenes. Cierta grado de estancamiento para dar a la creatividad cierto reposo es bueno, sin llegar a excesos que lleven al individuo a la auto indulgencia.
8. Integridad del yo contra la desesperación (senectud). Las personas mayores deben aprender a aceptar la vida que se ha llevado, sin remordimientos por lo que podían haber hecho y no hicieron. La persona que no puede aceptar la forma como ha vivido puede caer en el desespero al darse cuenta que ya no hay tiempo para rehacer las cosas.

Según este enfoque, todos los seres nos vemos enfrentados a resolver en forma equilibrada cada una de las crisis, de tal manera que nuestros comportamientos sean lo más «normales» dentro del contexto cultural y la época en que se viva. (Papalia, 1987).

La escuela Kleniana

Para Melaine Klein el comportamiento humano es el resultado de la definición del conflicto primario entre las buenas y las malas experiencias tempranas entre el niño y el pecho de su madre o su sustituto. La lucha da al niño referencias que le permiten estructurar un modelo inconsciente de conducta y de sentimientos que perdura en su vida. En el desarrollo del infante se presentan dos etapas fundamentales según el modelo de Klein:

- I. La fase persecutoria, en donde el niño desarrolla estrategias de defensa contra la angustia de perder el pecho de la madre, lo que lo llevaría a la muerte; de otro lado, desarrolla elementos de afirmación e integración a la vida y sentimientos de amor y felicidad cuando el pecho le suministra una alimentación placentera. En esta fase existen en forma independiente el pecho «malo» y el pecho «bueno».
- II. La otra fase se denomina la fase depresiva, en donde el niño se da cuenta que el buen y el mal pecho son uno mismo, y que él ha estado amando y odiando la misma cosa. (Margan, 1991).

La teoría Conductista

Partiendo de estudios de laboratorio sobre el condicionamiento e influenciados notablemente por el pensamiento positivista de la época, John B Watson (1878- 1958) Y luego B.F. Skinner (1904-) utilizaron el método científico para estudiar el comportamiento con animales como una forma de aprender más sobre los seres humanos.

El rechazo a considerar cualquier factor psicológico no observable y su negación a aceptar los procesos cognitivos son los puntos más débiles de la teoría conductista. Estas teorías presentan la conducta como una consecuencia externa al individuo. Dentro de esta categoría se encuentra:

La teoría del condicionamiento Clásico de Pavlov

En el condicionamiento clásico de animal o la persona aprende a responder a un estímulo previamente neutro, cuando este es asociado repetidamente con un estímulo incondicionado. El condicionamiento clásico tiene tres fases:

- I. Fase anterior al condicionamiento en la cual el estímulo incondicionado (la carne en el caso de los perros de Pavlov)

produce la respuesta incondicionada automáticamente (la salivación del perro). El estímulo neutro (la campana) no produce salivación.

- II. Fase del condicionamiento en la cual el estímulo incondicionado (la carne) es asociado con el estímulo neutro (la campana).
- III. Fase después del condicionamiento en la cual el estímulo neutro (la campana) es ahora el estímulo condicionado y produce una respuesta condicionada (la salivación), la cual es similar a la respuesta incondicionada producida inicialmente.

Este proceso que acabamos de presentar es el de adquisición de una respuesta condicionada y de la misma forma podemos crear procesos para extinguir o recuperar las respuestas condicionadas. El condicionamiento clásico ha sido utilizado muy frecuentemente en el mundo de los negocios, por ejemplo, el caso del vendedor que invita a su cliente potencial a cenar, lo que está haciendo es desarrollar en el cliente una respuesta condicionada, en donde se asocian la propuesta del vendedor con los buenos sentimientos generados por una agradable comida.

En síntesis, todas las personas están condicionadas por muchos aspectos del entorno, y es común que las organizaciones utilicen el condicionamiento clásico para promover actitudes y conductas deseadas por la empresa. Para Jhon B. Watson, denominado el padre del conductismo, el hogar es el laboratorio donde se condicionan los niños. Es duramente criticado por someter a bebés a experiencias para probar que una reacción emocional condicionada podía persistir por periodos de tiempo superiores a un mes.

Experimentos de este tipo dieron origen al código de ética de la asociación psicológica americana, la cual no permite desarrollar experiencias del tipo mencionado. (Papalia, 1987)

La teoría del condicionamiento operante de E. Thorndike y B. F. Skinner. El ejemplo típico de condicionamiento operante nos lo da un jugador que pasa su tiempo frente a una máquina tragamonedas moviendo una palanca repetidamente y esperando que los dibujos aparezcan en una secuencia determinada, cuando ocurre esto, sale de la máquina una lluvia de monedas.

En este tipo de aprendizaje, un individuo da una respuesta accidental que es recompensada (reforzamiento), por lo cual el individuo la repite. Si la respuesta no es recompensada lo más probable es que se extinga. Si se emplea castigo en vez de recompensa las respuestas se anulan. Edward Lee Thorndike fue el autor de las leyes básicas del condicionamiento operante, sus experimentos consistían en encerrar gatos hambrientos en cajas cerradas y el gato tenía que buscar la forma de salir de la caja para conseguir la comida.

Los animales aprendieron, por error y ensayo, a tirar un trozo de cuerda que abría la caja y el truco no se les olvidó permitiéndoles en nuevas experiencias salir de la caja rápidamente. La asociación que hicieron los gatos entre tirar de la cuerda y comer la denominó la ley del «efecto», la cual manifiesta que cuando las acciones de un animal, en cualquier situación dada, son acompañadas o seguidas por una experiencia satisfactoria, el animal relacionará tal ejecución con la satisfacción obtenida y estará más propenso a repetir las acciones si se encuentra en situaciones similares.

Burrhus Frederic Skinner es partidario de esta teoría y el interés fue presentar la manera como un comportamiento afecta el ambiente para producir alguna consecuencia, si esta

consecuencia es favorable (refuerzo) la probabilidad de que el comportamiento se repita es alta. Los refuerzos pueden ser positivos o negativos e incrementan la probabilidad de que ocurra o no una conducta. Los refuerzos también pueden ser primarios o secundarios.

Los primarios satisfacen necesidades vitales: hambre, sed, etc. y los secundarios son aprendidos, llegan a convertirse en refuerzos a través de su asociación con refuerzos primarios. Existen tres formas de administrar refuerzos: en forma continua, en forma intermitente o por intervalos de tiempo. (Papalia, 1987).

Teoría del aprendizaje Latente de Blodgett

Las dos teorías anteriores sustentan que si conocemos «las contingencias del reforzamiento podemos explicar y predecir la conducta» del animal o persona, es decir que le están negando toda posibilidad al ser vivo a participar en la elección de su comportamiento, lo cual ha invalidado las teorías principalmente cuando de humanos hablamos.

Los psicólogos neo conductistas aceptan que el medio ambiente juega un papel importante en la construcción de las actitudes de las personas, pero dan crédito a que todo ser vivo, el hombre en mayor grado, desarrolla su propia capacidad para comprender su entorno y tomar iniciativas con relación a lo que debe o no hacer. H.C. Blodgett en 1929 realizó un experimento con ratas para concluir que un individuo aprende de sus experiencias, pero su aprendizaje no lo demuestra mientras no encuentre una motivación para hacerlo.

Edward Tolman recogió las experiencias de Blodgett y estudió las reacciones estímulo-respuesta en el aprendizaje en las ratas, concluyendo que entre el estímulo y la respuesta se desarrolla un proceso en el cerebro que le permite aceptar o

rechazar estímulos. A raíz de sus investigaciones, Tolman cree que el comportamiento obedece más a la comprensión que el individuo desarrolla respecto a la conveniencia o no, de una actuación (orientación hacia una meta), que a un condicionamiento dado (orientación hacia una respuesta). Para Tolman los procesos cerebrales que ocurren entre el estímulo y la respuesta van construyendo en el sujeto un «mapa cognitivo», el cual le permitirá seleccionar una respuesta. Los «mapas cognitivos» no son estáticos, ellos se van actualizando con la información que se obtiene tanto de los sentidos como de las experiencias diarias. (Morgan, 1991).

La teoría del aprendizaje social

Albert Bandura ha desarrollado esta teoría, la cual se fundamenta en la idea de que los seres humanos imitamos conductas y comportamientos, que ocurren en situaciones específicas, de ciertas personas que por algún motivo admiramos.

Observando o mirando a otras personas, o escuchando las experiencias vividas por otros, nosotros aprendemos conductas y comportamientos, los cuales serán repetidos mientras produzcan efectos positivos o satisfagan las necesidades.

Bandura identificó cuatro pasos en el proceso del aprendizaje social:

- 1) Percibir el comportamiento del modelo en una situación específica.
- 2) Recordar el comportamiento del modelo cuando se presente una situación similar.
- 3) Estar motivado para actuar igual al recuerdo.
- 4) convertir en acción el recuerdo. (papalia, 1987).

A manera de Síntesis: En el paradigma administrativo aún no existe una teoría lo suficientemente consistente que nos indique cuál es la mejor forma de dirigir a los trabajadores, para que cumpliendo con los objetivos organizacionales que se les asigne estén satisfechos con lo que hacen.

En la búsqueda de solución al problema, los psicólogos han elaborado varias teorías que tratan de explicar la conducta de las personas dentro de las organizaciones. Todas estas teorías tienen el problema de que son difíciles de validar, por lo que su generalización es parcial.

