

ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO
ESCUELA DE POSTGRADO



TESIS

**CAPACITACIÓN DE OFICIALES SUBALTERNOS DE LA
ESPECIALIDAD DE COMANDOS EN EL PLANEAMIENTO Y
CONDUCCIÓN TÁCTICA DE UNIDADES DE FUERZAS ESPECIALES
EN LA II DIVISIÓN DE EJÉRCITO, 2018-2019.**

AUTOR

Bach. César Armando DELGADO RODRÍGUEZ

0000-0001-5501-0538

Para optar al Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS MILITARES

Con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones

ASESOR

Mg. Willians Hirohito OSADA BAZÁN

0000-0001-6506-832X

2023

ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO
ESCUELA DE POSTGRADO

DEPARTAMENTO GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS No 106 – 2023/ DGI

En la Escuela Superior de Guerra del Ejército - Escuela de Postgrado, a los veinte (20) días del mes de diciembre del año dos mil veintitrés, siendo las ...:05... horas, se reunió el jurado evaluador conformado por los docentes:

❖	Doctora	BERTHA MILAGROS VILALOBOS MENESES	Presidente
❖	Maestro	GABRIELA KATHERINE GALLEGOS CHIARELLA	Vocal
❖	Maestro	CARLOS RICHARD LA ROSA TERRONES	Secretario


Designados según Resolución de Expediente para Sustentación de Tesis N° 106-2023/SIE/DGI/ESGE-EPG del 11 de diciembre del 2023, para evaluar la sustentación presencial y defensa de la Tesis de Grado titulada "CAPACITACIÓN DE OFICIALES SUBALTERNOS DE LA ESPECIALIDAD DE COMANDOS EN EL PLANEAMIENTO Y CONDUCCIÓN TÁCTICA DE UNIDADES DE FUERZAS ESPECIALES EN LA II DIVISIÓN DEL EJÉRCITO, 2018-2019", presentado por la bachiller CESAR ARMANDO DELGADO RODRIGUEZ, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Militares con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de decisiones, de acuerdo a lo establecido en el artículo 45° de la Ley Universitaria N° 30220.

Luego de atender la sustentación presencial, defensa de la tesis de grado y realizadas las preguntas de rigor, el jurado acordó concederle la calificación de ...APRUEBA POR MAYORÍA...

En mérito del cual, el juradoAPRUEBA..... (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 veinte (20) días del mes de diciembre del 2023.


DRA. BERTHA MILAGROS
VILALOBOS MENESES
PRESIDENTE

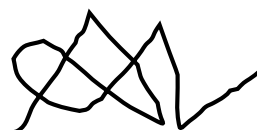

MG. GABRIELA KATHERINE
GALLEGOS CHIARELLA
VOCAL


MG. CARLOS RICHARD
LA ROSA TERRONES
SECRETARIO

Autorización de publicación y uso

Yo, Bach. César Armando Delgado Rodríguez, a través del presente documento autorizo a la Escuela Superior de Guerra del Ejército-Escuela de Postgrado la publicación del texto completo o parcial de la tesis de grado titulada: **“Capacitación de oficiales subalternos de la especialidad de Comandos en el planeamiento y conducción táctica de unidades de Fuerzas Especiales en la II División de Ejército, 2018-2019”** presentada para optar al grado académico 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 Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria ([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.

Chorrillos, 04 de ____ Abril ____ de 20 24



César Armando Delgado Rodríguez

D.N.I. N° 43318122

Declaración jurada de autoría

Mediante el presente documento, Yo, Bach. César Armando Delgado Rodríguez, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 43318122, con domicilio Urb Torres de Matellini Mz B egresado de la Maestría de Ciencias Militares, con mención en Planeamiento Estratégico declaro bajo juramento que:

Soy el autor de la investigación que presento ante esta institución con fines de optar el grado académico de Magister en Ciencias Militares.

Dicha investigación 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 Superior de Guerra del Ejército, Escuela de Posgrado y me declaro como el único responsable.



César Armando Delgado Rodríguez

D.N.I. N° 43318122

Dedicatoria:

A Dios todo poderoso, que me permite, a pesar de las difíciles circunstancias vividas este año, tener la compañía de mis padres, hermanas, esposa e hijos, quienes me dan la fortaleza interna para poder continuar esforzándome en la búsqueda de concretar objetivos profesionales.

A todos los oficiales comandos, con los que tuve la oportunidad de dialogar sobre el motivo de mi investigación, quienes a través de sus experiencias me motivaron aún más para concluir el presente trabajo.

Índice

	Página
Carátula	1
Página del jurado	2
Autorización para publicación y uso.....	3
Declaración jurada de autoría.....	4
Dedicatoria	5
Índice.....	6
Lista de tablas	9
Lista de figuras	10
Resumen	11
Abstract	12
Introducción	13

Capítulo I: El Problema de la Investigación

1.1 Planteamiento del problema	14
1.2 Justificación de la investigación	15
1.2.1 Justificación.....	15
1.2.2 viabilidad	16
1.3 Delimitación de la investigación	16
1.3.1 Delimitación temática	16
1.3.2 Delimitación teórica	16
1.3.3 Delimitación espacial.....	16
1.3.4 Delimitación temporal.....	16
1.4 Limitaciones de la investigación	16
1.4.1 Limitación teórica	16
1.4.2 Limitación geográfica	16
1.4.3 Limitación logística	16
1.4.4 Limitación de la información.....	16
1.5 Formulación del problema	17
1.5.1 Problema general	17
1.5.2 Problemas específicos	17
1.6 Objetivos de la investigación.....	17
1.6.1 Objetivo general	17
1.6.2 Objetivos específicos	17

Capítulo II: Marco Teórico

2.1	Antecedentes de la Investigación	18
2.1.1	Antecedentes nacionales	18
2.1.2	Antecedentes internacionales	20
2.2	Bases teóricas	23
2.2.1	Base teórica que sustenta la investigación	23
2.2.2	Base teórica de la variable 1: Capacitación profesional	23
2.2.3	Base teórica de la variable 2: Planeamiento y conducción táctica... ..	29
2.3	Definición de términos	32
2.4	Hipótesis	33
2.4.1	Hipótesis general	33
2.4.2	Hipótesis específicas	33

Capítulo III. Método

3.1	Enfoque de investigación.....	34
3.2	Tipo de investigación.....	34
3.3	Nivel de investigación.....	34
3.4	Diseño de investigación.....	34
3.5	Población y muestra de estudio	34
3.6	Variables de investigación	35
3.7	Operacionalización de las variables	36
3.8	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	38
3.9	Técnica de procesamiento y análisis de datos.....	38

Capítulo IV: Resultados

4.1	Análisis descriptivo	39
4.2	Análisis inferencial	53
4.2.1	Prueba de normalidad.....	53
4.2.2	Hipótesis general o principal	53
4.2.3	Hipótesis específica 1	54
4.2.4	Hipótesis específica 2	54

Capítulo V: Discusión de Resultados

56

Capítulo VI: Conclusiones y Recomendaciones

6.1	Conclusiones	59
6.2	Recomendaciones	60

Referencias Bibliográficas

61

Anexos:

Anexo 1. Matriz de consistencia.....	64
Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos.....	67
Anexo 3. Validación del instrumento.....	74
Anexo 4. Confiabilidad del instrumento.....	78
Anexo 5. Autorización para la recolección de datos.....	87
Anexo 6. Compromiso ético.....	89
Anexo 7. Hoja de datos personales.....	91
Anexo 8. Aporte de la investigación.....	93
8.1 Título del aporte.....	94
8.2 Objetivos del aporte.....	94
8.3 Justificación del aporte.....	94
8.4 Aporte de la investigación.....	96
Anexo 9. CD conteniendo la tesis en PDF.....	103
Anexo 10. Reporte de similitud de turnitin.....	105

Lista de tablas

Tabla 1. Cuadro de operacionalización de las variables.....	36
Tabla 2. Capacitación anual.....	39
Tabla 3. Perfil del instructor.....	40
Tabla 4. Experiencia de combate en el instructor.....	41
Tabla 5. Asignaturas actualizadas.....	42
Tabla 6. Metodología didáctica	43
Tabla 7. Recursos tecnológicos y virtuales	44
Tabla 8. Experiencias exitosas en FFEE.....	45
Tabla 9. Estudio de casos.....	46
Tabla 10. Doctrina de operaciones.....	47
Tabla 11. Historia de amenazas y/o conflictos nacionales	48
Tabla 12. Doctrina basada en la geografía.....	49
Tabla 13. Simulación.....	50
Tabla 14. Logística de última generación.....	51
Tabla 15. Fuerzas especiales	52
Tabla 16. Prueba de normalidad de las variables en estudio.....	53
Tabla 17. Asociación entre las variables Capacitación de Oficiales Subalternos y Planeamiento y Conducción Táctica de unidades de Fuerzas Especiales en la II División de Ejército, 2018-2019.....	53
Tabla 18. Asociación entre la dimensión Perfil de Competencias y Planeamiento y Conducción Táctica de unidades de Fuerzas Especiales en la II División de Ejército, 2018-2019.....	54
Tabla 19. Asociación entre la dimensión Técnicas de Enseñanza y Planeamiento y Conducción Táctica de unidades de Fuerzas Especiales en la II División de Ejército, 2018-2019.....	55

Lista de figuras

Figura 1. Capacitación anual.....	39
Figura 2. Perfil del instructor	40
Figura 3. Experiencia de combate en el instructor.....	41
Figura 4. Asignaturas actualizadas	42
Figura 5. Metodología didáctica.	43
Figura 6. Recursos tecnológicos y virtuales	44
Figura 7. Experiencias exitosas en FFEE.....	45
Figura 8. Estudio de casos.....	46
Figura 9. Doctrina de operaciones	47
Figura 10. Historia de amenazas y/o conflictos nacionales	48
Figura 11. Doctrina basada en la geografía	49
Figura 12. Simulación	50
Figura 13. Logística de última generación.....	51
Figura 14. Fuerzas especiales	52

Resumen

El objetivo general del presente estudio fue *determinar de qué manera la capacitación de oficiales subalternos de la especialidad de Comandos se relacionó con el planeamiento y conducción táctica de unidades de especiales en la II División de Ejército, 2018-2019*. Se empleó en la metodología el enfoque cuantitativo, la investigación fue de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental, con método hipotético-deductivo. La población estuvo conformada por 238 oficiales en el grado de subteniente, alférez, teniente y capitán de la especialidad de Comandos con una muestra de carácter probabilístico intencional de 103 oficiales, a quienes se les aplicó una encuesta con 14 preguntas, siendo siete de ellas para cada variable, aplicándose la escala de Lickert para las variables de estudio. Este instrumento tuvo una confiabilidad de 0.982. En la Investigación se llegó a la conclusión que la capacitación de oficiales subalternos de la especialidad de Comandos se relaciona con el planeamiento y conducción táctica de unidades de Fuerzas Especiales en la II División de Ejército, 2018-2019.

Palabras clave: Capacitación profesional, comandos, fuerzas especiales, planeamiento, operaciones especiales.

Abstract

The general objective of this study was to determine how the training of junior officers in the Command specialty was related to the planning and tactical leadership of special units in the II Army Division, 2018-2019. The methodology was used in quantitative approach, the research was of a descriptive correlational type, non-experimental design, with a hypothetical-deductive method. The population was made up of 238 officers in the rank of second lieutenant, second lieutenant, lieutenant and captain of the Command specialty with an intentional probabilistic sample of 103 officers, to whom a survey with 14 questions was applied, seven of them for each variable, applying the Lickert scale for the study variables. This instrument had a reliability of 0.982. In the Investigation, it was concluded that the training of junior officers in the Command specialty is related to the planning and tactical leadership of Special Forces units in the II Army Division, 2018-2019.

Keywords: Professional training, commandos, special forces, planning, special operations.

Introducción

En el Perú, el Ejército, consciente de su pasado histórico, de su privilegiada posición estratégica en la región y con su diversidad en recursos, dentro del marco del Comando de Instrucción y Doctrina del Ejército (Coinde), creó una escuela de profesionalización especial: la Escuela de Comandos “General de División Gonzalo Briceño Zevallos”, con el fin de contar con una fuerza especial que pueda operar en forma eficaz en operaciones de alta envergadura. Dicha escuela tiene como punto de partida el año 1959, cuando se convoca a un concurso para alistarse en las filas de los Rangers en Estados Unidos.

En la Escuela de Comandos del Ejército (ECE) el curso de especialización en la actualidad tiene una duración de 9 meses de exigente y rigurosa preparación tanto en las áreas terrestres, aéreas y anfibia. De igual forma cuenta con una malla de asignaturas acordes al desempeño de un grupo élite de asalto, perfeccionado para trabajar en conjunto y desarrollar las diferentes misiones que le son encomendadas. Actualmente, constituyen un grupo selecto y de talla internacional. Los oficiales subalternos luego de concluir el Curso Regular de Comandos, no presentan dentro del marco de la capacitación profesional que requiere un grupo como lo son ellos, la actualización y el desarrollo académico continuo respecto de la especialidad, lo cual constituye una problemática que amerita la atención urgente ya que el entorno global y la sociedad obligan a contar con oficiales con conocimiento militar, así como de la tecnología de vanguardia.

El objetivo principal del estudio fue *determinar de qué manera la capacitación de oficiales subalternos de la especialidad de Comandos se relaciona con el planeamiento y conducción táctica de unidades de Fuerzas Especiales en la II División de Ejército, 2018-2019.*

De acuerdo con el estudio presentado, en el primer capítulo, se presentó el planteamiento del problema incidiendo en la carencia de cursos de actualización para esta fuerza élite, el que debería darse ya que en una sociedad globalizada y de constante creación de conocimiento, información y tecnología militar, es de carácter imperioso y urgente, a fin de poder cumplir los nuevos roles asignados a las Fuerzas Armadas y dar la talla a nivel mundial. En el segundo capítulo, se desarrolló el marco teórico con el estudio de teorías e información referida al tema. En el tercer capítulo, se desarrollaron el método empleado planteando el diseño a seguir en el estudio, de igual forma se presentó el instrumento de aplicación del estudio a fin de validar la hipótesis que consistió en un cuestionario el cual tuvo la validez de tres expertos: dos oficiales comandos y un metodólogo y las variables. En el Capítulo IV se presentaron los resultados y el análisis de los mismos. En el capítulo V se discutieron los resultados, luego en el capítulo VI se presentaron las conclusiones y finalmente las recomendaciones, presentándose una propuesta de aporte a fin optimizar la capacitación profesional de los comandos de la Institución.

Capítulo I. El problema de investigación

1.1. Planteamiento del problema

Los Ejércitos en el Mundo tienen por misión primordial garantizar la independencia y soberanía, proporcionando a sus respectivas naciones, la estabilidad en salvaguarda de los intereses particulares de cada uno.

En el Perú, la Fuerza Aérea capacita y especializa a su personal de oficiales en las especialidades existentes dentro del instituto para que cumplan con su objetivo, como es el caso de sus fuerzas especiales, lo cual les permite desarrollar su *línea de carrera* a lo largo de sus años de servicio, dedicándose a su perfeccionamiento en bien de la institución y en cumplimiento a los roles que les han sido asignados.

En el Ejército del Perú, su funcionalidad obedece a un conjunto de sistemas administrativos y funcionales, dentro de los cuales se encuentra el *Sistema Educativo del Ejército*, considerado como un “Conjunto de órganos integrados en doctrina, políticas, planes, métodos de evaluación, que garantizan todo el proceso educativo y su proyección para la toda la profesión militar, lo que asegura todo un proceso de permanente educación” (López y Pérez, 2019, p. 59). Este sistema integra las acciones de los diferentes órganos que permiten un adecuado funcionamiento en beneficio de la instrucción y capacitación del personal militar. “Los órganos encargados de impartir y materializar el citado sistema son las diferentes escuelas de formación, capacitación y de perfeccionamiento” (López y Pérez, 2019, p.59).

Las escuelas de nivel superior del Ejército, son las responsables de capacitar al oficial desde su formación hasta su perfeccionamiento, ello responde a niveles de educación, siendo el objeto del presente trabajo investigar sobre el *Nivel Postgrado* de formación continua, específicamente los programas de segunda especialización, los cuales son programas educativos que tienen como propósito desarrollar capacidades y competencias, con un enfoque multidisciplinario, relacionado directamente a las actividades profesionales que se necesitan en los respectivos campos de estado mayor, destinados a los oficiales subalternos del grado de Capitán en su primer año de servicios. Además, la Directiva N°006/COEDE/U-4.a. señala que, “los programas de capacitación tienen como propósito desarrollar capacidades y competencias adicionales relacionadas directamente con el empleo del arma o servicio al que pertenece el oficial y al puesto que ocupará en el futuro” (Ejército del Perú, 2019). Esta directiva reconoce lo planteado por Chiavenato (2019) quien señala que, “La capacitación viene a ser el eje central de todo un proceso permanente, formulado para optimizar las habilidades del trabajador, beneficiándose la empresa u organización” (p.33). Es así como se le presta la atención de la capacitación al personal de oficiales a fin de optimizar su rendimiento en la institución.