Las actitudes y la conducta de una persona, de acuerdo a los paradigmas que revisamos anteriormente, parece que dependen de los siguientes factores:

1. De las características biológicas y genéticas heredadas por cada ser.
2. De los patrones culturales aprendidos durante la infancia, lo cual incluye las satisfacciones y frustraciones que nos hicieron vivir las personas que nos criaron.
3. De los valores morales de una clase socioeconómica que interiorizamos en nuestros inconscientes y que pertenecen al grupo social a donde pertenecemos.
4. De la percepción, definición y estructuración de la situación real y actual a la que debemos responder.

Cada uno de estos factores puede ser categorizado dentro de un número muy grande de posibilidades, ahora, la combinación de estos cuatro factores nos dará un número infinito de actitudes y conductas, que sustentan la individualidad de comportamiento de los seres humanos.

A pesar de la premisa anterior, se ha encontrado que los seres humanos desarrollamos patrones de conducta bastante similares cuando nos enfrentamos a tipos de situaciones sociales parecidas, esto probablemente a consecuencia del proceso de culturización universal que la sociedad viene sufriendo debido a la popularización de los medios de comunicación, los cuales nos enseñan modos de comportamiento estándares cuando nos toca desempeñar un tipo de rol, ya sea dentro de la familia, con el grupo de amigos o dentro de la organización.

Dentro de una empresa se establece un clima organizacional particular en el cual las situaciones sociales nuevas no son lo común, de allí que las actitudes y comportamientos formales de los empleados en su mayoría se «regularizan».

Pero, aun así, ninguna de las teorías que existen, nos pueden predecir con exactitud el comportamiento de un empleado, lo que nos lleva a que a que el nivel de generalización es realmente bajo en el campo de la conducta humana, ya que son muy complejas las relaciones entre las creencias que tenemos de una situación y las necesidades que deseamos satisfacer en el momento en que se desarrolla la situación.

La conclusión a la que podemos llegar es que para lograr entender el funcionamiento de las organizaciones es importante primero llegar a conocer cómo funcionan los empleados que viven en ella, esto permitirá orientar los estilos de dirección que las gerencias deben adoptar para que un trabajador cumpla con los objetivos organizacionales que se le asignan y de otro lado sea un individuo satisfecho con su proyecto de vida.

2.3. CATEGORÍAS, SUB CATEGORÍAS APRIORÍSTICAS

Tabla 1

Categorías y subcategorías apriorísticas

Tema	Categorías	Subcategorías
1. Disciplina	1.1 Faltas leves	1.1.1 Amonestación
		1.1.2 Arresto simple
	1.2 Faltas graves	1.2.1 Arresto de rigor
		1.2.2 Postergación para ser declarado apto para el proceso de ascenso
	1.3 Faltas muy graves	1.3.1 Pase a la disponibilidad por medida disciplinaria
		1.3.2 Pase al retiro por medida disciplinaria

Fuente: Guía metodológica de la ESGE – EPG 2021

2.4. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

Condición de militar

La condición de militar se opta por voluntad propia. Dicha condición se adquiere a través de los centros de formación, procesos de asimilación y servicio militar. Una vez adquirida, se sujeta a las condiciones de vida y restricciones propias de la carrera militar. El personal militar está sujeto a un régimen especial de servicio a la patria, de acuerdo con las leyes de la República y los reglamentos militares que regulan su organización, funciones, especialidades, preparación, empleo y disciplina. (Congreso de la República, 2007).

Disciplina militar

La disciplina es la condición esencial para la existencia de toda institución militar. Permite al superior exigir y obtener del subalterno, bajo cualquier circunstancia, la ejecución de órdenes impartidas y el

cumplimiento de los deberes militares. Se articula en razón del mandato y la obediencia, y debe realizarse dentro de las atribuciones del superior y las obligaciones y deberes del subalterno. Su finalidad es posibilitar el cumplimiento de la misión, objetivos o tareas trazados en las instituciones armadas. Los medios para encauzar la disciplina son preventivos y sancionadores. (Congreso de la República, 2007).

Orden militar

La orden militar es la expresión verbal o escrita de carácter imperativa que contiene lo que un superior jerárquico militar requiere que cumpla un subordinado. Debe ser clara, precisa y concisa. La legalidad y legitimidad de una orden militar descansa en el respeto a la Constitución Política del Perú, las leyes y reglamentos. (Congreso de la República, 2007)

Espíritu militar

El espíritu militar se refleja en la razón, el valor, el ingenio y la energía de que debe estar imbuido todo personal militar, aun con riesgo de la vida propia. Esto le permite afrontar con éxito las tareas que le demanda la Nación, como parte de las responsabilidades que le son asignadas de velar por la seguridad y defensa nacional. (Congreso de la República, 2007).

Honor, moral y ética militar

El honor, moral y ética militar son cualidades que reflejan la rectitud en el obrar y en el cumplimiento de los deberes y obligaciones generando confianza y respeto entre los miembros de las fuerzas armadas y el entorno social. (Congreso de la República, 2007).

Virtudes militares

Las virtudes militares son inherentes a la función militar. Su ejercicio hace que el militar actúe conforme a los principios y normas establecidos por las fuerzas armadas. La carrera militar exige, entre otras virtudes, depurado patriotismo, clara concepción del cumplimiento del deber,

acendrado espíritu militar, firmeza de carácter, sentido de la responsabilidad, veracidad, valor, obediencia, subordinación, compañerismo y preocupación por cultivar y desarrollar, en el más alto grado, las virtudes y deberes antes mencionados. (Congreso de la República, 2007).

Orden jerárquico militar

El orden jerárquico militar se sustenta en la constitución política del Perú, la legislación militar, sus reglamentos, ordenanzas y demás normativa interna. La jerarquía se establece en función a la categoría y grado ,militar, de conformidad con la normativa sobre la materia.(Congreso de la República, 2007).

Subordinación

La subordinación implica la obediencia a las órdenes y el debido respeto al Superior Jerárquico, independientemente de pertenecer a distintas instituciones armadas. La subordinación se manifiesta de grado a grado. La estricta observancia de las reglas que la garantizan debe mantener a cada cual en el límite de sus derechos y de sus deberes. En general, todo subordinado debe obediencia a todo superior. Independientemente de esta subordinación jerárquica, la disciplina exige también la subordinación debido a la antigüedad en todos los actos del servicio. A igual antigüedad en el grado prevalecerá la del anterior o la de los anteriores sucesivamente. (Congreso de la República, 2007).

2.5. HIPÓTESIS

Por tratarse de una investigación de enfoque cualitativo no se considerará hipótesis.

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 Enfoque de investigación

Este estudio fue realizado teniendo en cuenta el enfoque cualitativo. El método cualitativo es aquel en el que sus métodos, observables, técnicas, estrategias e instrumentos delimitados se encuentran en lógica de observar esencialmente de forma intangible algún aspecto de la realidad.

La unidad de análisis fundamental se define como la condición o particularidad, es por eso que se denomina: cualitativa.

Según Vargas (2011), la metodología cualitativa origina como resultados categorías (patrones, nodos, ejes, etc) y una correspondencia distributiva y/o holista entre los segmentos y el todo de la realidad estudiada. (p. 21).

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

La tipología del estudio se encuentra bajo una postura hermenéutica interpretativo. Bajo este paradigma el conocimiento es la construcción subjetiva y continua de aquello que le da sentido a la realidad investigada como un todo donde las partes se significan entre sí y en relación con el todo. Es por ello que el conocimiento avanza a través de enunciaciones de sentido común que se van enriqueciendo

con matices nuevos y depurando con mejores interpretaciones hasta llegar a conjeturas cada vez más ciertas. (Vargas, 2011, p. 16)

Algunos de los fundamentos que describen la Hermenéutica como paradigma epistemológico de una manera apropiada son:

1. La realidad es subjetiva
2. Se plantea la implicación del Sujeto en el Objeto
3. La realidad es estructural y/o sistémica, (cada parte está en relación con el todo y entre sí).
4. La realidad es Compleja.
5. La realidad es interpretable.

E

3.3 METODO DE INVESTIGACIÓN

El método de estudio es descriptivo. No obstante, muchas de estas descripciones son estadísticas y existe otra forma de describir la realidad que no son de tipo estadística, ni observadas, ni registradas mediante conteos y/o mediciones de algún tipo, solo que estas descripciones se imponen a comunicar de forma cualitativa de algún aspecto de la realidad como podría ser el tipo de estilos arquitectónicos presentes en un panteón del siglo XIX. (Vargas, 2011, p. 27)

3.4 OBJETO DE ESTUDIO

El objeto de estudio está sostenido por la disciplina de los oficiales superiores del Ejército, siendo de carácter teórico – empírico. Puede ser empírico si la investigación es empírica, es decir tiene su origen, desarrollo, y conclusión en el tiempo y el espacio al margen del mudo de las ideas; pero puede ser, y de hecho es la totalidad de las veces, un objeto conceptual si la investigación, es teórica o teórico-empírica. (Vargas, 2011, p. 28)

3.5 MUESTRA DE ESTUDIO

Se utilizará una muestra del tipo no probabilística, en la que entrevistaremos al personal que labora en la sub-jefatura de administración de oficiales del Ejército.

3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.6.1 Técnicas

Entrevista

La entrevista es una reunión que genera el intercambio de experiencias entre una o más persona (a quienes denominaremos el entrevistador y el/los entrevistado(s)).(Hernández et al., 2016).

Se realizará una entrevista no estructurada, que es una entrevista en la cual el entrevistador se encuentra en la total libertad de realizar las preguntas, siempre teniendo en cuenta el tema, sin salir de la guía general de contenido. Existen 3 tipos de entrevistas; las estructuradas, semiestructuradas y no estructuradas o abiertas (Ryen, 2013; y Grinnell y Unrau, 2011).

Para el desarrollo de esta tesis se empleó las entrevistas abiertas o no estructuradas, en las cual se cimientan en una guía general de contenido y el entrevistador cuenta con toda la flexibilidad para ejecutarla.(Hernández et al., 2016)

Análisis Documental

Un origen de datos cualitativos valiosos representa los documentos, materiales y artefactos. Ayudan decididamente a comprender el o los fenómenos de estudio.

Entre tales elementos podemos mencionar cartas, diarios personales, fotografías, grabaciones de audio y video por cualquier medio, objetos como vasijas, armas y prendas de vestir, grafiti y toda clase de expresiones artísticas, documentos escritos de cualquier tipo, archivos, huellas, medidas de erosión y desgaste, etcétera.(Hernández et al., 2016).

3.6.2 Instrumentos

Guía de entrevista

Para diseñar la guía de temas es necesario tomar en cuenta aspectos prácticos, éticos y teóricos. Los prácticos tienen que ver con que debe buscarse que la entrevista capte y mantenga la atención del participante. Los éticos en el sentido de que el investigador debe reflexionar sobre las posibles consecuencias que tendría que él participante hable de ciertos temas. Y los teóricos en cuanto a que la guía de entrevista tiene la finalidad de obtener la información necesaria para responder al planteamiento.

Así mismo, se debe considerar que el número de interrogantes es concerniente con la distensión que se pretende en la entrevista. Se circunscriben únicamente las dudas o expresiones detonantes necesarias y se recomienda escribir de manera diversa la misma pregunta, para tenerlas como alternativa en caso de que no se entienda.(Hernández et al., 2016).

Ficha de registro de datos

Para Valencia, Plaza, Ñaupas y Palacios (2015) las fichas de registro son aquellas que se emplean para registrar los datos de la edición de un libro, revista, periódico o documentos

manuscritos, por lo que, se distingue tres clases de ficha de registro: bibliográficas, hemerográficas y documentales. (p.220)

3.7 RIGOR CIENTÍFICO

En la presente investigación el rigor científico estará dado por los criterios de validez, credibilidad, transferencia y consistencia, teniendo como base el método de la triangulación de datos de las técnicas a emplear, las mismas que nos darán conclusiones importantes sobre nuestra investigación.

Según (Hernández et al., 2016), siempre que, el tiempo y los recursos lo permitan, es pertinente contar con diversas fuentes de información y métodos de recolección de datos. En la indagación cualitativa poseemos una mayor riqueza, amplitud y profundidad de datos si provienen de diferentes actores del proceso, de distintas fuentes y de una mayor variedad de formas de recolección.

3.8 TÉCNICA DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Para poder realizar el análisis, primero se debe de acopiar o recaudar información empleando los diferentes instrumentos y técnicas, es decir, con las observaciones, entrevista y análisis de los contenidos.

CAPITULO IV

ANALISIS Y SINTESIS

4.1 RECOLECCIÓN DE DATOS

Entregado el vasto volumen de datos, estos deberán encontrarse correctamente organizados en una base. De esta manera, es necesario que proyectes qué herramientas auxiliares vas a utilizar para el análisis (actualmente gran parte de los análisis se realizan a través del ordenador, al menos en un procesador de textos). Lo previo depende del tipo de datos que se haya generado. Hernández y Mendoza (2018).

Los instrumentos que se emplearon en el acopio de información fueron la guía de entrevista, la guía de observación y el análisis de contenido, que fueron validados por expertos que evaluaron el alcance, relevancia y relación o coherencia del contenido de los ítems con el objetivo de la investigación.

4.2. ORGANIZACIÓN DE LOS DATOS

Se leyeron los documentos disponibles y anotaciones con la finalidad de obtener la información deseada y acorde con el planteamiento del problema, como los conceptos, las relaciones posibles que existen, así como las descripciones del fenómeno de estudio.

Después de haber grabado las entrevistas a los participantes, se procedió a transcribir el audio, así como las anotaciones en una base de

datos (Word en computadora), respetando en todo momento el principio de confidencialidad asignándole un código a cada participante.

Así mismo, todos los datos se organizaron por el criterio “Por tipo de datos” (entrevista y documentos).

4.3. DEFINICIÓN DE CATEGORIAS

En la mayoría de los estudios cualitativos se codifican los datos para así tener una descripción más completa de estos, se resumen, se elimina la información irrelevante y se realizan análisis cuantitativos elementales; finalmente se trata de entender mejor el material analizado (Hernández y Mendoza, 2018, p 471).

Tabla 2

Definición de las unidades de análisis

Temas (categoría) y subcategorías (SC)	Participantes	Técnica de selección de datos	Citas: Principales unidades de análisis
<p>Faltas Leves</p>	<p>3</p>	<p>Entrevista</p>	<p>La tabla de sanciones es sumamente rigurosa para este tipo de faltas.</p>
			<p>La ley parece hecha para otra institución y no para el ejército.</p>
			<p>Existen infracciones que se categorizan como leves que son drásticamente sancionadas y otras no.</p>
			<p>La diferencia entre el mínimo y máximo de sanción en una misma falta es muy amplia.</p>
			<p>Existen faltas consideradas como leves que deberían ser consideradas grave, y viceversa.</p>
			<p>Existen faltas no contempladas en la tabla de sanciones que son muy recurrentes por el personal, por ejemplo, el no presentarse al llegar cambiado a una guarnición o dormir durante una academia/clase.</p>
			<p>La ley tiene por objeto prevenir las faltas, sin embargo, su espíritu parece ser el reprimir las faltas.</p>
			<p>Si bien es cierto hay una disminución en la aplicación de sanciones, la disciplina no ha mejorado, por el contrario, ha venido en desmedro. Considero que el factor que lo propicia es la mala categorización de las faltas que muchas veces inhibe al superior a aplicarla.</p>
			<p>Existen sanciones leves tipificadas en la norma que, por ser valoradas de una manera desproporcional a la falta cometida, no son aplicadas por el superior jerárquico, a fin de “no dañar” a carrera del personal subordinado.</p>
<p>Asignar como sanción a una falta leve desde amonestación hasta 8 días es muy amplio, no debería ser más de 4 días.</p>			

Temas (categoría) y subcategorías (SC)	Participantes	Técnica de selección de datos	Citas: Principales unidades de análisis
Faltas Graves	3	Entrevista	<p>Existen faltas tipificadas como graves que no son sancionadas por los superiores, debido a la rigurosidad en días de simple o rigor contempladas en la tabla. (Ejemplo: Tratar de sorprender a un superior: de 8 a 15 días de AS).</p> <p>El descuento de puntaje en el legajo de personal con una falta grave condena al sancionado a no tener ningún tipo de proyección en la carrera militar, por lo que su aplicación genera muchas dudas al superior que la detecta.</p> <p>El desconocimiento de la norma por parte de superiores y subordinados genera que no se efectuó en forma adecuada los procedimientos, lo que a su vez ocasiona que se ejecuten demandas judiciales que terminan declarando la nulidad de los actos administrativos.</p>
Faltas muy Graves	3	Entrevista	<p>Existen faltas consideradas como muy graves que no se encuentran en esta valoración, deberían ser consideradas graves.</p> <p>El amplio margen dentro de la tabla de sanciones genera que, para una misma falta, pueda ser sancionada desde arresto de rigor hasta pase a la disponibilidad o retiro.</p> <p>Existen sanciones muy graves que son sancionadas como graves en la norma. (Ejemplo: Mantener relaciones sexuales en el interior de la instalación: de 8 a 15 días AS)</p>
Faltas Leves	Ley N° 29131 (2008) DL 1145 (2012) Vásquez y Gil (2016)	Análisis	<p>El objeto de la ley es la prevención de infracciones disciplinarias en las que incurriría el personal militar.</p> <p>La infracción leve se refiere a toda acción, u omisión que implica una transgresión al régimen disciplinario militar que no afecta de manera significativa al servicio, unidad, dependencia o institución.</p> <p>De manera general, todo subordinado debe obediencia al superior.</p> <p>Se dará a conocer al subordinado las sanciones impuestas, que se harán</p>