Sin embargo, también se pone en evidencia que solo existe una capacitación continua por armas y servicios, pese a que, en el Ejército existen unidades de diferentes especialidades, tal es el caso, de las unidades de comandos, consideradas como fuerzas de élite en el Ejército, integradas en su gran mayoría, por personal que ha desarrollado el curso de comandos; estas unidades son las responsables de realizar operaciones especiales. En tal sentido, el empleo de unidades de comandos necesita de personal entrenado de manera diferenciada en técnica y táctica, pero principalmente en lo referente a la conducción de unidades de fuerzas especiales.

Por lo expuesto, el actual sistema educativo limita el desenvolvimiento de capacidades y las habilidades del talento humano de comandos, para afrontar en un futuro la conducción de unidades de fuerzas especiales, lo cual, de acuerdo a lo mencionado, se inicia en los oficiales subalternos, quienes en un futuro ocuparán puestos de dirección, planeamiento y conducción de dichas unidades.

La carencia de la capacitación profesional especializada impide que el oficial subalterno de la especialidad de comandos incremente sus conocimientos y se perfeccione para el desempeño de un puesto, trabajo o misión determinada, limitando de esta manera, no solo el aprendizaje actualizado de los comandos, sino un adecuado funcionamiento de estas unidades que requieren de personal con una determinada pericia en la conducción táctica.

La actual diferenciación de los oficiales en cuanto a las armas y servicios, en función de lo cual se imparten los cursos de capacitación, brinda una orientación para realizar un planeamiento y conducción de unidades convencionales en una guerra convencional; sin embargo, existe una brecha entre el personal de la especialidad de comandos que ocupa puestos de dirección en unidades de fuerzas especiales y no ha sido capacitado para su planeamiento y conducción.

En ese sentido, se ahondó en la problemática descrita referente a la capacitación profesional impartida a los oficiales subalternos comandos, encontrando serios vacíos entre los conocimientos que reciben por parte de la institución y la responsabilidad que ostentarán después, al conducir tácticamente a unidades de fuerzas especiales.

1.2. Justificación de la investigación

1.2.1. Justificación

En la medida en que, pretende resaltar la capacitación profesional de los oficiales de la especialidad de comandos, tema de estudio muy importante, valioso y escaso a la vez, esta investigación toma relevancia, toda vez que, pretende evidenciar la importancia y trascendencia de la educación y actualización continua de los comandos y su desempeño como comandantes de batallón en unidades de fuerzas especiales, esta investigación pretendió proponer un aporte académico al Comando de Educación y Doctrina del Ejército

(Coede), a fin de poder optimizar el sistema educativo del mismo, beneficiando de esta forma a la institución, colocándola a la vanguardia y a la altura de los principales Ejércitos y grupos de élite de comandos del mundo.

1.2.2. Viabilidad

Este estudio se desarrolló en la II División de Ejército en los años 2018-2019, teniendo al alcance a todas las escuelas que tienen a su cargo la academia de estos oficiales y a la Jefatura de Educación del Ejército (Jeduce), quienes cuenta con las mallas curriculares de las escuelas a su cargo. Se emplearon los medios digitales disponibles para la búsqueda de información, así como, se recurrió a la Biblioteca General del Ejército, para el logro de los objetivos de la investigación.

1.3. Delimitación de la investigación

1.3.1. Delimitación temática

La temática de estudio estuvo orientada a la relación entre la capacitación de los oficiales subalternos y el planeamiento y conducción táctica, donde se tuvo como unidad de análisis a oficiales subalternos de la especialidad de comandos en unidades de fuerzas especiales en la II División de Ejército los años 2018-2019.

1.3.2. Delimitación teórica

Esta delimitación estuvo enmarcada en las dos variables de estudio: capacitación de oficiales subalternos de la especialidad de comandos, y planeamiento y conducción táctica de unidades de *Fuerzas Especiales* (FF. EE.) en la II División de Ejército los años 2018-2019.

1.3.3. Delimitación espacial

El presente estudio se realizó en el ámbito de la II División de Ejército.

1.3.4. Delimitación temporal

El desarrollo de la investigación se realizó en los años 2018 y 2019.

1.4. Limitaciones de la investigación

1.4.1. Limitación teórica

No se presentaron limitaciones de orden teórico.

1.4.2. Limitación geográfica

De igual modo, no se presentaron limitaciones de índole geográfico.

1.4.3. Limitación logística

Se presentaron limitaciones de orden logístico y económico; sin embargo, estas fueron superadas con el propio peculio del investigador.

1.4.4. Limitación de la información

Por pertenecer el investigador a las fuerzas especiales (Comandos) no existió limitación alguna sobre búsqueda de información.

1.5. Formulación del problema

1.5.1. Problema general

¿De qué manera la capacitación de oficiales subalternos de la especialidad de comandos se relacionó con el planeamiento y conducción táctica de las unidades de fuerzas especiales en la II División de Ejército, 2018-2019?

1.5.2. Problemas específicos

¿De qué manera el perfil por competencias se relacionó con el planeamiento y conducción táctica de las unidades de fuerzas especiales en la II División de Ejército, 2018-2019?

¿De qué manera las técnicas de enseñanza se relacionaron con el planeamiento y conducción táctica de las unidades de fuerzas especiales en la II División de Ejército, 2018-2019?

1.6. Objetivos de la investigación

1.6.1. Objetivo general

Determinar de qué manera la capacitación de oficiales subalternos de la especialidad de comandos se relacionó con el planeamiento y conducción táctica de las unidades de fuerzas especiales en la II División de Ejército, 2018-2019.

1.6.2. Objetivos específicos

Determinar de qué manera el perfil por competencias se relacionó con el planeamiento y conducción táctica de las unidades de fuerzas especiales en la II División de Ejército, 2018-2019.

Determinar de qué manera las técnicas de enseñanza se relacionaron con el planeamiento y conducción táctica de las unidades de fuerzas especiales en la II División de Ejército, 2018-2019.

Capítulo II: Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Alvarado et al. (2018), en su tesis *Capacitación del Personal de la 35 Brigada de Selva en apoyo a la Policía Nacional (DIRANDRO) en su sector de responsabilidad*, para optar el grado académico de Maestro en Ciencias Militares. Realizaron un estudio aplicado, con un diseño descriptivo – correlacional. La población estuvo constituida por los oficiales de la 35 Brigada de Selva, ascendiendo a un total de 71 personas. Se constituyó un muestreo probabilístico de tipo aleatorio, estratificado, con un total de 60 personas. Se aplicaron técnicas de lectura y revisión de textos y encuestas. Ello a través de instrumentos como el cuestionario y la recolección de información. Este trabajo concluyó en:

Que la Brigada oriente el esfuerzo en capacitar, la manera de luchar en forma real, por lo que, es necesario que capacidad operativa necesita mantener un buen nivel de adaptarse al clima y a las condiciones meteorológicas, al terreno, por lo que, esta capacitación tiene que ser descentralizada a fin de alcanzar un entrenamiento verdadero y con detalle.

El antecedente presentado sustentó que, para el empleo de unidades de fuerzas especiales, estas deben estar entrenadas y preparadas en función al trabajo específico que van a realizar; por su parte la doctrina detalla que las unidades de este tipo realizan operaciones muy particulares que requieren de una doctrina propia y para lo cual es el oficial de la especialidad de comandos el llamado a realizar esta labor de entrenamiento, sin embargo, al no tener esa capacitación posterior a su formación, no le permite tener todas las capacidades para lograr un buen producto.

Baca, et al. (2018) en su investigación sobre *Gestión de Recursos Humanos para Oficiales de Fuerzas Especiales*, presentada para optar el grado académico de Maestro en Ciencias Militares en la Escuela Superior de Guerra del Ejército, Lima - Perú emplearon como método el no experimental. Para ello, se emplearon entrevistas con expertos para permitir mayor profundidad en el conocimiento. Las entrevistas se aplicaron a expertos en la materia. Esta tesis concluyó en que:

En la actualidad los ejércitos modernos orientan la capacitación en pequeñas unidades, pero que tengan un alto rendimiento de sus fuerzas especiales; esto conlleva para la Institución la mejora continua en los mismos. Asimismo, se necesita que todo el engranaje del talento humano del Ejército articule una mejor capacitación de los oficiales que componen las fuerzas especiales del Ejército, por lo que se debe realizar un seguimiento detallado de su carrera, desde que hace su ingreso a la EMCH hasta su pase al retiro.

El antecedente en mención sustenta que, la administración adecuada del personal de la especialidad de comandos debe ceñirse a una línea de carrera específica que le permita su crecimiento profesional y especialmente su perfeccionamiento a lo largo de la misma, para ello se debe incidir en el seguimiento, entrenamiento y perfeccionamiento posterior a su formación, esto le dará todas las herramientas y experiencia necesaria para comandar las unidades de fuerzas especiales en la institución.

Barrera et al. (2018), realizaron una tesis sobre *Estrategias Educativas para el planeamiento de operaciones y el empleo tecnologías de las TICs en la ESGE*, para lograr el grado académico de Maestro en Ciencias Militares. Esta fue una investigación no experimental, con enfoque cuantitativo. La población de esta tesis estuvo conformada por 235 oficiales y 26 docentes de la ESGE – EPG, su muestreo aleatorio simple fue de 124 personas. Las conclusiones de este trabajo se centraron en comprobar la hipótesis planteada, señalando que,

Se encontró una relación muy alta respecto a que, las estrategias didácticas coadyuvan actitudes y percepciones de las labores en el aula, que permiten al docente para adoptar acciones en la organización y promoción del aprendizaje autorregulado, lo que logra una mejora integral en el proceso educativo.

En relación al antecedente en mención sustentó que, el empleo de estrategias didácticas dadas por los instructores, facilita el aprendizaje de los educandos, en el caso del oficial comando, estas estrategias de aprendizaje solo las percibe en su totalidad durante su etapa de formación como tal; sin embargo, incidiendo en la etapa posterior, estas mismas no son dadas en sus cursos básico y avanzado en su totalidad, porque esta materia solo es desarrollada como una asignatura dentro del currículo de su arma y/o servicio, por lo que se debe optimizar el empleo de herramientas didácticas adecuadas, de tal forma que el proceso de aprendizaje alcance los objetivos propuestos.

León (2018) realizó una investigación respecto al *Empleo de la fuerza de despliegue rápido y operaciones especiales de las fuerzas especiales del Ejército del Perú, 2017*, que presentó en la ESGE, para obtener el grado académico de Maestro en Ciencias Militares. Tuvo un diseño no experimental, transversal y consideró una metodología cuantitativa, de un método hipotético-deductivo, de análisis, síntesis y reflexión. Su muestra fue de 142 individuos. Tuvo las siguientes conclusiones:

Que no existe una relación directa entre el empleo de la fuerza de despliegue rápido y las operaciones especiales de las fuerzas especiales del Perú, 2017. Sin embargo, en los hallazgos encontrados es relevante el empleo del Batallón de Fuerzas Especiales, Batallón de Comandos y Batallón de Infantería Aerotransportado teniendo

como punto de partida la contextualización de operaciones especiales de alcance operacional y alcance estratégico (p.50).

Esta investigación se relaciona con el presente estudio, en la medida en que aborda terminología doctrinaria propia de las fuerzas especiales, y donde se resalta la importancia de desarrollar fuerzas especiales como una fuerza preponderante dentro del Ejército, entendiéndose ello en el valor humano, es decir, el personal con la especialidad de comandos, de tal manera que se encuentren debidamente capacitados y actualizados a fin de cumplir con la misión encargada.

Quicaño et al. (2017), en su tesis sobre las *Consideraciones para mejorar el plan estratégico del ejército 2018-2020, orientado a modernizar la fuerza operativa*, presentada en la Universidad del pacífico, Lima – Perú, para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública; la metodología fue un diseño no experimental, descriptivo transeccional, mediante la técnica de la entrevista. En esta investigación concluyeron que:

Concatenar el planeamiento militar sustentando en capacidades a través de aspectos relacionados con el Sistema Nacional de Planeamiento, que conduce el CEPLAN; siendo una labor que facilitará la transformación militar, abarcando desde sus inicios hasta la modernización de la fuerza. Esta actividad se fortalecerá empleando los instrumentos de gestión pública, particularmente en lo que se refiere a planeamiento y presupuesto multianual (p.61).

Esto se relaciona directamente con el presente trabajo de investigación, en la medida que ambos tratan sobre la planificación que debe existir en todo departamento u órgano de línea dentro del Ejército, particularmente en la doctrina, concepto que cimienta la base de este estudio. Así mismo en ambas investigaciones se trata sobre los lineamientos que debe seguir la fuerza operativa dentro del marco de la transformación del Ejército, dándole valor a los procesos y a la capacitación contante dentro de ella.

2.1.2 Antecedentes internacionales

Ituarte (2008), tesis respecto a la *Incidencia de la Cultura Estratégica en la Conducción de las Operaciones Conjuntas*, presentada en el Instituto Militar de Estudios Superiores, Montevideo – Uruguay, para lograr el título de Licenciado en Ciencias Militares, realizó una investigación que fue básicamente exploratoria y descriptiva. El trabajo buscó determinar los conceptos clásicos del arte operacional dentro de las operaciones conjuntas. Teniendo como conclusión general que: “el pensamiento estratégico de un Estado requiere un modelo que estimule a los nuevos países, construyendo prontamente una Estrategia de Supervivencia Nacional” (p.104).

En relación al antecedente presentado, sustentó que del planeamiento al más alto nivel que pueda desarrollar una fuerza, depende el éxito futuro de una operación y/o acción, por ello es muy importante que desde los niveles intermedios se le brinde las herramientas

necesarias que hagan que el oficial subalterno futuro comandante de unidad pueda desenvolverse durante la planeación de las misiones que a su nivel le corresponde y vaya adquiriendo la experiencia necesaria para los grados subsiguientes.

Sanguinetti (2002), realizó una tesis titulada *Los Cambios Estructurales en el Área Educativa en el Actual Siglo XXI*, cuyos objetivos fueron estudiar el Sistema Educativo concurrentemente con el sistema de evaluación en aplicación para evitar descontextualizar el mismo, redefinir la doctrina relativa a la evaluación en la fuerza, en sus cuatro componentes, recomendar instrumentos de medida para la evaluación del alumno, del currículo del docente, así como el correspondiente a las instituciones o centros educativos. Este trabajo se basó en la indagación documental con la complementación de datos aportados por personas con conocimientos y experiencias en el tema en cuestión.

Este trabajo concluyó en que, tanto la estructura organizacional, como la académica no vienen funcionando en forma sistémica, de igual modo, sucede con en el aspecto evaluativo. La coordinación entre los niveles directrices es aún insuficiente; la realización del primer curso de profesores militares permitió impulsar la capacitación docente y mejorar sustancialmente todo el sistema.

El antecedente citado sustentó que si bien existe una estructura ya establecida en la formación del oficial comando, está no contempla su perfeccionamiento y/o actualización posterior, manteniendo muchas veces técnicas y/o métodos que no están acordes con los avances que tienen otros Ejércitos en el mundo, y que de manera muy reducida los desarrollan en los cursos básicos y/o avanzados de sus respectivas armas o servicios, lo cual demuestra que, el oficial comando no se está actualizando en la especialidad para la cual fue formado.

Tipán y Medina (2015), en su tesis sobre *La instrucción militar en la preparación física de los oficiales y voluntarios de la unidad de fuerzas especiales N° 27*, presentada en la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador, para lograr el grado académico de Maestro en Ciencias Humanas y de la Educación, realizaron un estudio mixto, de tipo exploratorio y no experimental. Para efectos de esta tesis, la muestra fue toda la población de los oficiales. Las conclusiones de esta tesis fueron:

Las bases científicas de la planificación del entrenamiento fundamentan que debe tener una continuidad constante de la organización para conseguir la adaptación del mismo a cargas superiores a las habituales, con lo cual se consigue mejorar el rendimiento físico. Otra conclusión fue que la indagación empírica se determinó que los rasgos que caracterizan la planificación del entrenamiento militar de los oficiales y voluntarios del Grupo de Fuerzas Especiales N.º 27 “Grad. Miguel Iturralde”, figuran ser espontáneos, no tienen planeación, carecen de criterios para la capacitación, faltando se más observadores en el control de sus logros. (p.95)

El presente antecedente sustentó que el entrenamiento físico del oficial de las fuerzas especiales requiere de un planeamiento y conducción más riguroso, con técnicas en función a las exigencias a la que se encuentra expuesto, y que en las fuerzas regulares no son necesarias, incidiendo con ello que la capacitación y perfeccionamiento del oficial de la especialidad de comando debe darse de manera permanente, para el caso de nuestro país, de manera particular en el Ejército se observa que no se da en todos los oficiales de la especialidad, ya que al concluir su *Curso Regular de Comandos*, no todos son enviados a trabajar a zonas donde se requieran, sea por factor presupuestal, interés personal o necesidad del servicio, entre otros.

Vásquez (2017) realizó una investigación titulada *La mejora del personal de las unidades del Ejército de Guatemala implicadas en mejora de los integrantes de un contingente en misiones de paz*. Este estudio adquirió valor por lo siguiente:

Guatemala puede ubicarse en el contexto internacional en una buena gestión; de igual modo, asegura soldados bien experimentados para participar en estas operaciones. Se precisa que, hay un perjuicio del talento humano militar que desmedra su rendimiento en operaciones, mermando la cantidad necesaria de personal especializados, particularmente en el Estado mayor, donde se necesita de personal capacitado en planeamiento y conducción que dirija este tipo de misiones. (p.34).

Existe una relación con este estudio teniendo en cuenta en la medida en que expresa que para una adecuada conducción de las diferentes misiones encomendadas, se requiere además de entrenamiento y capacitación del personal que participa directamente en las Misiones de Paz, contar con oficiales de estado mayor que ostenten los suficientes conocimientos en planificación y conducción en este tipo de operaciones por lo complejo del escenario en el cual se desenvuelven, similar caso que las operaciones especiales y contraterroristas en las que se desenvuelven nuestros comandos, motivo de análisis de este trabajo de investigación.

Zambrano (2014), en su tesis *Capacitación continua del personal militar y su impacto con el proceso de enseñanza en la escuela de perfeccionamiento de aerotécnicos*, concluyó que,

La Fuerza Aérea Ecuatoriana crea el Instituto Tecnológico Superior Aeronáutico ITSA que presta sus servicios educativos con cursos de perfeccionamiento que el personal militar en sus diferentes grados y jerarquía deben realizar para cumplir los requisitos de ascenso establecidos en la ley de personal de las Fuerzas Armadas y el Reglamento de Educación de la Fuerza Aérea estipulado por el CEDE que es Comando de Educación y Doctrina del Ejército para colocar a nivel los cursos de ascenso a Suboficiales Mayores en el Centro de Educación Continua con diferentes

materias administrativas y militares para su aplicación y perfil. Desde que la Fuerza Aérea Ecuatoriana ha centrado sus esfuerzos en el ámbito académico con la creación de la Gerencia Administrativa Militar.

Existe una relación con el estudio que se desarrolla, en el sentido que ambas investigaciones se orientan a resaltar el interés de tener un proceso de aprendizaje, preparación y capacitación de mejora continua, donde se realicen los primeros cimientos en escuelas de formación y luego se continúe en cursos de perfeccionamiento, orientados a desarrollar capacidades de acuerdo a la evolución del oficial, como en este caso, donde después de culminar con la preparación técnica del oficial comando en la escuela de comandos, se debe continuar con su capacitación continua, ya orientada a su participación como oficial de estado mayor y/o como Comandante de una unidad de fuerzas especiales.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Base teórica que sustentan la investigación

Para el desarrollo de este estudio se recurrió a diferentes libros, artículos científicos y tesis que otros investigadores han desarrollado sobre temas relacionados a las variables de este estudio; así se tiene que para la variable capacitación, se recurrió a las teorías que señala Chiavenato (2019), artículos científicos de Bermúdez (2015), García (2018), Parra y Rodríguez (2015), Infante y Breijo (2017), y Núñez y Díaz (2018); en lo que concierne a la variable planeamiento y conducción táctica se recurrió al Manual del Ejército ME 1-134 (2015), denominado “Planeamiento de Operaciones Terrestres”.

2.2.2. Base teórica de la variable 1: Capacitación

Las bases teóricas de la variable capacitación se han estructurado tomando conceptos, propósitos, fundamentos y etapas de la capacitación, de acuerdo a como se detalla a continuación:

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua – DRAE (2022) señaló que la capacitación es la acción y efecto de capacitar. Capacitar es “hacer a alguien apto, habilitarlo para algo”.

Chiavenato (2019), señaló que “La capacitación viene a ser el eje central de todo un proceso permanente, formulado para optimizar las habilidades del trabajador, beneficiándose la empresa u organización” (p.33). En una Institución como el Ejército, esta capacitación profesional está dirigida a su personal, a fin de que esté en las mejores condiciones para alcanzar los objetivos institucionales. Ello, permite afianzar lo planteado por el autor antes mencionado quien refirió sobre la capacitación profesional que “La capacitación va orientada a cimentar los conocimientos del colaborador para desempeñarse eficientemente en su puesto” (p.33).

Asimismo, Chiavenato (2019) plantea que “Lo que contiene la capacitación está enfocada en cuatro aspectos de cambio de conducta: Transmitir información, habilidades desarrolladas, desarrollar actitudes, y lograr mejoras conceptuales” (p. 323).

Otra definición sobre capacitación la proporciona Rodríguez, quien sostiene que:

“La capacitación se presenta como un conjunto de actividades direccionadas a que el personal se vuelva más diestro, incrementando sus conocimientos y habilidades de cada uno de ellos, acorde con la función que desempeña en la empresa”. Agrega que, “En el uso de los términos capacitación y adiestramiento se tienen dos limitaciones que difieren de lo que se enseña en la etapa escolar” (Rodríguez, 2010, citado por Rojas, 2018, p.32).

También es necesario citar a artículos en el idioma inglés sobre la capacitación, como el de Herrera et al., (2022) en el que señalaron:

The teaching-learning process (PET), as part of the pedagogical process, needs a constant look on the part of the pedagogues to conduct it properly, since it is through it that the new generations are systematically formed, which requires analyzing it from the point of view of Pedagogy and Didactics.

El proceso de enseñanza-aprendizaje (PET), como parte del proceso pedagógico, necesita de una mirada constante por parte de los pedagogos para conducirlo adecuadamente, ya que es a través de él que se forman sistemáticamente las nuevas generaciones, lo que requiere analizarlo en profundidad.

Es por ello que, los oficiales comandos deben continuar de manera constante su perfeccionamiento, esto les permite desarrollar mejor sus habilidades en las técnicas propias de su especialidad, adquirir nuevos conocimientos en función a las experiencias vividas, Como en el caso específico del Perú, los años de Guerra contraterrorista han llevado a que este tema se vuelva más importante en el aprendizaje de las nuevas técnicas de capacitación.

2.2.2.1. Propósitos de la capacitación. Siliceo señala que la capacitación tiene ocho propósitos, los cuales se mencionan a continuación:

1. Crear, propalar, fortificar, conservar y mantener actualizada la cultura y valores de la empresa: a través de la capacitación. / 2. Precisar, afirmar y fortalecer los cambios de la organización. / 3. Mejorar la calidad del trabajo, identificando las deficiencias de los patrones de desempeño, para así poder poner en práctica la capacitación técnica, humana y administrativa. / 4. Resolución de problemas: la capacitación ayuda grandemente que el trabajador o colaborador resuelva sus problemas y mejore su efectividad en la organización. / 5. Prepararse íntegramente para desempeñarse en forma exitosa en el puesto que se le asigne dentro de la organización. / 6. Desarrollar cursos de inducción, orientando al colaborador novato de la empresa. / 7. Mantener un programa de actualización permanente de los nuevos conocimientos y habilidades.

/ 8. Preparar al personal de trabajadores de la organización para la jubilación, a fin de afrontar esta nueva etapa debidamente capacitado, tanto mentalmente como administrativamente (Siliceo, 2010, citado por García, 2018, pp.27-28).

2.2.2.2. Fundamentos de la capacitación. Reza, define cinco fundamentos de la capacitación:

1. Es un proceso a través del mismo, los recursos humanos de la institución logran alcanzar todas sus capacidades cognitivas y empíricas con la finalidad de hacer más fácil su desempeño en el su centro de trabajo. / 2. Cuando mejoran sus conocimientos y capacidades del colaborador, se orienta el esfuerzo a verificar como se desenvuelve en el trabajo. / 3. La empresa, des un punto de vista filosófico, busca desarrollar a la persona en forma integral. / 4. Toda empresa tiene como misión que el cliente esté satisfecho con los productos y servicios que recibe de esta. / 5. A través de la capacitación, la empresa requiere y forma al personal profesionalmente (Reza, 2016, citado por García, 2018, p.28).

Hoy en día, la capacitación es una estrategia fundamental dentro del aspecto de la empresa y se concibe como una forma de alcanzar los objetivos de la organización. Por ello es importante implementar un proyecto didáctico que permita a los colaboradores ser incluidos como piezas fundamentales para la transformación de la empresa, sintiéndose identificados con las metas empresariales. De esta manera, se sentirán más útiles y les permitirán mejorar sus perfiles laborales gracias al logro de sus competencias. Por ello, resulta fundamental que las capacitaciones respondan a las necesidades de la organización.

2.2.2.3. Etapas de la capacitación. Consultando a Chiavenato (2019), este autor considera que la capacitación se enfoca en cuatro etapas:

1. Examen de los requerimientos de instrucción. / 2. Planificación de programas. / 2.1. Establecer los objetivos. / 2.2. Establecer la estructura de contenidos. / 2.3. Formulación del diseño de las actividades de la capacitación. / 2.4. Búsqueda de material didáctico necesario para la capacitación. / 2.5. Elaboración de un programa. / 3. Desarrollo de la capacitación. / 4. Evaluar los resultados. (p.324).

En tal sentido, en el Ejército del Perú, particularmente en las Fuerzas especiales, es de suma importancia tener en cuenta lo citado por Chiavenato, ya que se deben respetar los procesos y mucho más si se tratan de procesos educativos como es la capacitación continua, donde en base a los requerimientos de personal instruido y entrenado se debe proyectar la realización de dicha capacitación para su posterior evaluación.

2.2.2.4. Teoría sobre la dimensión: Perfil por competencias. Núñez y Díaz (2017) señalaron que primero se tiene que definir que es *Competencia* y para ello citan a Núñez et al., 2014, quienes sostienen que:

Competencia es un saber constituido de los conocimientos, capacidades y valores que el individuo va forjando de manera continua durante su vida, con la finalidad de ser empleados durante su vida personal y profesional, en los mismos lugares donde va a laborar, así como en la sociedad a la que pertenece (Núñez et al., 2014, citados por Núñez y Díaz, 2017).

Es necesario también considerar la definición de las competencias gerenciales, la misma que se elabora como "El conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y actitudes que una persona debe poseer para ser efectiva en un amplio abanico de puestos y en distintas clases de organizaciones" (Hellriegel, Jackson y Slocum, 2002, p.4, citados por Núñez y Díaz, 2018).

Los gerentes son aquellos que tienen la responsabilidad de planear, organizar, dirigir y controlar los capitales y recursos con los que disponen la empresa, a fin de obtener los objetivos que se propone; así como, contribuir en la visión futura de la organización; siendo uno de los desafíos más difíciles de alcanzar para que la empresa se posicione en un mercado competitivo. (Núñez y Díaz, 2018).

Teniendo en cuenta los conceptos arriba citados, se establece que la finalidad de la educación de los oficiales "Es formar, calificar, capacitar, especialización y perfeccionamiento profesional de los oficiales" (OCCIE, 2005). Para ello, se ha desarrollado el plan de carrera del oficial, organizado para los de procedencia del alma máter del Ejército en *Línea de Comando y Combate* (Infantería, Caballería, Artillería, Ingeniería, Comunicación e Inteligencia) y *Línea Científico Administrativa* (Intendencia y Material de Guerra).

Asimismo, se han definido niveles de la educación: Pre – grado (EMCH). Formación profesional (Cadetes), Post – grado, Formación Continua, Segunda especialización (Servicio de Sanidad y Servicio Veterinario), Perfeccionamiento (diplomados, maestría y doctorados).

Tomando como referencia esta dimensión se puede inferir que dentro de la Directiva de Educación de Oficiales del Ejército, si bien se plantea el desarrollo de capacidades y competencias adicionales, en ella no contempla lo que se propone la presente investigación, cual es el de dar mayor impulso a la preparación del oficial de la Especialidad de Comando, posterior a su formación como tal, pudiendo ser un punto de partida que norme esta preparación en función a la importancia que representa dicho perfeccionamiento en los niveles intermedios.

Actualmente, en una sociedad del conocimiento y de la constante transformación los avances de la comprensión del aprendizaje no están exceptos de ello, ya que conjuntamente con la historia y la filosofía de la ciencia han postulado unas teorías y formas de enseñanza: en esta línea toma vital importancia el modelo constructivista. Entonces todo aprendizaje está orientado a producir conocimientos nuevos, transparentes a los estudiantes y muchas veces

construidos por ellos. Aparece entonces un modelo de enseñanza-aprendizaje orientado al individuo.

2.2.2.5. Teorías sobre la dimensión 2: Técnicas de enseñanza. López y Mejía (2017) señalaron que: “del aprendizaje depende la enseñanza, por lo que, no se deben mencionar estos términos por separado, por lo tanto, ambos términos, se encuentran están directamente relacionados”. Asimismo, agregaron que “dicho proceso se asocia como una serie de mediciones cognitivas y sociales en las que el docente puede participar diseñando y desarrollando los instrumentos (técnicas, herramientas, métodos) necesarios para lograr con éxito el fin último del proceso” (p.3).

Los mismos autores establecieron que:

Una técnica didáctica viene a ser un método debidamente organizado que permite formular un proceso de aprendizaje palpable, acorde con los procedimientos que se señalan desde la estrategia didáctica. Establece de una forma ordenada, el modelo de desarrollar un proceso; respetando su secuencia y señala en forma clara los caminos a seguir para el logro de los objetivos de la organización.

Hay que tener en consideración que el proceso de enseñanza-aprendizaje se ajusta solo a la “metodología tradicional, o sea que el docente imparta sus clases en donde el estudiante solo se limita a escuchar”, este último es casi seguro que va a olvidar lo aprendido, lo contrario sucede cuando el estudiante interviene y hasta practica lo aprendido. Por experiencia, se aprende sólo el 20% de lo que se escucha y se lee, por lo que hay que evitar el “estilo pasivo” de enseñanza-aprendizaje. (López y Mejía, 2017).

López y Mejía (2017) citaron a Duque et al., (2011), quienes presentaron las siguientes estrategias o técnicas de enseñanza, que a continuación se detallan:

1. El aprendizaje fundamentado en problemas. - Es un criterio metodológico que ayuda al trabajo entre varias disciplinas, abordándose dentro del aula como solucionar problemas, requiriéndose para ello de la integración de saberes; es importante porque permite al estudiante lugares simulados de trabajo, permitiéndoles fortalecer sus habilidades. / 2. El aprendizaje basado en proyectos. – Viene a ser el planteamiento de una situación que simula ser una problemática real, en donde se manifiesta el trabajo colaborativo hacia la formulación y realización de un proyecto. / 3. El aprendizaje cooperativo. -También llamado aprendizaje de igual a igual o también entre colegas; Su base principal para que este instrumento sea exitoso es que, para un estudiante, el mejor maestro es otro estudiante. / 4. El aprendizaje activo, o aprender haciendo. - Técnica basada en el procedimiento en la que apropia de la parte cognitiva sobre bases del hacer. Esta estrategia se basa en propiciar una participación más comprometida por el alumno. (Duque et al., 2011, citados por López y Mejía, 2017).

También es necesario citar una fuente en inglés sobre Estrategias de enseñanza y para ello se cita a Pamplona et al., (2019) quienes, sobre el particular señalaron:

It is important to mention that most of the strategies that are recognized with these characteristics are based on methodological approaches that are based on collaborative and cooperative learning, which favor the construction of learning together, promoting social skills, individual and social responsibility. and autonomy; it is cooperative when the tasks are divided by components, each student with a specific role, knowledge is shared (Marín, 2015). It is collaborative when tasks are divided to later integrate each part, support is provided among colleagues. (Marín, 2015, citado por Pamplona et al., 2019).

Cabe señalar que, la mayor parte de las estrategias que se fundamentan con estas características, están basadas en enfoques metodológicos orientados en el aprendizaje colaborativo y cooperativo, los mismos que facilitan la construcción del aprendizaje de forma grupal, fomentando las habilidades sociales, la responsabilidad individual y social y la autonomía; es cooperativo porque se dividen las tareas por componentes, cada estudiante con un determinado rol particular, el conocimiento es compartido (Marín, 2015). Es colaborativo porque se dividen las tareas para luego agrupar la parte de cada uno de ellos, brindándose apoyo entre los compañeros. (Marín, 2015, García, Basilotta y López, 2014; Pérez et al., 2014; Muñoz, 2014, citado por Pamplona et al., 2019)

Para el desarrollo de este estudio, las técnicas de enseñanza están referidas al conjunto de actividades que los docentes, en este caso los oficiales superiores comandos, sistematizan para que el alumno, en este caso el oficial subalterno comando, edifique y transforme su propio conocimiento, y después de ello lo someta a una constante evaluación; además de colaborar con él, en la restructuración de su mismo desarrollo.