	Cea (2018) Vaca (2018) Velastegui (2017) Ascensio (2017) Tenjo (2013) Cobo (2003)	documental	<p>efectivas directa e inmediatamente, con amonestación o arresto simple. Todo Superior Jerárquico que tenga competencia para sancionar las infracciones leves corroborará con exactitud los hechos y comprobará si la infracción y sanción están tipificadas en la norma. El sancionado con arresto simple por infracción leve será notificado mediante un documento que estipule la especificación y calificación de la sanción impuesta</p> <p>La disciplina militar expresa aquella obediencia al ordenamiento jurídico a las órdenes superiores, que permite el cumplimiento de los fines y funciones de las instituciones armadas y que operan como factor moral y funcional dotado de unidad, cohesión y coherencia en la actividad militar.</p> <p>La ley del régimen disciplinario afecta la libertad personal de sus integrantes, estableciendo múltiples sanciones para una sola falta, esto afecta el derecho de desarrollo de la persona.</p> <p>Los cuadros estadísticos de sanciones en el periodo de estudio no indican una relación de incremento o descenso de las sanciones en relación de la publicación de la ley del régimen disciplinario.</p>
Temas (categoría) y subcategorías (SC)	Participantes	Técnica de selección de datos	Citas: Principales unidades de análisis
Faltas Graves	Ley N° 29131 (2008) DL 1145 (2012) Vásquez y Gil (2016) Cea (2018) Vaca (2018) Velastegui (2017) Ascensio (2017) Tenjo (2013) Cobo (2003)	Análisis documental	<p>Es toda acción, omisión o una mayor transgresión al régimen disciplinario militar, afectando de manera significativa el servicio la unidad, dependencia o institución. Al igual que la mala conducta habitual.</p> <p>El arresto como sanción disciplinaria debe ser eliminado.</p> <p>Los actos de violencia familiar no se hallan contemplados según ley del régimen disciplinario ni sus modificatorias debiendo ser considerados como faltas graves o muy graves.</p>

Faltas muy Graves	Ley N° 29131 (2008) DL 1145 (2012) Vásquez y Gil (2016) Cea (2018) Vaca (2018) Velasategui (2017) Ascensio (2017) Tenjo (2013) Cobo (2003)	Análisis documental	La acción u omisión que va a afectar gravemente al servicio, unidad, dependencia o institución que podría implicar el cambio de la situación militar del personal investigado.
			A los militares se les está negando el matrimonio con personal de diferente estatus (como el que lo puedan realizar un personal superior o subalterno).
			Los actos de violencia familiar no están contemplados en la ley del régimen disciplinario ni sus modificatorias debiendo ser considerados como faltas graves o muy graves.
			Para conservar la disciplina dentro de las Fuerzas Armadas no es necesario tomar medidas coercitivas administrativas como arrestos y más aún en tiempo de paz y estabilidad democrática.

4.3 SOPORTE DE CATEGORÍAS

Se realiza un proceso de síntesis integrativa preliminar determinando los vínculos internos de las categorías con las subcategorías tratando de identificar patrones para luego definir su significado en base al objeto de investigación y la teoría analizada.

Tabla 3
Soporte de categorías entrevista

Tema: Disciplina				
Código	Categorías	Subcategorías / Patrones	Frases / contenido	Frases / contenido
IL	Infracciones leves	Tabla de sanciones	La tabla de sanciones es sumamente rigurosa para este tipo de faltas	Existe faltas leves que tienen sanciones altas que afectan considerablemente la carrera del oficial
		Terminología	La ley parece hecha para otra institución y no para el ejercito	La ley cuenta con terminología no entendida por todo el personal militar.
		Categorización	Existen infracciones que se categorizan como leves que son drásticamente sancionadas y otras no.	La categorización de las infracciones no parece ser la más adecuada.
		Margen mínimo y máximo	La diferencia entre el mínimo y máximo de sanción en una misma falta es muy amplia	Por la misma falta se puede sancionar a un oficial de manera leve y otro de manera drástica
		Categorización	Existen faltas consideradas como leves que deberían ser consideradas grave, y viceversa.	La categorización de las faltas no es la más adecuada
		Omisión de faltas	Existen faltas no contempladas en la	

			<p>tabla de sanciones que son muy recurrentes por el personal, por ejemplo, el no presentarse al llegar cambiado a una guarnición o dormir durante una academia/clase</p>	<p>La tabla de clasificación de infracciones presenta omisiones.</p>
		Objeto de la ley	<p>El objeto de esta ley es prevenir faltas, sin embargo, su espíritu parece ser el reprimir las faltas.</p>	<p>No se estaría cumpliendo el objeto de la ley</p>
		Rigurosidad	<p>Si bien es cierto hay una disminución en la aplicación de sanciones, la disciplina no ha mejorado, por el contrario, ha venido en desmedro. Considero que el factor que lo propicia es la mala categorización de las faltas que muchas veces inhibe al superior a aplicarla.</p>	<p>En comparación con la norma anterior, el porcentaje de sanciones ha disminuido, lo cual no necesariamente se da porque la disciplina ha mejorado, sino que la rigurosidad de la sanción inhibe al superior a aplicarla</p>
		Proporcionalidad	<p>Existen sanciones leves tipificadas en la norma que, por ser valoradas de una manera desproporcional a la falta cometida, no son aplicadas por el superior jerárquico, a fin de "no dañar" a carrera del personal subordinado.</p>	<p>La valoración en días de AS no es la más adecuada.</p>
			<p>Asignar como sanción a una falta leve desde amonestación hasta 8 días es muy amplio, no debería ser más de 4 días</p>	<p>La diferencia entre sanción mínima y la máxima es muy amplio.</p>
			<p>Existen faltas tipificadas como graves que no son</p>	

IG	Infracciones graves	Potestad sancionadora	sancionadas por los superiores, debido a la rigurosidad en días de simple o rigor contempladas en la tabla. (Ejemplo: Tratar de sorprender a un superior: de 8 a 15 días de AS)	El grado de proporción entre la infracción y la sanción no es la más adecuada.
		Desconocimiento de la norma	El descuento de puntaje en el legajo de personal con una falta grave condena al sancionado a no tener ningún tipo de proyección en la carrera militar, por lo que su aplicación genera muchas dudas al superior que la detecta.	Las consecuencias de cometer una falta grave van a verse reflejadas en la postergación profesional de los oficiales
			El desconocimiento de la norma por parte de superiores y subordinados genera que no se efectúe en forma adecuada los procedimientos, lo que a su vez ocasiona que se ejecuten demandas judiciales que terminan declarando la nulidad de los actos administrativos.	La norma es poco conocida por el personal, lo que no permite que ejecuten con decisión la potestad sancionadora
IMG	Infracciones muy graves	Tabla de infracciones	Existen faltas consideradas como muy graves que no se encuentran en esta valoración, deberían ser consideradas graves.	La tabla de infracciones requiere ser actualizada.
			El amplio margen dentro de la tabla de sanciones genera que, para una misma falta, pueda ser sancionada desde arresto de rigor hasta pase a la disponibilidad o retiro.	Esto ocasiona que muchas veces, personal que incurre en la misma falta, con similares atenuantes o agravantes, sea sancionado de manera diferente.
		Desproporcionalidad	Existen sanciones muy graves que son sancionadas como graves en la norma. (Ejemplo: Mantener relaciones sexuales en el interior de la instalación: de 8 a 15 días AS)	La tabla de infracciones requiere ser actualizada.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4
Soporte de categorías análisis documental
Tema: Disciplina / Análisis documental

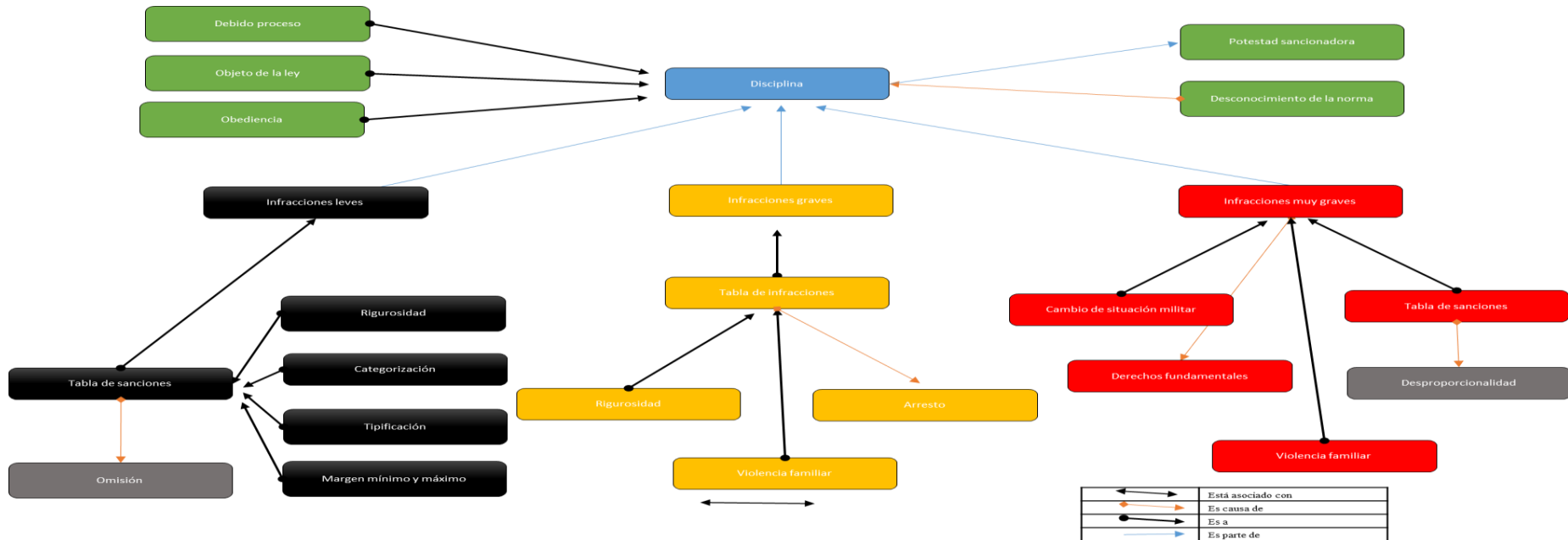
Código	Categorías	Subcategorías/ Patrones	Frases/ contenido	Interpretación
IL	Infracciones leves	Tipificación	Infracción leve significa transgredir el régimen disciplinario militar sin dañar, en forma significativa, el servicio, unidad, dependencia o institución.	Esta categorización no se refleja en la tabla de sanciones, debido a que se cuenta con faltas graves categorizadas como leves.
		Obediencia	En general, el subordinado debe obediencia a su superior	La disciplina es la fuerza principal de los ejércitos.
		Debido proceso	Se notificará al elemento subordinado de la sanción impuesta, que se hará efectiva directa e inmediatamente, con amonestación o arresto simple. Sera el Superior Jerárquico quien tenga la atribución para sancionar las infracciones leves, verificará la exactitud de los hechos y comprobará si la infracción y su sanción están tipificadas en la presente norma. El sancionado con arresto simple por infracción leve será notificado a través de un documento que contenga la especificación y calificación de la sanción impuesta	Se debe llevar el debido proceso para la imposición de las sanciones. El superior tiene la responsabilidad de verificar los motivos de sanción y actuar conforme a ley
		Pilar fundamental	La disciplina es la expresión de obediencia al ordenamiento jurídico y a las órdenes superiores, que permite el cumplimiento de los fines y funciones de las instituciones armadas y que funciona como un factor moral y funcional que dota de unidad, cohesión y coherencia a la actividad militar	La disciplina se constituye como el pilar fundamental para que un ejército pueda cumplir con sus objetivos en tiempo de paz, y en tiempo de guerra.
			La ley del régimen disciplinario afecta la libertad personal de sus integrantes, estableciendo diferentes sanciones a una sola falta, lo que afecta el derecho de la persona para desarrollarse	Aparentemente, la sanción disciplinaria impuesta no solo afecta en el desarrollo profesional, sino que también estaría privando de su libertad a la persona
Objeto de la ley	Los cuadros estadísticos de sanciones en el periodo de estudio (2013 – 2020), no indican una relación de incremento o descenso de las sanciones en relación de la publicación de la ley del régimen disciplinario	La publicación de la ley 29131 y sus modificaciones no ha cumplido con el objeto de la norma,		

Código	Categorías	Subcategorías/ Patrones	Frases/ contenido	Interpretación
IG	Infracciones graves	Rigurosidad	Toda acción u omisión que representa una mayor transgresión al régimen disciplinario militar, afectando de forma significativa el servicio de la unidad, dependencia o institución. También lo es la mala conducta habitual.	Estas acciones implican rigurosidad ante la infracción cometida, debido a que se afecta el cumplimiento de la misión de la unidad
		Arresto	El arresto como sanción disciplinaria debe ser eliminado.	Existen opiniones que indican que el arresto colisiona con los derechos constitucionales. No es un tipo de sanción que se aplica a una falta de índole administrativo.
		Violencia familiar	Los actos de violencia familiar no se encuentran contemplados en la ley del régimen disciplinario ni sus modificatorias debiendo ser incluidos como faltas graves o muy graves.	La tabla de sanciones debe incluir aspectos de violencia familiar, porque afectan a la persona humana y la imagen institucional.
IMG	Infracciones muy graves	Cambio de situación militar	Toda trasgresión que afecta gravemente al servicio, la unidad, dependencia o institución e implicara el cambio de la situación militar del personal investigado	La naturaleza de este tipo de infracción debería imponer el cambio de situación militar, no solo una sanción, por lo que se debe revisar la tabla de sanciones.
		Derechos fundamentales	A los militares se les está negando el matrimonio con personal de diferente rango (como el que lo puedan realizar un personal superior o subalterno)	La ley tipifica esta conducta como una infracción muy grave, sin embargo, existen especialistas que lo consideran un derecho constitucional.
		Violencia familiar	Los actos de violencia familiar no se encuentran contemplados en la ley del régimen disciplinario ni sus modificatorias debiendo ser considerados como faltas graves o muy graves.	La tabla de sanciones debe incluir aspectos de violencia familiar, porque afectan a la persona humana y la imagen institucional.
		Arresto	Conservar la disciplina al interior de las Fuerzas Armadas implica medidas coercitivas administrativas como arrestos y más aún en tiempo de paz y estabilidad democrática	Aparentemente, el arresto sumado al descuento de puntaje para el ascenso no sería la sanción más adecuada.

Fuente: Elaboración propia

4.4 RED SEMÁNTICA

Figura 1
Red semántica.



Nota.

La subcategoría Infracciones leves es a la categoría disciplina, la subcategoría Infracciones graves es a la categoría disciplina, la subcategoría Infracciones muy graves es a la categoría disciplina. los patrones rigurosidad, categorización, tipificación, margen mínimo y margen máximo son a la subcategoría tabla de sanciones. La subcategoría tabla de sanciones es causa de la omisión. Los patrones rigurosidad y violencia familiar son a la subcategoría tabla de sanciones. La subcategoría tabla de sanciones es causa del patrón arresto. Los patrones cambio de situación militar, tabla de sanciones y violencia familiar son a la subcategoría infracciones muy graves. La subcategoría infracciones muy graves es al patrón derechos fundamentales y los patrones objeto de la ley Debido proceso, potestad sancionadora y obediencia son al tema disciplina. Finalmente, La subcategoría tabla de sanciones es causa de la desproporcionalidad.

Fuente:

Elaboración

propia

4.5 TRIANGULACIÓN

Con la finalidad de poder obtener la realidad develada y poder realizar el dialogo teórico empírico, se procedió a realizar la triangulación de categorías y macro categorías, las mismas que se representa en la figura siguiente:

Tabla 5
Triangulación

Categoría	Síntesis resumen conclusivo de entrevista	Síntesis resumen conclusivo de Análisis documental	Resultados
Faltas leves	<p>Existe faltas leves que tienen sanciones altas que afectan considerablemente la carrera del oficial. La ley cuenta con terminología no entendida por todo el personal militar. La categorización de las infracciones no parece ser la más adecuada. Por la misma falta se puede sancionar a un oficial de manera leve y otro de manera drástica. La categorización de las faltas no es la más adecuada. La tabla de clasificación de infracciones presenta omisiones. No se estaría cumpliendo el objeto de la ley. En comparación con la norma anterior, el porcentaje de sanciones ha disminuido, lo cual no necesariamente se da porque la disciplina ha mejorado, sino que la rigurosidad de la sanción inhibe al superior a aplicarla.</p>	<p>Esta categorización no se refleja en la tabla de sanciones, debido a que se cuenta con faltas graves categorizadas como leves. La disciplina es la fuerza principal del ejército. La disciplina se constituye como el pilar fundamental para que un ejército pueda cumplir con sus objetivos en tiempo de paz, y en tiempo de guerra. Se debe llevar el debido proceso para la imposición de las sanciones. El superior tiene la responsabilidad de verificar los motivos de sanción y actuar conforme a ley. Aparentemente, la sanción disciplinaria impuesta no solo afecta en el desarrollo profesional, sino que también estaría privando de su libertad a la persona. La publicación de la ley 29131 y sus modificaciones no ha cumplido con el objeto de la norma.</p>	<p>Existen faltas leves que cuentan con ponderables altos de sanción y otras que deberían estar catalogadas como graves. Así mismo el lenguaje empleado no se adapta por completo a la institución, por lo que genera que muchas faltas cometidas no puedan ser sancionadas con la debida rigurosidad.</p>
	La valoración en días de AS no es la más		

<p>Faltas graves</p>	<p>adecuada. La diferencia entre sanción mínima y la máxima es muy amplio. La proporcionalidad entre la infracción y la sanción no es la más adecuada. Las consecuencias de cometer una falta grave van a verse reflejadas en la postergación profesional de los oficiales. La norma es poco conocida por el personal, lo que no permite que ejecuten con decisión la potestad sancionadora.</p>	<p>Estas acciones implican rigurosidad ante la infracción cometida, debido a que se afecta el cumplimiento de la misión de la unidad Existen opiniones que indican que el arresto colisiona con los derechos constitucionales. No es un tipo de sanción que se aplica a una falta de índole administrativo. La tabla de sanciones debe incluir aspectos de violencia familiar, porque afectan a la persona humana y la imagen institucional.</p>	<p>La aplicación de sanción disciplinaria ante una falta grave implica la postergación definitiva de la carrera del oficial. Se requiere en este caso actualizar la tabla en lo que se refiere a las sanciones mínimas y máximas, porque el margen es muy desproporcionado. (8 a 15 días son mucha diferencia).</p>
<p>Faltas muy graves</p>	<p>La tabla de infracciones requiere ser actualizada. Esto ocasiona que muchas veces, personal que incurre en la misma falta, con similares atenuantes o agravantes, sea sancionado de manera diferente. La tabla de infracciones requiere ser actualizada.</p>	<p>La naturaleza de este tipo de infracción debería imponer el cambio de situación militar, no solo una sanción, por lo que se debe revisar la tabla de sanciones. La ley tipifica el matrimonio entre personal de diferente estatus esta conducta como una infracción muy grave, sin embargo, existen especialistas que lo consideran un derecho constitucional. La tabla de sanciones debe incluir aspectos de violencia familiar, porque afectan a la persona humana y la imagen institucional. Aparentemente, el arresto sumado al descuento de puntaje para el ascenso no sería la sanción más adecuada.</p>	<p>La tabla de sanciones para este tipo de falta debería imponer el cambio de situación militar del infractor y no considerar el arresto de rigor como sanción. Es pertinente revisar esta tabla con la finalidad de actualizarla y tener en cuenta algunas infracciones que afectan derechos constitucionales. De igual forma los temas de violencia familiar y violencia contra la mujer, que si bien es cierto se encuentran tipificados en el código procesal penal, también afectan la imagen institucional.</p>

Fuente: elaboración propia

CAPITULO V

DIALOGO TEÓRICO EMPÍRICO

Se ha podido evidenciar a través de las entrevistas que existen faltas leves que cuentan con ponderables altos de sanción y otras que deberían estar catalogadas como graves. Así mismo el lenguaje empleado no se adapta por completo a la institución, por lo que genera que muchas faltas cometidas no puedan ser sancionadas con la debida rigurosidad. Esto difiere de lo contemplado en la Ley 29131, Ley del régimen disciplinario de las FFAA, que indica tiene como objeto el prevenir las infracciones en que pudiera incurrir el personal militar y con el principio de proporcionalidad (Artículo 4).