Del mismo modo, se afirma que, las técnicas de enseñanza desempeñan un rol primordial en la enseñanza – aprendizaje del oficial superior alumno comando, recibiendo conocimientos que el docente superior planifica y ejecuta para permitir la edificación del conocimiento. Para la capacitación de los oficiales comandos, referente al planeamiento y conducción táctica de unidades de fuerzas especiales, se emplean las diferentes técnicas de enseñanza, tales como el aprendizaje cooperativo, donde se simula la conformación de un estado mayor y se procede con un planeamiento sobre una situación planteada. Así mismo, se elaboran trabajos de investigación con la finalidad de comparar la manera de planear y conducir estas unidades en países de la región con el nuestro.

Otra técnica de enseñanza, muy empleada en la *Escuela de Comandos del Ejército*, es requiriendo al Centro de Entrenamiento Táctico Computarizado (CETAC), ubicado en las

instalaciones y bajo la responsabilidad de la Escuela Superior de Guerra del Ejército – ESGE, lugar donde se realizan planeamientos y ejercicios de conducción de operaciones especiales, los mismos que son monitoreados por medio de un software y que arroja resultados muy acordes a la realidad.

2.2.3. Bases teóricas de la variable 2: Planeamiento y conducción táctica

2.2.3.1. Definición. Para definir y ampliar la teoría sobre la variable *Planeamiento y Conducción Táctica*, se recurrió al Manual del Ejército ME 1-134 (2015), por ser una variable netamente castrense. Así se apreció que este manual definió al planeamiento y la conducción táctica, como funciones obligatorias que se desarrollan, tanto en la capacitación como en la conducción de operaciones, en el oficial alumno que se forja en las aulas de la Escuela de Comandos del Ejército; es decir dentro del ámbito militar. Incluye el diseño de la operación y comienza cuando una unidad recibe una misión. “El planeamiento constituye arte y ciencia para comprender la situación, tener una visión de futuro exitoso, así como identificar formas eficaces para lograr ese futuro esperado. Un planeamiento práctico y adecuado es esencial para el éxito de cualquier organización militar”.

Por lo que, “El planeamiento puede estar estructurado e involucrar a comandantes, estados mayores, comandantes subordinados, oficiales de enlace y otros para formular un plan con sincronización. El producto del planeamiento es un plan, una orden o una directiva para una acción futura”.

El planeamiento estratégico proporciona orientación estratégica y dirección para el planeamiento de seguridad cooperativa, este tipo de planeamiento se desarrolla principalmente en los niveles estratégicos (nacional y de dominio). El planeamiento a nivel operacional se enfoca en el desarrollo de planes para campañas y operaciones mayores. (p.31).

“La planeación en el nivel básico táctico se direcciona con el fin de lograr los objetivos y cumplir con las misiones que asigna el escalón superior. Este planeamiento es más corto que el que se realiza en el nivel operacional”. (p.31).

A su vez la estructura organizacional es la estructura operativa y administrativa del sistema de fuerzas especiales, en lo referente a los procedimientos tácticos que se deben tomar en cuenta para planear, preparar y ejecutar operaciones especiales.

Una adecuada estructura organizacional es fundamental para el logro de los objetivos durante las operaciones, pues de ella depende el conocimiento pleno de las funciones de cada integrante del sistema de fuerzas especiales.

2.2.3.2. Medición. La variable planeamiento y conducción táctica es medida a través de las dimensiones: *Planeamiento y Conducción Táctica*; para sustentar teóricamente esta variable militar, se consultó al Manual ME 1 -134 (2015), titulado “Planeamiento de las operaciones terrestres” del Ejército, de acuerdo a como se muestra a continuación:

2.2.3.3. Teoría sobre la dimensión: Planeamiento militar.

Definición de planeamiento militar. El ME 1-134 (2015) señaló:

El arte y la ciencia de entender una situación particular, tener una visión de futuro alcanzado, así como, de diseñar un enfoque operacional para lograr ese futuro. Sobre conocimiento y guía, el planeamiento concibe la realización de una operación completamente sincronizada o una orden que constituye posibles acciones en tiempo, espacio y propósito, y de esta manera dirigir a la fuerza durante la ejecución. Dicho en otras palabras, se constituye en el procedimiento a través del cual, el Estado Mayor transforma el concepto inicial del comandante en cursos de acción específicos orientados a la preparación y ejecución, teniendo como norte los resultados deseados. (p.2-15)

El planeamiento es una acción continua y a la vez cíclica a lo largo del desarrollo de las operaciones. Del mismo modo, esta actividad puede involucra hasta los comandantes, estados mayores, comandantes subordinados, oficiales de enlace y otros, con la finalidad de formular un plan completamente sincronizado. El planeamiento se lleva a cabo para distintas etapas de tiempo; es decir, a largo, mediano y a corto plazo. (p-2-16).

El valor del planeamiento. Según el ME 1 -134 (2015) “Todo planeamiento se fundamenta en conocimientos y suposiciones sobre el futuro. El planeamiento no predice exactamente cuáles serán los resultados de la operación, cómo se comportará el enemigo, o cómo responderán los civiles ante las fuerzas amigas o enemigas” (p.2-16).

El planeamiento colabora con los jefes en los siguientes aspectos: “1. Entender y ejecutar soluciones para resolver el problema. / 2. Adelantarse a los eventos y adecuarse rápidamente a nuevos acontecimientos. / 3. Organización de las unidades y darles prioridad a los acontecimientos. / 4. Conducir las acciones en forma sincronizada.” (p.2-19).

Es que, también en el Planeamiento, se busca darle el impulso al oficial subalterno de la especialidad de comando, ya que, en los cursos básicos y/o avanzados el planeamiento que se desarrolla prioritariamente es como fuerza regular, entendiendo que, las particularidades del planeamiento de una operación especial son importantes que el oficial alumno las conozca, las desarrolle y aplique el pensamiento creativo que se necesita para su planeamiento; sin embargo, este no se da, debido a que en sus respectivas escuelas de capacitación se centran en su arma más no en la especialidad en la cual fueron formados.

2.2.3.4. Teoría sobre la dimensión: Conducción táctica. “La conducción táctica está directamente relacionada a la conducción de tropas en el combate o el *Procedimiento de Conducción de Tropas* (PCT); es decir a la conducción de tropas de organizaciones militares menores a la de una unidad tipo batallón” (ME 1-134, 2015, p.5-1).

En las últimas décadas, el Ejército del Perú y, por ende, sus comandantes (líderes), vienen acumulando experiencia en este tipo de circunstancias. El último conflicto

armado del siglo pasado (Cenepa - 1995), y las operaciones militares contra las organizaciones terroristas (Sendero Luminoso y el Movimiento Revolucionario Túpac Amaru) obligaron al Ejército a organizarse en patrullas de combate que se constituían en base a secciones de tropa y en donde sus comandantes – Oficiales Subalternos, muchos de ellos recién graduados de la Escuela Militar de Chorrillos – tuvieron que tomar decisiones, colocándose en ellos la responsabilidad del planeamiento y el cumplimiento exitoso de su misión (ME 1-134, 2015, p.5-1).

Los pasos del procedimiento de conducción de tropas. Son ocho los procedimientos para conducir tropas, en forma secuencia, los mismos pueden ser cambiables por los jefes, de conformidad con la misión, de acuerdo al siguiente detalle: 1. Recepcionar la misión. / 2. Dar la orden preventiva. / 3. Elaborar un plan preliminar. / 4. Dar inicio al movimiento. / 5. Disponer los reconocimientos necesarios. / 6. Complementar el plan. / 7. Dar órdenes. / 8. Supervisión. (ME 1-134, 2015, pp.5-1, 5-2)

2.2.3.5. Roles asignados al Ejército. Según Astudillo (2020), los roles del Ejército, se extraen de los *Roles de las Fuerzas Armadas*: de acuerdo al siguiente detalle:

1. Garantía de la independencia, soberanía e integridad del territorio. (Rol Constitucional, Art. 167°). / 2. Contribuir a restablecer el orden interno (Art. 137°). / 3. Actuar en el desarrollo de la nación (Art. 171°). / 4. Actuar en el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (Art. 171°). / 5. Actuar en la Política exterior (Misiones de Paz- ONU). (Astudillo, 2020, p.72).

Teniendo en consideración los cinco *Roles* antes descritos, Astudillo sostuvo:

Con los efectos de la globalización y de los factores transformadores y cambiantes que este fenómeno coadyuva a estar permanente actualizados respecto al concepto de las Fuerzas Armadas, existen muchos casos del nuevo rol que han asumido las naciones frente a la globalización. (p.73).

Para concluir con el presente *Marco Teórico* y dar paso a la definición de términos, sobre la *Capacitación*, se resalta lo señalado por Astudillo (2020), quien sostuvo que, “La capacitación profesional y el planeamiento y conducción táctica es de vital importancia la estrategia, así como la táctica” (p.79).

La estrategia es el camino ideal para alcanzar un objetivo determinado, utilizando para ello toda una etapa de planeación y controlar los recursos para diseñar un plan holístico para lograr el éxito. Por otro lado, la táctica viene a ser el método aplicado a una situación particular para lograr resultados óptimos. (p.79).

2.3. Definición de términos

Ambiente operacional

De acuerdo al Manual del Ejército ME 1-134 (2015), se definió al ambiente operacional como “Una combinación de las condiciones, circunstancias e influencias que afectan el empleo de capacidades y dan frutos en las decisiones del comandante. El ambiente operacional abarca aire, tierra, mar, espacio, y el ambiente de la información” (p.2-1).

Capacidad

El Diccionario de Uso de las Fuerzas Armadas MFA-CS-11-01 (2007) señaló que la capacidad es el “Conjunto de funciones y sistemas que van a definir el potencial de una unidad militar dentro del contexto operacional” (p.27).

Capacitación

Se define como:

El proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. La capacitación entraña la transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, así como desarrollo de habilidades y competencias. (Chiavenato, 2019, p. 330)

Competencia

Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua – DRAE (2022), competencia significa “pericia, aptitud o idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado”.

Educación militar

El Diccionario de Uso de las Fuerzas Armadas MFA-CS-11-01 (2007), Educación militar es “la instrucción sistemática de individuos en materias que incrementan sus conocimientos de la ciencia y arte de la guerra” (p.4).

Planeamiento

Según el ME 1-134 (2015), el planeamiento es,

El arte y la ciencia de comprender una situación, visualizar un futuro deseado y trazar un enfoque operacional para alcanzar ese futuro. En base a este entendimiento y enfoque, el planeamiento visualiza el desarrollo de una operación totalmente sincronizada o una orden que organiza posibles acciones en tiempo, espacio y propósito para orientar a la fuerza durante la ejecución. (p.15).

Proceso de operaciones

De acuerdo al ME 1-134 (2015) *Planeamiento de operaciones terrestres*, respecto al proceso de operaciones consideró que, “Está referido a la secuencia lógica que el comandante realiza en la conducción de operaciones, mediante el mando tipo misión” (p.2-1).

Operaciones especiales

El Diccionario de Uso de las Fuerzas Armadas MFA-CS-11-01 (2007) señaló que: Son aquellas en las cuales las características del teatro de operaciones, la naturaleza de la operación, las condiciones particulares bajo las cuales dichas operaciones pueden ser conducidas o una combinación de estos factores; exige: a. Empleo de tropas especiales o especialmente entrenadas. b. Tácticas, técnicas o material especial. c. Poner énfasis sobre ciertas consideraciones. Tipos de operaciones militares que requieren de tropas especializadas, equipos o técnicas. (p.88).

Operaciones militares

El Diccionario de Uso de las Fuerzas Armadas MFA-CS-11-01 (2007) definió las operaciones militares como los “Procedimientos que involucran un planeamiento, preparación y ejecución realizados por unidades u organizaciones militares en general, que busca de solucionar problemas de índole militar, estas pueden ser de características ofensivas, defensivas, y de asuntos civiles” (p.87).

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

La capacitación de oficiales subalternos de la especialidad de comandos se relacionó directamente con el planeamiento y conducción táctica de unidades de fuerzas especiales en la II División de Ejército, 2018-2019.

2.4.2. Hipótesis específicas

H₁. El perfil de competencias se relacionó de manera significativa con el planeamiento y conducción táctica de unidades de fuerzas especiales en la II División de Ejército, 2018-2019

H₂. Las técnicas de enseñanza se relacionaron de manera significativa con el planeamiento y conducción táctica de unidades de fuerzas especiales en la II División de Ejército, 2018-2019.

Capítulo III. Método

3.1. Enfoque de investigación

El enfoque empleado en la presente investigación fue cuantitativo, al respecto Hernández y Mendoza, 2018, señalaron que:

Los planteamientos cuantitativos se derivan de la literatura y están asociados a un rango amplio de propósitos de investigación tales como: explorar y describir fenómenos, variables, hechos, etc.; establecer precedentes; comparar casos, grupos, fenómenos, etc.; relacionar fenómenos; determinar causas y efectos; evaluar intervenciones; desarrollar tecnología; resolver problemática. (p.41).

3.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación empleado fue no experimental, “Ya que durante el proceso investigativo no se ha manipulado la variable independiente, sino que han sido observadas en cuanto a su comportamiento ante otras variables” (Hernández, 2017, p.175).

3.3. Nivel de investigación

"El estudio plantea un alcance descriptivo-correlacional, en donde se asocian conceptos, fenómenos, hechos o variables” (Hernández y Mendoza, 2018, p.109).

3.4. Diseño de investigación

De acuerdo a la temporalización, en un estudio transaccional – transversal. Hernández y Mendoza (2018) sostienen que “en estos diseños, los datos son recolectados en su solo momento” (p.176).

El diseño se grafica así:

$$M_1 \quad O_1 X_1 \quad \longrightarrow \quad Y_1$$

Donde:

M_1 = Muestra

O_1 = Observaciones-mediciones.

X_1 = Capacitación de oficiales

Y_2 = Planeamiento y conducción táctica

3.5. Población y muestra de estudio

3.5.1. Población de estudio

Conformada por 192 oficiales en el grado de subteniente, alférez, teniente y capitán de la especialidad de comandos que trabajan en la II División de Ejército en los periodos 2018-2019.

3.5.2. Muestra de estudio

La muestra empleada es de carácter probabilístico y según cálculo muestral está conformada por 103 comandos en los grados de subtenientes, tenientes y capitán que laboraron en la II División de Ejército en el periodo 2018-2019.

Para obtener la muestra se empleó la siguiente fórmula (muestra probabilística) en forma aleatoria:

$$n = \frac{Z^2 PQN}{e^2 (N-1) + Z^2 PQ}$$

Donde:

e= Margen de error 5%.

Z= Valor de abscisa de la curva normal para una probabilidad del 95% de confianza, nivel de confianza (1.96).

PQ = Oficiales de la especialidad de comandos que laboran en la II División de Ejército (P = 0.5).

N= Tamaño de muestra.

N= Tamaño de la población.

Por lo tanto, a un nivel de confianza de 95% y 5% como margen de error se tiene la obtención

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50) (0.50) (192)}{(0.05)^2 (192-1) + (1.96)^2 (0.50) (0.50)}$$

$$n = 103$$

3.5.3. Unidad de estudio

Fueron los oficiales subalternos en la especialidad de comandos que se encuentran laborando en la II División de Ejército, durante el periodo 2018-2019.

3.6. Variables de investigación

3.6.1. Variables de estudio

Variable 1. Capacitación de oficiales subalternos.

Variable 2. Planeamiento y conducción táctica.

3.6.2. Definición conceptual

V1: Capacitación. Se define como capacitación al “Proceso académico mediante el cual se le administra conocimientos a una persona, con la finalidad de que adquiera habilidades y capacidades, de acuerdo a los intereses de la empresa, buscando la mejora continua del individuo que va a ser capacitado” (Chiavenato, 2019, p. 330)

V2: Planeamiento y conducción táctica. “El planeamiento y la conducción táctica en el ámbito militar se encuentra inmerso en el proceso de operaciones, que incluye el diseño de la operación y comienza cuando una unidad recibe una misión” (ME 1-134).

3.7. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Cuadro de operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala y valores	Niveles y rangos		
V1: Capacitación de oficiales subalternos	X ₁ : Perfil de competencias	- Nivel de preparación académica.	1,2,3,4,5,6,7,	Escala de Likert			
		- Oficial de la especialidad de comandos.					
		- Grados académicos.					
		- Grados jerárquicos militares.					
		- Experiencia en combate.					
		- Experiencia comandando unidades de FF. EE.				- Totalmente de acuerdo.	-Alto (22-59)
		- Cualidades militares.				- De acuerdo.	-Medio (50-79)
		- Metodología de enseñanza activa.				- Ni de acuerdo ni en desacuerdo.	-Bajo (80-110)
		- Uso de plataformas virtuales interactivas.				- En desacuerdo.	
		- Uso de TICS.				- Totalmente en desacuerdo.	
		- Empleo de material documentario especialidad.					
		- Uso de material militar especializado.					
		- Adecuado desarrollo de documentos de instrucción pedagógica.					
		- Uso continuo de feedback.					
		- Adecuado tratamiento de evaluación.					

X2: Técnicas de enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> - Nivel de conocimiento teórico. - Empleo de conocimiento teórico actualizado o de última generación. - Dominio de conocimiento doctrinal - Estructura coherente de los componentes de la fuerza. - Definición de la misión. - Designación de responsabilidades colectivas. - Designación de responsabilidades individuales. 	
<hr/>		
Y1: Planeamiento	<ul style="list-style-type: none"> - Empleo de estudio de casos. - Actualización de la doctrina de operaciones comandos. - Creación de doctrina en base a la historia de amenazas y/o conflictos nacionales. - Creación de doctrina en base a la geografía nacional. - Planeamiento a priori, teniendo en cuenta asignación logística con material de última generación. 	8, 9, 10, 11, 12,13, 14
V2: Planeamiento y Conducción táctica.		
Y2: Conducción táctica	<ul style="list-style-type: none"> - Experiencia de combate para ser instructor. - Organización del misionamiento, a priori, debe haber una simulación. - Conducción de operaciones con armamento y material logístico de última generación. 	

Nota. Operacionalización de variables con indicación de escala de valores, niveles y rango.

3.8. Técnica e instrumento de recolección de datos.

3.8.1. Técnica de recolección de datos.

La encuesta, se aplicó en forma colectiva a la muestra elegida, buscando datos concretos referidos a la capacitación profesional y el planeamiento y conducción táctica de los oficiales subalternos de la especialidad de comandos de la II División de Ejército.

El análisis documental, para interpretar las teorías.

Partes de patrulla, partes de guerra, que se encuentran en el repositorio de documentación oficial del Comando de Operaciones Terrestres (COTE).

3.8.2. Instrumentos de recolección de datos

El cuestionario. Se desarrolló a 103 oficiales subalternos de la especialidad de comandos. Se establecieron las preguntas para alcanzar los objetivos planteados. fue sometido a una revisión por tres jueces expertos, dos temáticos con el grado de Mayor y con el grado de Magister, de la especialidad de Comandos y una metodóloga con el grado de Doctora.

3.9. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Para obtener los datos estadísticos requeridos en un enfoque cuantitativo, se empleó el programa SPSS Versión 25, diseñándose una base de datos con las 103 personas de la muestra. La aplicación del programa sirvió para obtener los resultados descriptivos (dimensión por dimensión), así como los resultados del análisis inferencial, lo que conllevó posteriormente a discutir los hallazgos de este trabajo de investigación.

Capítulo IV. Resultados

4.1. Análisis descriptivo

Variable X - Capacitación de Oficiales Subalternos

X1: Perfil de competencias.

Pregunta 1. ¿Considera usted que se debe capacitar al oficial de la especialidad de comandos anualmente?

Tabla 2.

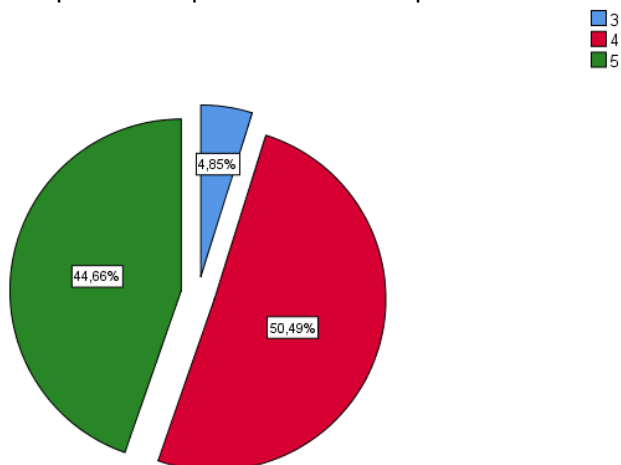
Capacitación anual

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	5	4,9	4,9	4,9
	4	52	50,5	50,5	55,3
	5	46	44,7	44,7	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Figura 1.

Capacitación anual

¿Considera usted que se debe capacitar al oficial de la especialidad de comandos anualmente?



Análisis. El 95,10% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que se debe capacitar al oficial de la especialidad de comandos anualmente.

Pregunta 2. ¿Considera usted que el instructor comando a cargo del curso de actualización, debe contar con un perfil académico altamente calificado?

Tabla 3.

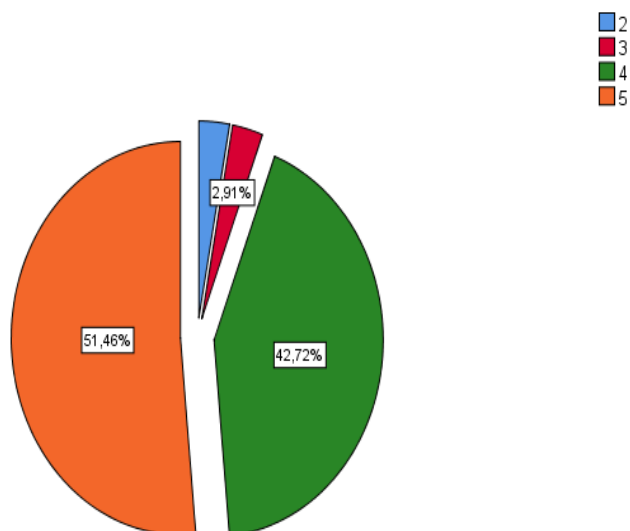
Perfil del instructor

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	3	2,9	2,9	2,9
	3	3	2,9	2,9	5,8
	4	44	42,7	42,7	48,5
	5	53	51,5	51,5	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Figura 2.

Perfil del instructor

¿Considera usted que el instructor comando a cargo del curso de actualización, debe contar con un perfil académico altamente calificado?



Análisis. El 94.20% estuvo totalmente de acuerdo con que el instructor comando a cargo del curso de actualización, debe contar con un perfil académico altamente calificado.

Pregunta 3. ¿Considera usted que el instructor comando a cargo del curso de actualización, debe tener experiencia de combate?

Tabla 4.

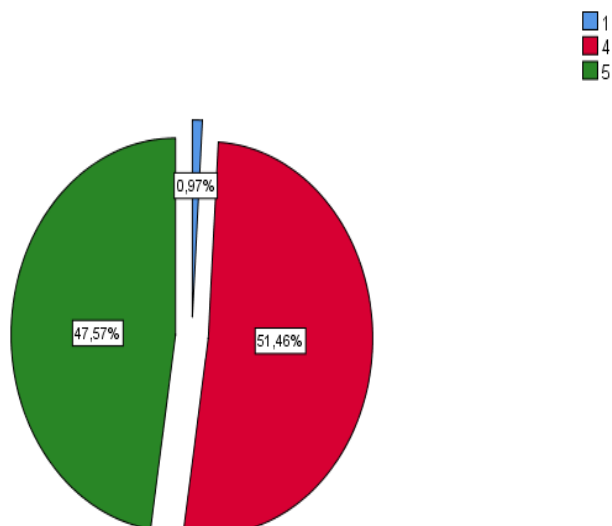
Experiencia de combate en el instructor

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	1,0	1,0	1,0
	4	53	51,5	51,5	52,4
	5	49	47,6	47,6	100,0
Total		103	100,0	100,0	

Figura 3.

Experiencia de combate en el instructor

¿Considera usted que el instructor comando a cargo del curso de actualización, debe tener experiencia de combate?



Análisis. El 99.00% se mostró totalmente de acuerdo con que el instructor comando a cargo del curso de actualización, debe tener experiencia de combate.

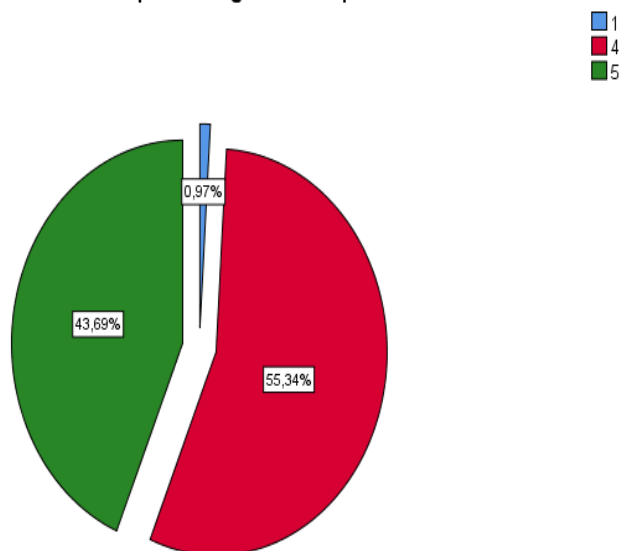
Pregunta 4. ¿Considera usted que las asignaturas especializadas deben ser actualizadas?

Tabla 5.*Asignaturas actualizadas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	1,0	1,0	1,0
	4	57	55,3	55,3	56,3
	5	45	43,7	43,7	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Figura 4.*Asignaturas actualizadas*

¿Considera usted que las asignaturas especializadas deben ser actualizadas?



Análisis. El 99.00% estuvo totalmente de acuerdo con que las asignaturas especializadas deben ser actualizadas.

Pregunta 5. ¿Considera usted que la metodología para la enseñanza del instructor comanda a cargo del curso de actualización, debe ser didáctica?

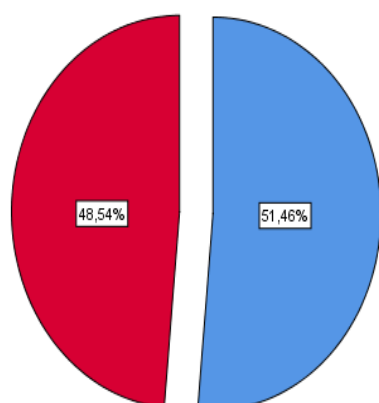
Tabla 6.*Metodología didáctica*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	53	51,5	51,5	51,5
	5	50	48,5	48,5	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Figura 5.*Metodología didáctica.*

¿Considera usted que la metodología para la enseñanza del instructor comando a cargo del curso de actualización, debe ser didáctica?

■ 4
■ 5



Análisis. El 48.50% de la muestra seleccionada estuvo totalmente de acuerdo con que la metodología para la enseñanza del instructor comando a cargo del curso de actualización, debe ser didáctica.

El 51.50% se muestra de acuerdo con que la metodología para la enseñanza del instructor comando a cargo del curso de actualización, debe ser didáctica.

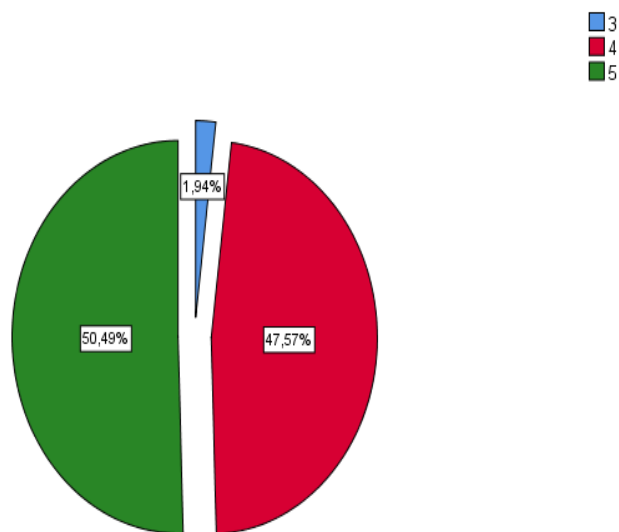
Pregunta 6. ¿Considera usted que se debe emplear recursos tecnológicos y virtuales para la instrucción de los comandos?

Tabla 7.*Recursos tecnológicos y virtuales.*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	2	1,9	1,9	1,9
	4	49	47,6	47,6	49,5
	5	52	50,5	50,5	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Figura 6.*Recursos tecnológicos y virtuales*

¿Considera usted que se debe emplear recursos tecnológicos y virtuales para la instrucción de los comandos?



Análisis. El 98.10% de los encuestados está totalmente de acuerdo / de acuerdo con que se debe emplear recursos tecnológicos y virtuales para la instrucción de los comandos.

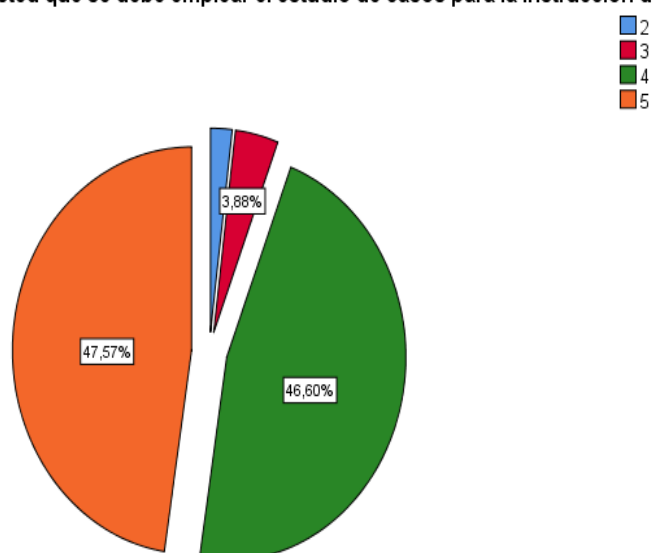
Pregunta 7. ¿Considera usted que se debe analizar experiencias exitosas de FF. EE. como estudio de casos para la instrucción de los comandos?

Tabla 8.*Experiencias exitosas en FF. EE.*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	2	1,9	1,9
	3	4	3,9	5,8
	4	48	46,6	52,4
	5	49	47,6	100,0
Total	103	100,0	100,0	

Figura 7.*Experiencias exitosas en FF. EE.*

¿Considera usted que se debe emplear el estudio de casos para la instrucción de los comandos?



Análisis. El 94.20% estuvo totalmente de acuerdo con que se debe analizar experiencias exitosas en FF. EE. como estudio de casos para la instrucción de los comandos.

Variable Y – Planeamiento y conducción táctica

Y1: Técnicas de enseñanza

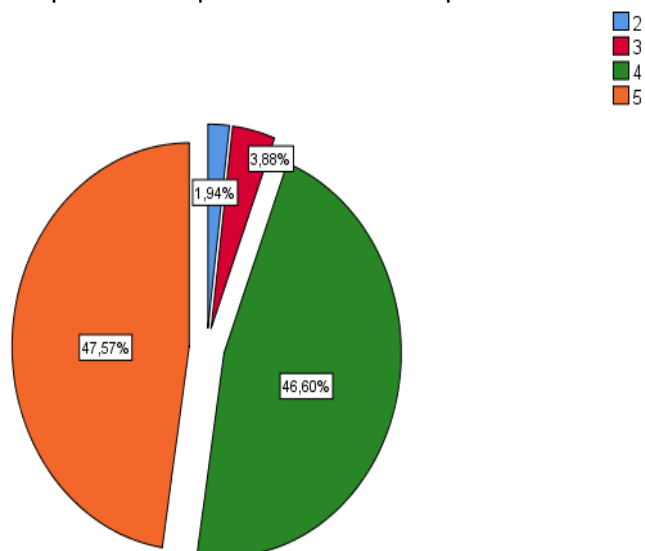
Pregunta 8. ¿Considera usted que se debe emplear el estudio de casos para la instrucción de los comandos?

Tabla 9.*Estudio de casos*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
2	2	1,9	1,9	1,9
3	4	3,9	3,9	5,8
Válido 4	48	46,6	46,6	52,4
5	49	47,6	47,6	100,0
Total	103	100,0	100,0	

Figura 8.*Estudio de casos*

¿Considera usted que se debe emplear el estudio de casos para la instrucción de los comandos?



Análisis. El 94.20% se mostró totalmente de acuerdo con que se debe emplear el estudio de casos para la instrucción de los comandos.

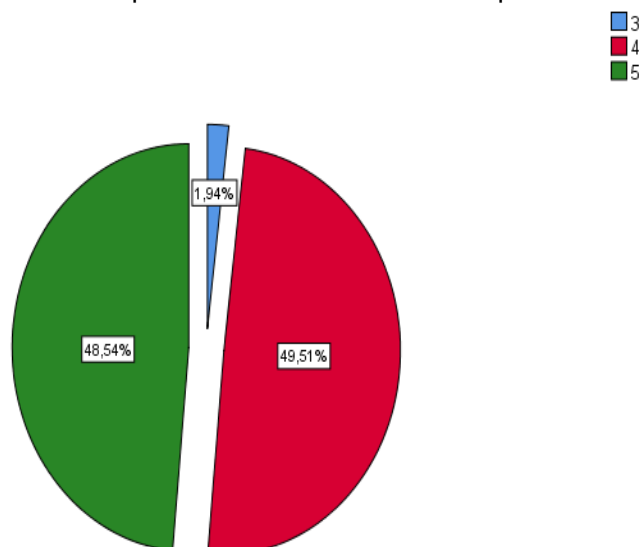
Pregunta 9. ¿Considera usted que se debe actualizar la doctrina de operaciones comandos?

Tabla 10.*Doctrina de operaciones*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	2	1,9	1,9	1,9
	4	51	49,5	49,5	51,5
	5	50	48,5	48,5	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Figura 9.*Doctrina de operaciones*

¿Considera usted que se debe actualizar la doctrina de operaciones comandos?



Análisis. 98.10% de la muestra elegida estuvo totalmente de acuerdo con que se debe actualizar la doctrina de operaciones comandos.