El artículo 19 se refiere al arresto simple, el mismo que implica sanción a las infracciones leves y graves. La naturaleza de las sanciones implica que ante una sanción leve solo debería solo debería considerarse el arresto simple como sanción, y no para las faltas graves, pues esto denotaría falta de rigurosidad ante una infracción grave.

La aplicación de sanción disciplinaria ante una falta grave implica la postergación definitiva de la carrera del oficial. Se requiere en este caso una actualización de la tabla que se refiere a las sanciones mínimas y máximas, porque el margen es muy desproporcionado. (8 a 15 días son mucha diferencia). La tabla de sanciones para infracciones muy graves debería imponer el cambio de situación militar del infractor y no considerar el arresto de rigor como sanción. El artículo 20 de la presente norma impone el arresto de rigor ante infracciones graves y muy graves.

Es pertinente revisar la tabla de infracciones, con la finalidad de actualizarla y tener encuentra algunas infracciones que afectan derechos

constitucionales. Ascencio (2017) manifiesta que la constitución política adopta una postura abierta de los derechos fundamentales, lo cual se encuentra plasmado en el capítulo I se titula derechos fundamentales de la persona, así como también en los artículos 14, 44, 56 y 162, y en los derechos constitucionales de los artículos 23 y 162; finalizando con la Cuarta Disposición Final y Transitoria.

Cabe señalar también que Ascencios (2017) indica que se concibe la situación de arrestado en una institución armada, la que se generó por la imposición de una sanción disciplinaria y la obligación de la suspensión o violación del derecho de la libertad de transitar libremente. ¿Es acaso que una autoridad militar, puede restringir o violar ese derecho de las personas por el simple hecho de que estos tengan la condición de militares?

Señalar las normas es imprescindible porque establece el régimen disciplinario, dando la posibilidad de presentar un recurso de Reconsideración o Apelación a partir de la ejecución de un arresto simple; por lo que la norma establece que tienes que permanecer arrestado y privado de tu libertad por el periodo de tiempo que dure la sanción de acuerdo a la graduación de la escala sancionadora, y así recién después de esto, ejercer la posibilidad de poder ejercer los recursos antes mencionados, generando así una total vulnerabilidad al derecho de la libertad personal.

Es así que los temas de violencia contra la familia y la mujer que, si bien es cierto se encuentran tipificados en el código procesal penal, también afectan la imagen institucional. Para Vaca (2018) la ley marca como delito, la violencia física, psicológica, económica, cuando se originan en el entorno familiar tienden a aumentar ante la ausencia de la normativa propia de las instituciones armadas, especialmente en el Ejército del Perú; generándose la necesidad de implementar de normas coercitivas que contribuyan a la erradicación y/o disminución de estas cifras, por consiguiente, el requerimiento aplicado por ley. se incluyan dentro de la Ley del Régimen Disciplinario de la Fuerzas Armadas la tipificación de violencia familiar como infracción disciplinaria.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Con respecto al objetivo 1 “Describir el estado de la disciplina de los oficiales superiores del ejército en el periodo 2013 – 2020”, se ha podido concluir lo siguiente:

No se evidencia que la disciplina en el personal de oficiales superiores haya mejorado desde la promulgación de la Ley N° 29131 Ley del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas; entre el periodo 2013 – 2020 se tiene una estadística de la Sub jefatura de Administración de Oficiales que no refleja los cambios.

Por el contrario, la tipificación de las sanciones expuestas en la tabla anexa a la presente ley genera omisión de parte de los superiores a ejercer su potestad sancionadora por diversos motivos. Uno de ellos es la rigurosidad de las sanciones, la cual se aplica a algunas infracciones de manera desproporcional a la falta cometida, lo cual va en desmedro del oficial sancionado.

Con respecto al objetivo 2 “Analizar las principales faltas que afectan el estado de la disciplina de los oficiales superiores del ejército en el periodo 2013 – 2020” se ha podido concluir lo siguiente:

Las faltas cometidas por el personal no son recurrentes, no existe ninguna tendencia a cometer algún determinado tipo de infracción, sea leve, grave o muy grave lo que implica que el superior no estaría empleando su potestad sancionadora para cumplir con el objeto de la

ley. Esto recae nuevamente en la rigurosidad de las sanciones que, en caso de ser impuesta, afectaría notablemente la carrera del oficial.

Con respecto al objetivo 3 “Proponer modificaciones a la normatividad vigente en provecho de mejorar la disciplina de los oficiales superiores del ejército” se concluye lo siguiente.

Desde la publicación del Decreto Legislativo 1145, que modifica la Ley 29131, Ley del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas, no se formulado modificaciones a la ley o reglamento, por lo que es imperativo considerar los cambios planteados en el desarrollo de este estudio con el objeto de salvaguardar la disciplina en nuestra institución.

6.2. RECOMENDACIONES

- 1) Que el Comando de Educación y Doctrina del Ejército (COEDE) tenga a bien incrementar la capacitación del personal en la aplicación de la Ley 29131, Ley del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas con el objetivo de que el superior pueda emplear su potestad sancionadora para cumplir con el objeto de la ley. Así mismo hacer conocer al personal que la rigurosidad de las sanciones contempladas en la norma, en caso de ser impuesta, afectaría notablemente la carrera del oficial.
- 2) Que la Dirección de Personal del Ejército (DIPER) proponga una iniciativa legislativa para modificar la Ley 29131, Ley del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas, la misma que no ha sufrido modificaciones desde el año 2012, particularmente en lo que se refiere a la tabla de infracciones, a fin de incrementar las sanciones no

previstas en la presente ley y regular la sanción mínima y máxima en cada una de las faltas.

- 3) Así mismo considerar dentro de estas modificaciones que se imponga el arresto simple para las infracciones leves, el arresto de rigor para las infracciones graves y el cambio de situación militar para las infracciones muy graves, salvando el debido proceso, todo esto con el objeto de salvaguardar la disciplina en nuestra institución

ANEXOS

1. Matriz de consistencia
2. Instrumentos de recolección de datos
3. Validación de instrumentos de recolección de datos
4. Autorización de recolección de datos
5. Compromiso ético
6. Hoja de datos personales
7. Aporte de investigación
 - 7.1 Título del aporte de investigación
 - 7.2 Objetivos del aporte de investigación
 - 7.3 Justificación del aporte de investigación
8. CD conteniendo la tesis en PDF

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Arias, P., & Zúñiga, L. (2008). *Control, Disciplina y responsabilidad social: Desafíos doctrinarios e institucionales en América Latina* (2008 FLACSO-CHILE (ed.); Primera ed).
- Ascensio, J. (2017). El ejercicio de la libertad personal y el Ne bis in ídem en el Régimen de Sanciones Disciplinarias de los miembros de las Fuerzas Armadas del Perú 2016. *Universidad César Vallejo*, 1–64. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/11381>
- Cea, S., y Coronado, R. (2018). El Funcionario Castrense y La Infracción Administrativa Disciplinaria en las Fuerzas Armadas. *Actividad Jurídica*, 38, 24. https://derecho.udd.cl/actualidad-juridica/files/2021/01/AJ38_153.pdf
- Cobo Olivero, C. E. (2011). El comportamiento humano. *Cuadernos de Administración*, 19(29), 113–130. <https://doi.org/10.25100/cdea.v19i29.126>
- Congreso de la República. (2007). *LEY No 29131. Ley de Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas*.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2016). *Metodología de la investigación Sexta edición*. (S. A. D. C. V. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES (ed.)).

- Vaca, E. (2018). *“La normatividad disciplinaria vigente en el ejército y la violencia familiar en el personal militar 2014-2015.”* 126.
[http://repositorio.caen.edu.pe/bitstream/handle/caen/107/TESIS
CAEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.caen.edu.pe/bitstream/handle/caen/107/TESIS%20CAEN.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Vargas, X. (2011). *¿Cómo hacer investigación cualitativa? Una guía práctica para saber qué es la investigación en general y cómo hacerla, con énfasis en las etapas de la investigación cualitativa* (C. 4515. ETXETA, SC Paulina Navarro 526, Colonia Los Maestros, Zapopan, Jalisco, México (ed.)).
- Vásquez Hincapié, D. J., & Gil García, L. M. (2016). Las conductas punibles y faltas contra la disciplina y el servicio en la justicia penal militar y en el Reglamento de Régimen Disciplinario. *Revista Científica General José María Córdova*, 14(18), 49. <https://doi.org/10.21830/19006586.42>
- Velasteguí, C. (2017). *Estudio comparado de la aplicación del Art. 10 Del COIP en el juzgamiento de faltas disciplinarias entre Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Ecuador.* c, 57.
[http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/769/1/TESIS
%28Velasteguí Cabezas Carlos Sebastián%29.pdf](http://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/769/1/TESIS%20Velasteguí%20Cabezas%20Carlos%20Sebastián.pdf)

ANEXOS



ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA



MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: ESTUDIO HISTORICO COMPARATIVO DE LA DISCIPLINA DE LOS OFICIALES SUPERIORES DEL EJERCITO 2013 - 2020

Preguntas de Investigación	Objetivos	Categorías	Subcategorías	Metodología	Análisis de datos
¿Cómo es el estado de la disciplina de los oficiales superiores del ejército en el periodo 2013 - 2020?	Describir el estado de la disciplina de los oficiales superiores del ejército en el periodo 2013 – 2020.	Faltas Leves	Amonestación	Enfoque: Cualitativo	Técnicas: - Entrevista - Análisis documental
¿Cuáles son las principales faltas que afectan el estado de la disciplina de los oficiales superiores del ejército en el periodo 2013 - 2020?	Analizar las principales faltas que afectan el estado de la disciplina de los oficiales superiores del ejército en el periodo 2013 – 2020.	Faltas Graves	Arresto simple	Tipo: Hermenéutico interpretativo	Instrumentos: - Guía de observación - Guía de entrevista - Ficha de registro de datos
¿Cuáles son las modificaciones a la normatividad vigente que se realizarían en provecho de mejorar la disciplina de los oficiales superiores del ejército?	Proponer modificaciones a la normatividad vigente en provecho de mejorar la disciplina de los oficiales superiores del ejército.		Arresto de rigor		
		Faltas muy graves	Pase a la disponibilidad por medida disciplinaria	Método: Descriptivo	Técnica de análisis de datos: Empírica
			Pase al retiro por medida disciplinaria	Población	

ANEXO 2

INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



GUÍA DE ENTREVISTA (NO ESTRUCTURADA)

Entrevista al

Mi coronel buenos días, me encuentro desarrollando un trabajo de investigación de tesis para obtener el grado académico de Maestro en Ciencias Militares con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones en la Escuela Superior de Guerra del Ejército-Escuela de Postgrado, habiendo elegido el tema titulado **ESTUDIO HISTORICO COMPARATIVO DE LA DISCIPLINA DE LOS OFICIALES SUPERIORES DEL EJERCITO 2013 - 2020**. Desde ya le agradezco su colaboración.

Mi

1. ¿Cómo podría describir Ud. el estado de la disciplina del personal de oficiales superiores del ejército?

Rpta.-

2. ¿Cuáles son las principales faltas en las que incurre el personal de oficiales superiores?

Rpta.-

3. ¿Cuál es la diferencia que Ud. percibe con respecto a la disciplina del personal de oficiales superiores, antes y después de la publicación de la Ley 29131 Ley del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas y sus modificaciones?

Rpta.-

4. ¿Cuáles son los principales aspectos de la Ley 29131 Ley del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas y sus modificaciones que a su juicio estarían afectando la disciplina del personal de oficiales superiores?

Rpta.-

5. ¿Qué alternativas de solución propondría para mejorar la normatividad vigente y por ende, contribuir a la mejora de la disciplina del personal de oficiales superiores?

Rpta.-

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

Se seleccionó la documentación considerada de mayor importancia para la elaboración de la investigación de la base de datos de repositorios académicos, Google Académico y fuentes primarias, tales como: libros, tesis de investigación y revistas electrónicas especializadas. De esta manera, los documentos claves que plasmaron plenamente con los criterios establecidos en las fases de la investigación, y que dieron sustento al estudio conceptual, son los que se describen a continuación:

Tipo de documento	País	Referencia	Temas
Libro	México	Vargas (2011).	- Paradigma Hermenéutico interpretativo
Libro	México	Hernández et al (2016).	- Técnicas e instrumentos de recolección de datos - Análisis de datos - Triangulación
Ley	Perú	Congreso de la Republica	- Normatividad vigente de la disciplina en las FFAA
Artículo		Cobo (2011)	- Teorías del comportamiento humano

Tesis	Ecuador	Cea, Coronado (2018)	- Disciplina de las FFAA de Ecuador
Artículo	Argentina	Vásquez y Gil (2016)	- Disciplina de las FFAA de argentina
Tesis	Perú	Ascensio (2017)	- Ejercicio de la libertad personal
Libro	Argentina	Arias y Zúñiga (2012)	- Disciplina de las fuerzas policiales de América
Tesis	Ecuador	Velastegui (2017)	- Faltas disciplinarias en las fuerzas armadas del Ecuador
Tesis	Perú	Vaca (2018)	- Faltas a la disciplina y la violencia familiar


ANEXO 3

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS



TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: ESTUDIO HISTÓRICO DE LA DISCIPLINA DE LOS OFICIALES SUPERIORES DEL EJÉRCITO 2013-2020			
I. DATOS DEL EXPERTO:			
a. Apellidos y nombres	:	ARAPA CHAMANA ALFREDO	
b. Grado académico-profesión	:	MAGISTER	
c. D.N.I.	:	09833870	
d. N° de teléfono	:	920769631	
e. Lugar y fecha	:	LIMA, 07 DE MAYO DEL 2021	
f. Firma	:		
II. DATOS DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN (entrevista)			
a. Autor(es) del instrumento	:	RICHARDO MONTEBINO OCSA	
b. Institución a la que pertenece	:	EJÉRCITO	
c. Método de investigación	:	CUALITATIVO	
d. Tipo de entrevista	:	NO ESTRUCTURADA	
III. ASPECTOS DE EVALUACIÓN			
N°	Criterios	Indicadores	Valoración De 0 a 1
01	Diseño	Convocatoria: Lugar - tiempo. Contenido: Propuesta de temas, preguntas - respuestas.	0,90
02	Organización	Selección: Informantes - representación de temas - tipo de preguntas - número de entrevistas.	0,91
03	Estructuración	Guía de entrevista : Dirección o seguir - Objetivos - N° de preguntas según tipo de entrevista. Contexto de los datos: Conocer experiencias del entrevistado. Temas propuestos : Aspectos que interesan.	0,92
04	Secuencial	Con relación a variables - dimensiones e indicadores. Sigue un orden lógico y pre-requisitorial.	0,91
05	Conectividad	Conjuga el tipo de pregunta con el objetivo de investigación y se armoniza con las experiencias que esperan ser recogidas en el cuestionario.	0,90
06	Intencionalidad	Adecuada para valorar aspectos desconocidos y/o modificaciones de las variables de investigación.	0,92
07	Actualidad	Existe coherencia entre resultados alcanzados con la realidad por conocer en el marco de doctrina, leyes, teorías, algoritmos.	0,91
08	Contrastación de otros resultados	Han sido formuladas las preguntas, conociéndose los resultados alcanzados por otro instrumento para contrastar la hipótesis de investigación.	0,91
09	Orientación a solución de problemas	Se concatan las preguntas para alcanzar o ferir, juicios, conceptos que ayuden a solucionar el problema de investigación planteado.	0,92
10	Análisis e interpretación	Se ha adecuado algún instrumento o herramienta para verter los resultados de la entrevista y analizarlos inesperados.	0,90
IV. RESULTADO DE VALORACIÓN:		V. OPINIÓN DE APLICACIÓN	
0,91		APLICABLE	
Aspectos para la valoración - Validada por TRES expertos, con grado académico de maestría. - Debe aplicarse la prueba de la "V" de Aiken. - Resultado mínimo aprobado: 0,85 u 85%. - La validación solo se hará hasta dos decimales que terminen en cero o en cinco. Ejemplo: 0,60; 0,75.			