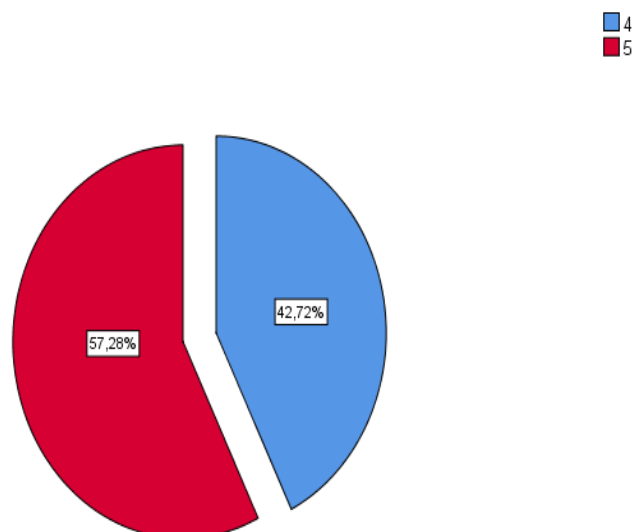
Pregunta 10. ¿Considera usted que la doctrina debe ser creada en base a la historia de amenazas y/o conflictos nacionales?

Tabla 11.*Historia de amenazas y/o conflictos nacionales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	44	42,7	42,7	42,7
	5	59	57,3	57,3	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Figura 10.*Historia de amenazas y/o conflictos nacionales*

¿Considera usted que la doctrina debe ser creada en base a la historia de amenazas y/o conflictos nacionales?



Análisis. El 57.30% se mostró totalmente de acuerdo con que la doctrina debe ser creada en base a la historia de amenazas y/o conflictos nacionales.

El 42.70% de los encuestados estuvo de acuerdo con el planteamiento.

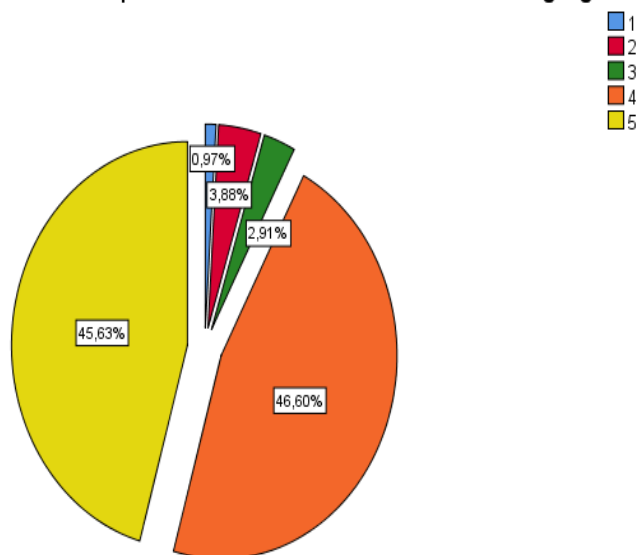
Pregunta 11. ¿Considera usted que la doctrina debe ser creada en base a la geografía nacional?

Tabla 12.*Doctrina basada en la geografía*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	1,0	1,0
	2	4	3,9	4,9
	3	3	2,9	7,8
	4	48	46,6	54,4
	5	47	45,6	100,0
Total	103	100,0	100,0	

Figura 11.*Doctrina basada en la geografía*

¿Considera usted que la doctrina debe ser creada en base a la geografía nacional?



Análisis. El 92.20% estuvo totalmente de acuerdo con que la doctrina debe ser creada en base a la geografía nacional.

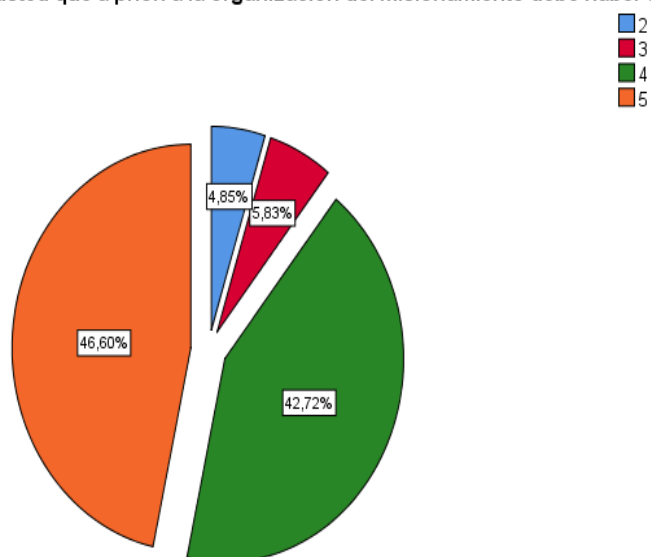
Pregunta 12. ¿Considera usted que a priori a la organización del misionamiento debe haber una simulación?

Tabla 13.
Simulación

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	5	4,9	4,9
	3	6	5,8	10,7
	4	44	42,7	53,4
	5	48	46,6	100,0
Total	103	100,0	100,0	

Figura 12.
Simulación

¿Considera usted que a priori a la organización del misionamiento debe haber una simulación?



Análisis. El 89.30% de la muestra estuvo totalmente de acuerdo con que a priori a la organización del misionamiento debe haber una simulación.

El 5.80% de los encuestados se mostró neutral.

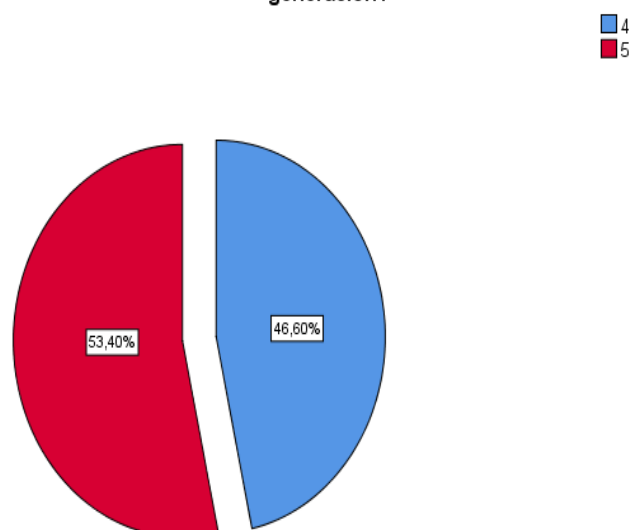
Pregunta 13. ¿Considera usted que a priori a la organización del misionamiento se debe contar con logística de última generación?

Tabla 14.*Logística de última generación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	48	46,6	46,6	46,6
	5	55	53,4	53,4	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Figura 13.*Logística de última generación*

¿Considera usted que a priori a la organización del misionamiento se debe contar con logística de última generación?



Análisis. El 53.40% se muestra totalmente de acuerdo con que a priori a la organización del misionamiento se debe contar con logística de última generación.

Un 46.60% se muestra de acuerdo con que a priori a la organización del misionamiento se debe contar con logística de última generación.

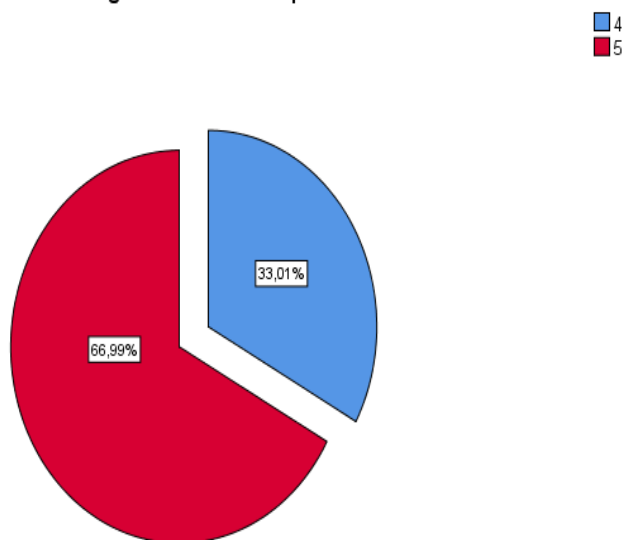
Pregunta 14. ¿Considera usted que las unidades de fuerzas especiales deben estar integradas en su totalidad por oficiales graduados en la especialidad de comandos?

Tabla 15.*Fuerzas especiales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	34	33,0	33,0	33,0
	5	69	67,0	67,0	100,0
	Total	103	100,0	100,0	

Figura 14.*Fuerzas especiales*

¿Considera usted que las unidades de fuerzas especiales deben estar integradas en su totalidad por oficiales graduados en la especialidad de comandos?



Análisis. El 67.00% se mostró totalmente de acuerdo con que las unidades de fuerzas especiales deben estar integradas en su totalidad por oficiales graduados en la especialidad de comandos.

Un 33.00% de los encuestados se muestra de acuerdo con que las unidades de fuerzas especiales deben estar integradas en su totalidad por oficiales graduados en la especialidad de comandos.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

H_0 : Los datos tienen distribución normal

H_1 : Los datos no tienen distribución normal

Tabla 16

Prueba de normalidad de las variables en estudio

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Capacitación de Oficiales Subalternos	0.266	103	0.000
Planeamiento y Conducción Táctica	0.286	103	0.000

^a. Corrección de significación de Lilliefors

Dado que la muestra cuenta con más de 50 participantes, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para determinar si los datos poseen características paramétricas. En este sentido, si el valor de significación (Sig.) es igual o superior a 0,05, se hubiera afirmado que los datos siguen una distribución normal. Por el contrario, si el valor de significación es menor a 0,05, en consecuencia, se dedujo que los datos no presentan una distribución normal; por lo que, para obtención de los resultados inferenciales corresponde aplicación de la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman

4.2.2. Hipótesis general o principal

H₁. Existe asociación entre las variables Capacitación de Oficiales Subalternos y variable Planeamiento y conducción táctica de unidades de Fuerzas Especiales en la II División de Ejército, 2018-2019.

H₀: No existe asociación entre las variables Capacitación de Oficiales Subalternos y Planeamiento y Conducción Táctica de unidades de Fuerzas Especiales en la II División de Ejército, 2018-2019

Tabla 17.

Asociación entre las variables Capacitación de Oficiales Subalternos y Planeamiento y Conducción Táctica de unidades de Fuerzas Especiales en la II División de Ejército, 2018-2019.

		Planeamiento y Conducción Táctica	
Rho de Spearman	Capacitación de Oficiales Subalternos	Coefficiente de correlación	,949**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	103

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión. Dado que el p valor obtenido es 0.00, lo cual es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$, se acepta la hipótesis alternativa (H_1) y rechazar la hipótesis nula (H_0). Además, se confirma que existe una fuerza de asociación positiva fuerte de 0,949 entre las variables Capacitación de Oficiales Subalternos y Planeamiento y conducción Táctica de unidades de Fuerzas Especiales en la II División de Ejército durante el período 2018-2019.

4.2.3. Hipótesis específica 1

H₁. Existe asociación entre la dimensión Perfil de Competencias y variable Planeamiento y conducción táctica de unidades de Fuerzas Especiales en la II División de Ejército, 2018-2019.

H₀: No existe asociación entre la dimensión Perfil de Competencias y Planeamiento y Conducción Táctica de unidades de Fuerzas Especiales en la II División de Ejército, 2018-2019

Tabla 18

Asociación entre la dimensión Perfil de Competencias y Planeamiento y Conducción Táctica de unidades de Fuerzas Especiales en la II División de Ejército, 2018-2019.

Rho de Spearman	Perfil de competencias	Coeficiente de correlación	Planeamiento y Conducción Táctica
			,909**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	103

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión: Teniendo en cuenta que, el p valor calculado es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 ; Además, se confirma que existe una fuerza de asociación positiva fuerte de 0,909 entre la dimensión perfil de competencias y el planeamiento y conducción táctica de unidades de Fuerzas Especiales en la II División de Ejército, 2018-2019.

4.2.3. Hipótesis específica 2

H₁. Existe asociación entre la dimensión Técnica de Enseñanza y variable Planeamiento y conducción táctica de unidades de Fuerzas Especiales en la II División de Ejército, 2018-2019.

H₀: No existe asociación entre la dimensión Técnica de Enseñanza y Planeamiento y Conducción Táctica de unidades de Fuerzas Especiales en la II División de Ejército, 2018-2019

Tabla 19

Asociación entre la dimensión Técnicas de Enseñanza y Planeamiento y Conducción Táctica de unidades de Fuerzas Especiales en la II División de Ejército, 2018-2019.

		Planeamiento y Conducción Táctica	
Rho de Spearman	Técnica de enseñanza	Coeficiente de correlación	,952**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	103

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Conclusión: Considerando que el valor p calculado es menor que el nivel de significancia $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Además, se confirma una asociación positiva fuerte de 0.952 entre la dimensión "Técnicas de enseñanza" y el "Planeamiento y conducción táctica de unidades de Fuerzas Especiales" en la II División de Ejército durante el período 2018-2019.

Capítulo V: Discusión de resultados

Hipótesis específica 1

El perfil de competencias se relaciona de manera significativa con el planeamiento y conducción táctica de unidades de Fuerzas Especiales en la II División de Ejército, 2018-2019.

Se aceptó la hipótesis H1; por lo que se obtuvo:

El 95.10% de los encuestados manifestó estar de acuerdo con que se debe capacitar al oficial de la especialidad de comandos anualmente; asimismo, ante la pregunta si el instructor comando a cargo del curso de actualización debe contar con un perfil académico altamente calificado el 94.20% se encontró en total acuerdo. Este resultado concuerda con lo expresado por López y Mejía (2017), quienes señalaron que, “Del aprendizaje depende la enseñanza, por lo que, no se deben mencionar estos términos por separado, por lo tanto, ambos términos, se encuentran y están directamente relacionados”. Asimismo, agregaron que “Dicho proceso se asocia como una serie de mediciones cognitivas y sociales en las que el docente puede participar diseñando y desarrollando los instrumentos (técnicas, herramientas, métodos) necesarios para lograr con éxito el fin último del proceso” (p.3).

Siendo los pilares del mismo, la empatía y asertividad, tanto en el desarrollo de la socialización como en la capacitación y desarrollo de los tópicos y estudios de casos de la asignatura que se imparte, en este caso, dentro del contexto de un curso de actualización para comandos de fuerzas especiales.

De igual forma frente a la pregunta si el instructor comando a cargo del curso de actualización debe tener experiencia en combate se tiene que en los resultados el 99% se encontró totalmente de acuerdo. Por otro lado, el 99.00% estuvo totalmente de acuerdo con que las asignaturas especializadas deben ser actualizadas, mientras que el 48.50% de los encuestados estuvo de acuerdo con que la metodología para la enseñanza del instructor comando a cargo del curso de actualización, debe ser didáctica. Este resultado cobra vital importancia si se tiene en consideración que actualmente vivimos en un mundo globalizado del cual las fuerzas élites o especializadas no se encuentran apartadas de este fenómeno. Los avances de la sociedad de conocimiento militar hoy en día exigen una actualización y perfeccionamiento constante de contenidos, maniobras, estrategias de ofensiva y respuesta, así como de misiones específicas propias de la especialidad.

El 98.10% de la muestra estuvo de acuerdo con que se deben emplear recursos tecnológicos y virtuales para la instrucción de los comandos, lo cual se alinea con lo expresado por López y Mejía (2017), quienes citaron a Duque et al., (2011), quienes expresaron que, una de las técnicas de enseñanza es:

El aprendizaje basado en problemas, que esta técnica didáctica ayuda al trabajo entre varias disciplinas, abordándose dentro del aula como solucionar problemas, requiriéndose para ello de la integración de saberes; es importante porque permite al estudiante lugares simulados de trabajo, permitiéndoles fortalecer sus conocimientos que les coadyuvará al aprendizaje colaborativo, poniéndole un reto al docente, quien pasa de ser un transmisor de conocimientos a ser un ente que motiva la búsqueda de conocimiento. (Duque et al., 2011, citados por López y Mejía, 2017)

El 94.20% se mostró de acuerdo y totalmente de acuerdo con que se debe emplear el estudio de casos para la instrucción de los comandos. Dentro de la técnica del aprendizaje basado en problemas está el estudio de casos, muy empleado en el ámbito castrense para explotar las experiencias vividas por otros protagonistas, tanto en *Guerra Convencional* como en la *Guerra No Convencional*.

Hipótesis específica 2

Las técnicas de enseñanza se relacionaron de manera significativa con el planeamiento y conducción táctica de unidades de Fuerzas Especiales en la II División de Ejército, 2018-2019.

La hipótesis de investigación H1 se acepta, por lo que se coligió:

En cuanto a la doctrina el 98.10% se mostró totalmente de acuerdo con que se debe actualizar la doctrina de operaciones especiales. Este es un resultado con una escala de valoración bastante alta dentro de la escala de Likert. De igual manera, ante la pregunta si la doctrina debe ser creada en base a la geografía nacional el 92.20% de los encuestados se mostró de acuerdo totalmente; y por último respecto a la doctrina, el 57.30% se mostró totalmente de acuerdo con que la doctrina debe ser creada en base a la historia de amenazas y/o conflictos nacionales, lo que infirió que de acuerdo a la muestra es necesario no solo una revisión de la doctrina que se desarrolla en fuerzas especiales, sino además actualizarlas dentro de los nuevos conocimientos militares en para este tipo de fuerzas, así como también que se encuentre acorde a los nuevos roles del Ejército del Perú tal como lo evidencia Astudillo (2020), respecto a que:

Con los efectos de la globalización y de los factores transformadores y cambiantes que este fenómeno coadyuva a estar permanente actualizados respecto a la definición de las FF AA, existe variedad de eventos sobre el nuevo rol que les tocado asumir a las naciones ante este mundo globalizado (p.73).

De acuerdo a ello es necesario una revisión de la doctrina en fuerzas especiales, a fin de integrar nuevos tópicos respecto al arte de la guerra.

Por otro lado, el 89.30% de los encuestados se manifestó de acuerdo y totalmente de acuerdo con que a priori a la organización del misionamiento debe haber una simulación; el 53.40% se mostró totalmente de acuerdo y el 46.6% manifestó estar de acuerdo con que a

priori a la organización del misionamiento se debe contar con logística de última generación. De acuerdo al resultado obtenido es meritorio manifestar que, teniendo en cuenta la capacitación profesional y el planeamiento y conducción táctica es de vital importancia la estrategia y la táctica tal como lo expresa Astudillo (2020):

La estrategia es el camino ideal para alcanzar un objetivo determinado, utilizando para ello toda una etapa de planeación y controlar los recursos para diseñar un plan holístico para lograr el éxito. Por otro lado, la táctica viene a ser el método aplicado a una situación particular para lograr resultados óptimos (p.79).

Capítulo VI: Conclusiones y recomendaciones

6.1. Conclusiones.

De acuerdo al objetivo general: *Determinar de qué manera la capacitación de oficiales subalternos de la especialidad de comandos se relacionó con el planeamiento y conducción táctica de las unidades de fuerzas especiales en la II División de Ejército, 2018-2019*, y teniendo en cuenta la hipótesis general del estudio: *La capacitación de oficiales subalternos de la especialidad de comandos se relacionó directamente con el planeamiento y conducción táctica de unidades de fuerzas especiales en la II División de Ejército, 2018-2019*, se tiene que el 54% de la muestra se encontró totalmente de acuerdo con la necesidad de planear cursos de actualización, seminarios, encuentros internacionales en la especialidad de comandos destinados a optimizar la capacitación profesional continua, a fin de que este grupo selecto dentro de las fuerzas especiales se encuentren en constante optimización de su desempeño militar especializado y que respondan a las exigencias de los nuevos roles del Ejército en el contexto de la globalización. De igual forma se cumplió con el objetivo general del estudio que fue *Determinar de qué manera la capacitación de oficiales subalternos se relaciona con el planeamiento y conducción táctica de unidades de Fuerzas Especiales en la II División de Ejército, 2018-2019*.

De acuerdo al objetivo específico 1: *Determinar de qué manera el perfil por competencias se relacionó con el planeamiento y conducción táctica de las unidades de fuerzas especiales en la II División de Ejército, 2018-2019*, y en conformidad con la hipótesis específica 1: *El perfil de competencias se relaciona de manera significativa con el planeamiento y conducción táctica de unidades de fuerzas especiales en la II División de Ejército, 2018-2019*, que fue aceptada, teniendo en cuenta los resultados estadísticos arrojados por el SPSS 25; se coligió estadísticamente que:

Respecto al perfil de competencias, se apreció que el 95.10% de la muestra manifestó estar de acuerdo con que se debe capacitar al oficial de la especialidad de comandos anualmente. Este resultado se conduce respecto a su estudio de las habilidades sociales que debe de estar vestido un instructor a nivel de educación superior y las conductas que mejoran la conducción de sus emociones en las diferentes actividades en el desarrollo de la socialización como en la instrucción y desarrollo de los tópicos y estudios de casos de la asignatura que se imparte en este caso dentro del contexto de un curso de actualización para comandos de fuerzas especiales. De todo lo expuesto se concluye que se logró el objetivo específico 1.

De acuerdo al objetivo específico 2: *Determinar de qué manera las técnicas de enseñanza se relacionaron con el planeamiento y conducción táctica de las unidades de fuerzas especiales en la II División de Ejército, 2018-2019*, y en conformidad con la hipótesis

específica 2: *Las técnicas de enseñanza se relacionan de manera significativa con el planeamiento y conducción táctica de unidades de fuerzas especiales en la II División de Ejército, 2018-2019*, la misma que fue aceptada, según los resultados del SPSS 25; se coligió que este resultado cobra vital importancia si se tiene en consideración que actualmente se vive en un mundo globalizado del cual las fuerzas élites o especializadas no se encuentran ajenas a este fenómeno. Los avances de la sociedad de conocimiento militar hoy en día exigen una actualización y perfeccionamiento constante de contenidos, maniobras, estrategias de ofensiva y respuesta, así como de misiones específicas propias de la especialidad de comandos. Por lo expuesto se concluye que se cumplió con el objetivo específico 2 del estudio.

6.2. Recomendaciones

Con respecto a la capacitación de oficiales subalternos de la especialidad de comandos es importante precisar la necesidad de la actualización continua, tanto en entrenamiento físico, como en el desarrollo de nuevos contenidos militares especializados que respondan a las nuevas amenazas.

De igual forma es importante incluir dentro de la capacitación de oficiales subalternos de la especialidad de comandos nuevas técnicas relacionadas con el tratamiento de las armas en determinadas situaciones de trabajo militar.

Sería muy valioso el poder construir cursos acreditados de la especialidad de fuerzas especiales que se encuentren alineados al desempeño de la carrera del militar en mención, otorgándosele puntaje y certificación válida para su movilidad académica dentro del mérito.

Una posible respuesta a la necesidad de la capacitación continua de oficiales subalternos de la especialidad de comandos es la de incluir dentro del COEDE una escuela especial de actualización y perfeccionamiento para comandos con niveles de desarrollo y complejidad en el aprendizaje especializado, dando así una línea de continuidad en la especialidad.

Sería importante establecer alianzas estratégicas con ejércitos de otros países que se encuentren a la vanguardia en esta especialidad, a fin de intercambiar experiencias tácticas y de misionamiento.

Especial importancia cobra el poder desarrollar capacitación profesional mediante las Tecnologías de la Información y Comunicación, entornos donde se desarrollen los aprendizajes cuenten con el equipo tecnológico de última generación, con señal de banda ancha permanente, así como pizarras y sala de operaciones interactivas.

Referencias bibliográficas

- Alvarado, O., Toro, Y., y Andrade, C. (2018). *Capacitación del Personal de la 35r Brigada de Selva en apoyo a la Policía Nacional (DIRANDRO) en su sector de responsabilidad*. Lima, Lima, Perú.
- Arnold, M. y Osorio, F. (1988). *Introducción a los conceptos básicos de la Teoría General de los Sistemas*. 1998. Recuperado de file:///C:/Users/USER/Downloads/Introduccion_a_los_Conceptos_Basicos_de_la_Teoria_.pdf
- Astudillo, C. (2020). *Un Ensayo sobre la Seguridad y la Defensa en el Perú*. Centro de Altos Estudios Nacionales. Lima, Perú.
- Baca, M., De la Mata, M., y Quiroz, N. (2018). *Plan de Gestión de Recursos Humanos para Oficiales Calificados en Fuerzas Especiales del Ejército del Perú*. Lima, Lima, Perú.
- Barrera, E., Arce, G., y Del Águila, A. (2018). *Estrategias Educativas a ser empleadas en el Planeamiento Operacional y el Uso de Tecnologías de la Información y Comunicaciones en la Maestría en Ciencias Militares, ESGE - EPG*. Lima, Lima, Perú.
- Carrasco (2009). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos.
- Chiavenato, I. (2019). *Administración de Recursos Humanos*. Octava Edición. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2019). *Gestión del Talento Humano*. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Diccionario de la Real Academia de la Lengua (2022). *Significado de capacitación*. <https://dle.rae.es/capacitacion>
- Ejército de Colombia. (1998). *MC 126-2 Docencia militar*. Bogota: CEADE.
- Ejército de Estados Unidos. (2010). *JP 5-0 Planificación Operacional Conjunta*
- Ejército del Perú. (2000). *Servicio Interior*. Lima: COEDE.
- Ejército del Perú. (2013). *Operaciones contra el Terrorismo*. Lima: COEDE.
- Ejército del Perú . (2015). *ME 1-134 Planeamiento de las Operaciones Terrestres*. Lima: COEDE.
- Ejército del Perú. (2015). *ME 1-132 Preparación de Inteligencia en el campo de Batalla*. Lima: COEDE.
- Ejército del Perú. (2017). *ME 1-215 Operaciones de Comandos*. Lima: COEDE.
- Ejército del Perú. (2019). *Directiva General de Funcionamiento del Sistema Educativo del Ejército*. Lima.

- Ejército del Perú. (2019). Directiva N° 001 Educación de Oficiales. 10.
- Ejército del Perú. (2019). *Manual Directriz MF 3 - 0 "Concepción de la operaciones y acciones militares"*
- Ejército del Perú. (2019). *Manual Fundamental MF 3 - 5 "Operaciones Especiales"*
- Ejército del Perú. (2019). *MF 3-5 Operaciones Especiales*. Lima: Wiracocha.
- Hernández, R.S. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Educación
- Herrera, M., Gómez, Y. y Guelmes, e. (2022). *The English teaching-learning process from an experience-centered pedagogical perspective*.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-80912022000200126&lng=es&nrm=iso&tlng=en
- Ituarte, M. (31 de Oct de 2008). *Incidencia de la Cultura Estratégica en la conducción de las Operaciones Conjuntas*. Montevideo, Uruguay.
- León, E.G. (2018) *Empleo de la Fuerza de despliegue rápido y operaciones especiales de las Fuerzas Especiales del Ejército del Perú*.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/ESGE_dc61895f2d90aee9bd24de6f5e4ec50e
- López, D.C. y Mejía, L.A. (2017). *Una mirada a las estrategias y técnicas didácticas en la educación en ingeniería. Caso Ingeniería Industrial en Colombia*.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1909-83672017000100123
- López, A.L. y Pérez, H.S. (2019) *Sistema educativo y su relación con el rendimiento académico de los cadetes de artillería de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2019*. Lima 2019. Recuperado de:
<http://repositorio.escuelamilitar.edu.pe/bitstream/handle/EMCH/245/LOPEZ%20-%20PEREZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Millón, F.D (2006) *Personalidad del combatiente militar y su relación con el proceso de las operaciones en la 1ra Brigada de Fuerzas especiales, año 2015*. Lima 2015.
Recuperado de:
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/ESGE_dc61895f2d90aee9bd24de6f5e4ec50e
- Muñoz E. (2009). *Las habilidades sociales en la práctica docente*. 29 de junio del 2011, recuperada de:

http://www.csicsif.es/andalucia/modules/mod_ense/revista/pdf/Numero_17/ELISA_MUNOZ_2.pdf

- Ñaupas, P. H. (2013). *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Paz, R. (2020) *Teoría de sistemas [imagen]* recuperado de: <https://es.slideshare.net/monchopaz/teoria-de-sistemas-presentation-771557>
- Popper, K. (2008). *La lógica de la investigación científica*. Madrid: Tecnos.
- Quicaño, C.E., Ramos, R.I. y Rengifo, P.M. (2017). *Lineamientos para la mejora del Plan Estratégico del Ejército 2018-2020, enfocado en la modernización de su Fuerza Operativa*. Universidad del Pacífico. Recuperado de <https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1969>
- Rojas, F. (2018) *Capacitación y Desempeño laboral*. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/05/43/Rojas-Francisco.pdf>
- Sanguinetti, L. (2002). *Los cambios estructurales en el área educativa en el actual siglo XXI*. Montevideo, Uruguay.
- Silva, R. (2011) *La Enseñanza de la Física mediante un aprendizaje significativo y cooperativo en Blended Learning*. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=23941>
- Stake, R. (1999) *Investigación con estudios de casos*. Madrid: Morata
- Tipán, P. y Medina, E.M. (2015) *El entrenamiento militas en el rendimiento físico de oficiales y voluntarios del grupo de fuerzas especiales*. Ambato, Ecuador.
- Torres, V. (2003). El aprendizaje verbal significativo de Ausubel. Algunas consideraciones desde el enfoque histórico cultural. <https://www.redalyc.org/pdf/373/37302605.pdf>
- Vásquez, R.O. (2017) *El Mejoramiento de la efectividad del personal de las diferentes unidades del Ejército de Guatemala involucradas en la Integración de Contingentes desplegados en diferentes Misiones de Paz de la Organización de las Naciones Unidas*. Universidad Galileo, Guatemala.
- Zambrano (2014) *Capacitación continua del personal militar y su relación con el proceso de aprendizaje en la escuela de perfeccionamiento de aerotécnicos*. Universidad Técnica de Ambato. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/7368>

ANEXO 1



MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Capacitación de oficiales subalternos de la especialidad de comandos en el planeamiento y conducción táctica de unidades de fuerzas especiales en la II División de Ejército, 2018-2019.

Investigación			Variables	Dimensiones	Metodología
Problemas	Objetivos	Hipótesis			
Principal	General	General			
¿De qué manera la capacitación de oficiales subalternos de la especialidad de Comandos se relaciona con el planeamiento y conducción táctica de unidades de Fuerzas Especiales en la II División de Ejército, 2018-2019?	Determinar de qué manera la capacitación de oficiales subalternos de la especialidad de Comandos se relaciona con el planeamiento y conducción táctica de unidades de Fuerzas Especiales en la II División de Ejército, 2018-2019.	La capacitación de oficiales subalternos de la especialidad de Comandos se relaciona con el planeamiento y conducción táctica de unidades de Fuerzas Especiales en la II División de Ejército, 2018-2019.	X: Capacitación de oficiales subalternos.	X1: Perfil De competencias. X2 Técnicas de enseñanza	<p><i>Enfoque de investigación.</i> El estudio es de enfoque cuantitativo.</p> <p><i>Tipo de investigación.</i> La investigación es de tipo no experimental tal como lo manifiesta Hernández, et al. en la cual se realiza el estudio sin manipular las variables.</p> <p><i>Nivel de la investigación.</i> El nivel de investigación en el presente estudio es descriptivo explicativo, ya que pretende describir fenómenos, situaciones, contextos, detallándolos y precisando cómo se manifiestan.</p> <p>Diseño de la investigación El diseño de la investigación será, según la temporalización, un estudio transaccional o</p>

<p>¿De qué manera el perfil de competencias se relaciona con el planeamiento y conducción táctica de oficiales subalternos de la especialidad de comandos en unidades de FFEE en la II División de Ejército, 2018-2019?</p> <p>¿De qué manera las técnicas de enseñanza se relacionan con el planeamiento y conducción táctica de oficiales subalternos de la especialidad de comandos en unidades de FFEE en la II División de Ejército, 2018-2019?</p>	<p>Determinar de qué manera el perfil de competencias se relaciona con el planeamiento y conducción táctica de unidades de Fuerzas Especiales en la II División de Ejército, 2018-2019.</p> <p>Determinar de qué manera las técnicas de enseñanza se relaciona con el planeamiento y conducción táctica de unidades de Fuerzas Especiales en la II División de Ejército, 2018-2019.</p>	<p>H1: El perfil de competencias se relaciona de manera significativa con el planeamiento y conducción táctica de unidades de Fuerzas Especiales en la II División de Ejército, 2018-2019</p> <p>H2: Las técnicas de enseñanza se relacionan de manera significativa con el planeamiento y conducción táctica de unidades de Fuerzas Especiales en la II División de Ejército, 2018-2019.</p>	<p>Y: Planeamiento y conducción táctica</p>	<p>:</p> <p>Y1: Planeamiento.</p> <p>Y2: Conducción táctica.</p>	<p>transversal, pues se levantará información y otros datos en un solo momento, en un tiempo único.</p> <p>Población: La población estará constituida por 103 oficiales subalternos de la especialidad de comandos que laboran en la II División de Ejército.</p> <p>Muestra: La muestra será probabilística aleatoria.</p> <p>Técnicas: - Encuestas - Análisis documental</p> <p>Instrumentos: - Cuestionario - Fichas bibliográficas.</p>
--	---	---	---	--	---

ANEXO 2**INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

Instrumentos de Recolección de Datos

La encuesta, técnica que permite desarrollar el conocimiento de las motivaciones, actitudes y opiniones de los individuos con relación al objeto de investigación.

Se aplicó en forma colectiva a la muestra elegida, buscando datos concretos sobre las variables de estudio las cuales son: capacitación profesional y planeamiento y conducción táctica.

El Análisis documental, con el fin de efectuar un estudio crítico y analítico sobre las teorías referidas a las dos variables de estudio. Se revisará tesis referidas al tema, partes de patrulla y partes de guerra que obran en el COTE, así como también artículos académicos de revistas especializadas en el tema militar principalmente.