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN		Estudio Histórico Comparativo de la disciplina de los oficiales superiores del Ejército 2013-2020	
I. DATOS DEL EXPERTO:		Soto Quispe Oscar Elisban	
a.	Apellidos y nombres	Soto Quispe Oscar Elisban	
b.	Grado académico-profesión	Magister	
c.	D.N.I.	43836819	
d.	N° de teléfono	981694590	
e.	Lugar y fecha	LIMA, 07 DE NOVIEMBRE DE 2021	
f.	Firma		
II. DATOS DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN (entrevista)		Richard Montesinos Oca	
a.	Autor(es) del instrumento	Ejército del Perú	
b.	Institución a la que pertenece	Cualitativo	
c.	Método de investigación	No Estructurada	
d.	Tipo de entrevista		
III. ASPECTOS DE EVALUACIÓN			
N°	Criterios	Indicadores	Valoración De 0 a 1
01	Diseño	Conveniencia: Lugar - tiempo. Contenido: Propuesta de temas-preguntas - respuestas.	0,92
02	Organización	Solución: Informantes - representación de temas - tipo de respuesta - número de entrevistas.	0,91
03	Estructuración	Guía de entrevista : Dirección a seguir - Objetivos - N° de preguntas según tipo de entrevista Contexto de los datos: Conocer experiencias del entrevistado Temas/preguntas : Aspectos que interesan	0,93
04	Secuencial	Con relación a variables - dimensiones e indicadores. Siguió un orden lógico y pre-regulatorio.	0,92
05	Corrección	Conjuga el tipo de pregunta con el objetivo de investigación y se armoniza con las experiencias que esperan ser recogidas en el cuestionario.	0,91
06	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos determinados y/o modificados de las variables de investigación.	0,92
07	Actualidad	Existe coherencia entre resultados alcanzados con la realidad por conocer en el marco de doctrina, leyes, teorías vigentes.	0,93
08	Conexión de otros resultados	Han sido formuladas las preguntas, corroborándose los resultados alcanzados por otro instrumento para comparar la hipótesis de investigación.	0,92
09	Orientación a solución de problemas	Se concatan las preguntas para alcanzar criterios, juicios, conceptos que ayuden a solucionar el problema de investigación planteado.	0,91
10	Análisis e Interpretación	Se ha adecuado algún instrumento o herramienta para ordenar los resultados de la entrevista y analizarlos/interpretarlos.	0,93
IV. RESULTADO DE VALORACIÓN:		V. OPINIÓN DE APLICACIÓN	
0,92		Aplicable.	
Aspectos para la valoración <ul style="list-style-type: none"> - Validado por TRES expertos, con grado académico de maestrado. - Datos aplicaron la escala de la "V" de Likert - Resultado mínimo aprobatorio: 0,85 a 85% - La validación solo se hará hasta dos decimales que terminen en cero o en cinco. Ejemplo: 0,60; 0,75 			

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN		"Estudio Histórico Comparativo de la disciplina de los Oficiales Superiores del Ejército 2013-2020"	
I. DATOS DEL EXPERTO:			
a.	Apellidos y nombres	Aparcana Anales Christian Luis	
b.	Grado académico-profesión	Magister	
c.	D.N.I.	43368471	
d.	Nº de teléfono	985263557	
e.	Lugar y fecha	S.M.A. 07 DE Mayo del 2021	
f.	Firma		
II. DATOS DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN (entrevista)			
a.	Autor(es) del instrumento	Richard Montesinos Oesa	
b.	Institución a la que pertenece:	EJÉRCITO	
c.	Método de investigación	Cualitativo	
d.	Tipo de entrevista	No Estructurada	
III. ASPECTOS DE EVALUACIÓN			
Nº	Criterios	Indicadores	Valoración Dec: 0 a 1
01	Diseño	Cuestionario: Lugar - tiempo Contenidos: Propuesta de temas - preguntas - respuestas	0,90
02	Organización	Selección: Informantes - representación de temas - tipo de respuesta - número de entrevistas	0,92
03	Estructuración	Cálculo de entrevista : Dirección a seguir - Objetivos - Nº de preguntas según tipo de entrevista Contenido de los datos: Conocer experiencias del entrevistado Temas propuestos : Aspectos que interesan	0,92
04	Secuencial	Con relación a variables - dimensiones e indicadores. Siguen un orden lógico y pre-requisitoria.	0,90
05	Coherencia	Correla el tipo de pregunta con el objetivo de investigación y se armoniza con las experiencias que esperan ser resueltas en el cuestionario.	0,91
06	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos desconocidos y/o modificaciones de las variables de investigación.	0,91
07	Actualidad	Existe coherencia entre resultados alcanzados con la realidad por conocer en el marco de doctrina, leyes, leyes vigentes.	0,91
08	Contrastación de otros resultados	Han sido formuladas las preguntas, conociéndose los resultados alcanzados por otro instrumento para comparar la hipótesis de investigación.	0,90
09	Orientación a solución de problemas	Se concatan las preguntas para alcanzar criterios, juicios, conceptos que ayuden a solucionar el problema de investigación planteado.	0,92
10	Análisis e interpretación	Se ha adecuado algún instrumento o herramienta para valorar los resultados de la entrevista y analizarlos/interpretarlos.	0,91
IV. RESULTADO DE VALORACIÓN:		V. OPINIÓN DE APLICACIÓN	
0,91		Aplicable	
Aspectos para la valoración <ul style="list-style-type: none"> Validada por TRES expertos, con grado académico de maestrador. Debe aplicarse la prueba de la "V" de Allen Resultado mínimo aprobatorio: 0,85 a 0,90 La valoración solo se hará hasta dos decimales que terminen en cero o en cinco. (ejemplo: 0,80; 0,75) 			

ANEXO 4

AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS





PERÚ

Ministerio
de DefensaEjército
del Perú

COEDE

Escuela Superior de Guerra del
Ejército - Escuela de Postgrado

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Chorrillos, 12 de marzo del 2021

Oficio N° 010/U-8.g.1/DGI/27.00

Señor Gral Brig Comandante General de la 1a Brigada
 Multipropósitos. - Rímac

Asunto : Solicita brindar facilidades a personal que se indica

Ref. : a. Reglamento para la obtención del grado académico
 de Maestro en Ciencias Militares
 b. Reglamento de Investigaciones de la ESGE-EPG

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. en relación a los documentos de la referencia para solicitarle se digne/sirva brindar las facilidades para el levantamiento de datos e informaciones al Crl EP Montesinos Oca Richard, egresado de la Maestría en Ciencias Militares de esta casa de estudios que realiza la investigación titulada: ESTUDIO HISTORICO COMPARATIVO DE LA DISCIPLINA DE LOS OFICIALES SUPERIORES DEL EJERCITO 2013 - 2020.

Agradeciendo de antemano por las facilidades brindadas, en espera del acuse de recibo correspondiente, es propicia la oportunidad para expresarle mis consideraciones y deferente estima.

Dias guarde a Ud.

Distribución:

GU/Dependencia..... 01
Archivo..... 01/02



C - 2144289 - 01
LUIS ALBERTO RUIZ ALDAMORA
General de Brigada
Director de la Escuela Superior de Guerra del Ejército
Escuela de Postgrado

ANEXO 5

COMPROMISO ÉTICO



COMPROMISO ETICO, DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA

AUTENTICIDAD Y NO PLAGIO

El presente trabajo de investigación titulado: **ESTUDIO HISTORICO COMPARATIVO DE LA DISCIPLINA DE LOS OFICIALES SUPERIORES DEL EJERCITO 2013 – 2020.**

Se ha realizado en estricto apego a la metodología de la investigación y a las normas éticas para investigación en Ciencias Militares promulgadas por el Departamento de Gestión de la Investigación de la Escuela Superior de Guerra del Ejército-Escuela de Postgrado.

En vista de lo anterior:

Yo Bach. MONTESINOS OCSA RICHARD, egresado de la Maestría en Ciencias Militares de la Escuela Superior de Guerra del Ejército-Escuela de Postgrado (ESGE-EPG), declaro bajo juramento que he desarrollado esta investigación siguiendo las instrucciones brindadas por el Departamento de Gestión de la Investigación, desde la elaboración del marco referencial y recolección de la información, hasta el análisis de datos y elaboración del informe final.

En tal sentido la información contenida en el presente documento es producto de mi trabajo personal, apegándome a la legislación sobre propiedad intelectual, sin haber incurrido en falsificación de la información o cualquier tipo de fraude, por lo cual me someto al marco legal y normativo vigente relacionado a dicha responsabilidad, así como a las normas disciplinarias establecidas en la ESGE-EPG.



RICHARD MONTESINOS OCSA
D.N.I. N ° XXXXX

ANEXO 6

HOJA DE DATOS PERSONALES



GRADO : CORONEL DE INFANTERIA

NOMBRE COMPLETO : RICHARD

APELLIDOS : MONTESINOS OCSA

EMAIL : rmo9864@hotmail.com

DIRECCIÓN : Avenida Guardia Peruana N| 278 Dpto. 102 Matellini

CELULAR : 996132980

FIRMA



:

ANEXO 7


TURNITIN



Feedback Studio - Google Chrome
 ev.turnitin.com/app/carta/es/?o=1620020186&lang=es&u=1115924078&ts=1

turnitin TESIS 2021 67 de 67

ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO
 ESCUELA DE POSTGRADO



TESIS

**ESTUDIO HISTÓRICO COMPARATIVO DE LA DISCIPLINA DE LOS
 OFICIALES SUPERIORES DEL EJÉRCITO 2013 - 2020**

AUTOR:
 Pared. Richard MONTESINOS OCHOA
 Código ORCID 0009 0001 8021 1330

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

ASESOR:
 Mg. JIMMY FERNÁNDEZ TAUCAN
 Código CRIC D Nº XXXXXXXXXXXXXXXX

2021

Resumen de coincidencias

24 %

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %
2	upsb.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	spij.minjus.gob.pe Fuente de Internet	1 %
4	idoc.pub Fuente de Internet	1 %
5	mef.gob.pe Fuente de Internet	1 %
6	repositorio.esge.edu.pe Fuente de Internet	1 %
7	www.scielo.org.co	1 %

Página: 1 de 116 Número de palabras: 18946 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

ES 12:55 p.m. 15/07/2021

ANEXO 8

CD

**(CONTENIDO DE LA TESIS DE GRADO
Y LA EXPOSICIÓN EN PDF)**