5.8.2. Instrumentos de recolección de datos

El cuestionario, el mismo que se aplicó a 103 oficiales subalternos de la especialidad de comandos que se encuentran laborando en la II División de Ejército. Para la recolección de datos a través de la utilización del cuestionario se establecieron las preguntas de acuerdo con los indicadores para alcanzar los objetivos planteados, las mismas que serán del tipo cerradas.

Se tuvo en consideración los siguientes criterios de construcción para la recolección de datos:

El presente cuestionario solo incluyó preguntas cerradas, con lo cual se busca reducir la ambigüedad de las respuestas.

Cada dimensión de la variable independiente fue medida a través de 5 preguntas, justificadas por cada uno de las dimensiones de la variable dependiente, con lo cual se le otorga mayor consistencia a la investigación. □ Todas las preguntas serán pre codificadas de acuerdo a la escala de Likert

Totalmente de acuerdo	5
De acuerdo	4
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Total desacuerdo	1

Todas las preguntas reflejaron lo señalado en el diseño de la investigación al ser explicativas.

Las preguntas del cuestionario estuvieron agrupadas por los indicadores de las variables de estudio.

Las preguntas fueron elaboradas con claridad, precisión y comprensión por la muestra elegida.

El instrumento tiene concordancia metodológica - El instrumento es pertinente para la ciencia.

INTRODUCCIÓN

Buenos días (tardes),

El presente instrumento de investigación está referido para una tesis con la finalidad de optar el grado de maestro en ciencias militares de la Escuela de Guerra del Ejército del Perú. El título de la investigación es: "Capacitación de oficiales subalternos de la especialidad de Comandos en el planeamiento y conducción táctica de unidades de Fuerzas Especiales en la II División de Ejército, 2018-2019".

El investigador le solicita su participación la cual es anónima y voluntaria a fin de responder algunas preguntas que no le tomaran mucho tiempo. Sus respuestas serán confidenciales, los hallazgos y conclusiones que se obtengan permitirán arrojar un diagnóstico referido al tema en estudio. Muchas gracias por su colaboración.

INSTRUCCIONES

Emplee un bolígrafo para rellenar el cuestionario.

Al hacerlo responda según cree usted que sucede en su distrito. Estas respuestas deben reflejar su opinión personal.

Todas las preguntas tienen cinco (05) opciones de respuesta, elija la que mejor describa lo que piensa usted. Solamente una alternativa.

Marque con claridad la opción elegida con un aspa (X).

Recuerde: no se deben marcar dos (02) opciones o más.

Si no puede contestar una pregunta o si la pregunta no tiene sentido para usted, por favor pregúntele a la persona que le entregó este cuestionario y le explicará la importancia de su participación.

Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.

Los cuestionarios serán procesados por personas externas (estadísticos), además, como usted puede evidenciar, en ningún momento se le pide su nombre.

Desde ya, ¡Muchas gracias por su colaboración!

Ficha técnica de la encuesta

Realizada por	Bach. César Armando DELGADO RODRÍGUEZ
Nombre de la encuesta	Capacitación de oficiales subalternos de la especialidad de Comandos en el planeamiento y conducción táctica de unidades de Fuerzas Especiales en la II División de Ejército, 2018-2019
Universo	192 oficiales en el grado de subteniente, alférez, teniente y capitán de la especialidad de Comandos que trabajaron en la II División de Ejército en los periodos 2018-2019
Tipo de muestreo	Probabilística aleatoria
Técnica de recolección de datos	Encuesta aplicada en forma colectiva a la muestra elegida
Fecha de creación	Agosto 2020
Objetivo de la encuesta	Buscar datos concretos referidos a la capacitación profesional y el planeamiento y conducción táctica de los oficiales subalternos de la especialidad de comandos de la II División de Ejército
Nº de preguntas formuladas	14
Nº de encuestadores	1
Tipo de preguntas aplicadas	Preguntas cerradas (De selección múltiple con única respuesta)

Una vez estructurado el cuestionario, se procedió a crear un formulario de Google que fue remitido a la muestra, para que fuesen respondidas.

El resultado de las encuestas se muestra a continuación:

CUESTIONARIO

Grado de instrucción _____ **EDAD** _____ **SEXO** _____

El presente cuestionario trata de obtener información acerca de la capacitación de oficiales subalternos de la especialidad de Comandos en el planeamiento y conducción táctica de unidades de Fuerzas Especiales en la II División de Ejército, 2018-2019.

Marque solo una de las alternativas de las cinco que se presentan, de acuerdo al siguiente detalle:

Totalmente de acuerdo	5
En Acuerdo	4
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

X	CAPACITACIÓN PROFESIONAL	5	4	3	2	1
X1	PERFIL DE COMPETENCIAS					
1	¿Considera usted que se debe capacitar al oficial de la especialidad de comandos anualmente?	46	52	5	0	0
2	¿Considera usted que el instructor comando a cargo del curso de actualización, debe contar con un perfil académico altamente calificado?	53	44	3	3	0
3	¿Considera usted que el instructor comando a cargo del curso de actualización, debe tener experiencia de combate?	49	53	1	0	0
4	¿Considera usted que las asignaturas especializadas deben ser actualizadas?	45	57	1	0	0
5	¿Considera usted que la metodología para la enseñanza del instructor comando a cargo del curso de actualización, debe ser didáctica?	50	53	0	0	0
6	¿Considera usted que se debe emplear recursos tecnológicos y virtuales para la instrucción de los comandos?	52	49	2	0	0
7	¿Considera usted que se debe analiza experiencias exitosas de FFEE como estudio de casos para la instrucción de los comandos?	49	48	4	2	0
Y	PLANEAMIENTO Y CONDUCCIÓN TÁCTICA	5	4	3	2	1
8	¿Considera usted que se debe emplear el estudio de casos para la instrucción de los comandos?	49	48	4	2	0
9	¿Considera usted que se debe actualizar la doctrina de operaciones comandos?	50	51	2	0	0

10	Considera usted que la doctrina debe ser creada en base a la historia de amenazas y/o conflictos nacionales?	59	44	0	0	0
11	¿Considera usted que la doctrina debe ser creada en base a la geografía nacional?	47	48	3	4	1
12	¿Considera usted que a priori a la organización del misionamiento debe haber una simulación?	48	44	6	5	0
13	¿Considera usted que a priori a la organización del misionamiento se debe contar con logística de última generación?	55	48	0	0	0
14	¿Considera usted que las unidades de fuerzas especiales deben estar integradas en su totalidad por oficiales graduados en la especialidad de comandos?	69	34	0	0	0

ANEXO 3



INFORMES DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ESCUELA DE GUERRA DEL EJERCITO
ESCUELA DE POSTGRADO
JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del Instrumento
DELGADO RODRIGUEZ CESAR ARMANDO	ESGE-EPG	CUESTIONARIO	INVESTIGADOR
Título de la Investigación: "CAPACITACIÓN PROFESIONAL Y PLANEAMIENTO Y CONDUCCION TACTICA DE OFICIALES SUBALTERNOS DE LA ESPECIALIDAD DE COMANDOS EN UNIDADES DE FFEE EN LA REGION MILITAR DEL CENTRO, 2018-2019.			

I. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				EXCELENTE				
		00-20%				21-40%				41-60%				61-80%				81-100%				
		0	6	11	16	21	28	31	38	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96	
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100			
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X		
2. OBJETIVO	Está expresado en Capacidades observables																			X		
3. ACTUALIDAD	Adecuado a la identificación del conocimiento de las variables de investigación														X							
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en el instrumento																			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad Y calidad con respecto a las variables de investigación																			X		
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación																			X		
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos de conocimiento														X							
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones																			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																			X		
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable																			X		

II. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

.....
 ... **APLICABLE**
 ...

18

Mg My EP Jesús Uribe Ramos

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	N° DE TELÉFONO
	40411748		973133213

ESCUELA DE GUERRA DEL EJERCITO
ESCUELA DE POSTGRADO
JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del instrumento
DELGADO RODRIGUEZ CESAR ARMANDO	ESGE-EPG	CUESTIONARIO	INVESTIGADOR
Título de la Investigación: "CAPACITACION PROFESIONAL Y PLANEAMIENTO Y CONDUCCION TACTICA DE OFICIALES SUBALTERNOS DE LA ESPECIALIDAD DE COMANDOS EN UNIDADES DE FFEE EN LA II DIVISION DEL EJERCITO 2018-2019.			

I. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				EXCELENTE			
		00-20%				21-40%				41-60%				61-80%				81-100%			
		0	6	11	16	21	28	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado																			X	
2. OBJETIVO	Está expresado en Capacidades observables																				X
3. ACTUALIDAD	Adecuado a la identificación del conocimiento de las variables de investigación																			X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en el instrumento																			X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad Y calidad con respecto a las variables de investigación																				X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación																				X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos de conocimiento																			X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones																				X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				X
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable																				X


II. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

APLICABLE

Mg ANA C. DOMINGUEZ VERA

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

19

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	N° DE TELÉFONO
02 DE AGOSTO 2020	25777554		996953770

ANEXO 04



CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Base de datos piloto de la variable Capacitación de Oficiales

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
Iden1	5	5	5	5	5	5	5	5
Iden2	5	5	5	5	5	5	5	5
Iden3	5	5	5	5	5	5	5	5
Iden4	5	5	5	5	5	5	5	5
Iden5	5	5	5	5	5	5	5	5
Iden6	5	5	5	5	5	5	5	5
Iden7	5	5	5	4	5	5	5	5
Iden8	5	5	5	4	5	5	5	5
Iden9	4	5	5	4	5	5	5	5
Iden10	4	5	5	4	5	5	5	5
Iden11	4	5	4	4	5	5	4	4
Iden12	4	5	4	4	4	5	4	4
Iden13	4	5	4	4	4	5	4	4
Iden14	4	5	4	4	4	4	4	4
Iden15	4	4	4	4	4	4	4	4
Iden16	4	4	4	4	4	4	4	4
Iden17	4	4	4	4	4	4	4	4
Iden18	4	4	4	4	4	4	4	4
Iden19	4	4	4	4	4	4	4	4
Iden20	4	4	4	5	5	4	4	4
Idem21	5	5	5	5	5	5	5	4

Tabla 20

Prueba de fiabilidad de la variable Capacitación de Oficiales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,946	8

La tabla 20, indica que la prueba estadística que se utilizó para evaluar la confiabilidad del instrumento a medir fue el Alfa de Cronbach; la variable a la cual se aplicó la prueba piloto fue Capacitación de Oficiales, la misma que estuvo conformada por 8 Ítems. El resultado obtenido fue un coeficiente de 0.946 y según el baremo de George y Mallery (2003), este valor indica una alta fiabilidad del instrumento. Por lo tanto, se puede confirmar que el instrumento posee una confiabilidad del 94.60%.

Base de datos piloto de la variable Planeamiento y Conducción
Táctica

	p1	p2	p3	p4	p5	p6
Iden1	5	5	5	5	5	5
Iden2	5	5	5	5	5	5
Iden3	5	5	5	5	5	5
Iden4	5	5	5	5	5	5
Iden5	5	5	5	5	5	5
Iden6	5	5	5	5	5	5
Iden7	5	5	5	5	5	5
Iden8	5	5	5	5	5	5
Iden9	5	5	4	5	5	5
Iden10	5	5	4	4	5	5
Iden11	5	5	4	4	5	5
Iden12	4	5	4	4	5	5
Iden13	4	5	4	4	5	5
Iden14	4	5	4	4	5	5
Iden15	4	5	4	4	5	5
Iden16	4	5	4	4	5	5
Iden17	4	5	4	4	4	5
Iden18	4	5	4	4	4	5
Iden19	4	5	4	4	4	5
Iden20	4	5	4	4	4	5
Iden21	4	4	4	4	4	5

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.817	6

La tabla 21, indica que se utilizó el estadístico Alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad del instrumento destinado a medir la variable "Planeamiento y Conducción Táctica", el cual consistió en 6 preguntas. El resultado obtenido fue un coeficiente de 0.817. Según el baremo de George y Mallery (2003), este valor indica una alta fiabilidad del instrumento. Por lo tanto, se puede confirmar que el instrumento posee una confiabilidad del 81.70%. En consecuencia, se recomienda su aplicación para la medición de la variable en estudio.

27	5	5	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5	5
46	5	5	5	4	5	5	5	5
47	4	5	5	4	5	5	5	5
48	4	5	5	4	5	5	5	5
49	4	5	5	4	5	5	5	5
50	4	5	4	4	5	5	4	4
51	4	5	4	4	4	5	4	4
52	4	5	4	4	4	5	4	4
53	4	5	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	4	4	4
57	4	4	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	4	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	4	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	4
67	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4
69	4	4	4	4	4	4	4	4
70	4	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4	4

73	4	4	4	4	4	4	4	4
74	4	4	4	4	4	4	4	4
75	4	4	4	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	4	4	4	4	4	4	4
81	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	4	4	4	4	4	4	4
83	4	4	4	4	4	4	4	4
84	4	4	4	4	4	4	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	4	4
87	4	4	4	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4	4	4	4
90	4	4	4	4	4	4	4	4
91	4	4	4	4	4	4	4	4
92	4	4	4	4	4	4	4	4
93	4	4	4	4	4	4	4	4
94	4	4	4	4	4	4	4	4
95	4	4	4	4	4	4	4	4
96	4	4	4	4	4	4	4	4
97	4	4	4	4	4	4	4	4
98	4	3	4	4	4	4	3	3
99	3	3	4	4	4	4	3	3
100	3	3	4	4	4	4	3	3
101	3	2	4	4	4	4	3	3
102	3	2	4	4	4	3	2	2
103	3	2	1	1	4	3	2	2

Y	9	10	11	12	13	14
Cantidad	¿Considera usted que se debe actualizar la doctrina de operaciones comandos?	¿Considera usted que la doctrina debe ser creada en base a la historia de amenazas y/o conflictos nacionales?	¿Considera usted que la doctrina debe ser creada en base a la geografía nacional?	¿Considera usted que a priori a la estructura organizacional debe haber una simulación?	¿Considera usted que a priori a la estructura organizacional, se debe contar con logística de última generación?	¿Considera usted que las unidades de fuerzas especiales deben estar integradas en su totalidad por oficiales graduados en la especialidad de comandos?
1	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5
9	5	5	5	5	5	5
10	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5
12	5	5	5	5	5	5
13	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5
17	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	5	5	5
19	5	5	5	5	5	5
20	5	5	5	5	5	5
21	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	5	5	5
23	5	5	5	5	5	5
24	5	5	5	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5
26	5	5	5	5	5	5
27	5	5	5	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5
29	5	5	5	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5

32	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	5
34	5	5	5	5	5	5	5
35	5	5	5	5	5	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5
39	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	5	5	5	5
41	5	5	5	5	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5
45	5	5	5	5	5	5	5
46	5	5	5	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	4	5	5	5	5
49	5	5	4	4	5	5	5
50	5	5	4	4	5	5	5
51	4	5	4	4	5	5	5
52	4	5	4	4	5	5	5
53	4	5	4	4	5	5	5
54	4	5	4	4	5	5	5
55	4	5	4	4	5	5	5
56	4	5	4	4	4	5	5
57	4	5	4	4	4	5	5
58	4	5	4	4	4	5	5
59	4	5	4	4	4	5	5
60	4	4	4	4	4	5	5
61	4	4	4	4	4	5	5
62	4	4	4	4	4	5	5
63	4	4	4	4	4	5	5
64	4	4	4	4	4	5	5
65	4	4	4	4	4	5	5
66	4	4	4	4	4	5	5
67	4	4	4	4	4	5	5
68	4	4	4	4	4	5	5
69	4	4	4	4	4	5	5
70	4	4	4	4	4	4	4
71	4	4	4	4	4	4	4
72	4	4	4	4	4	4	4
73	4	4	4	4	4	4	4
74	4	4	4	4	4	4	4
75	4	4	4	4	4	4	4
76	4	4	4	4	4	4	4
77	4	4	4	4	4	4	4

78	4	4	4	4	4	4	4
79	4	4	4	4	4	4	4
80	4	4	4	4	4	4	4
81	4	4	4	4	4	4	4
82	4	4	4	4	4	4	4
83	4	4	4	4	4	4	4
84	4	4	4	4	4	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	4
87	4	4	4	4	4	4	4
88	4	4	4	4	4	4	4
89	4	4	4	4	4	4	4
90	4	4	4	4	4	4	4
91	4	4	4	4	4	4	4
92	4	4	4	4	4	4	4
93	4	4	4	3	4	4	4
94	4	4	4	3	4	4	4
95	4	4	4	3	4	4	4
96	4	4	3	3	4	4	4
97	4	4	3	3	4	4	4
98	4	4	3	3	4	4	4
99	4	4	2	2	4	4	4
100	4	4	2	2	4	4	4
101	4	4	2	2	4	4	4
102	3	4	2	2	4	4	4
103	3	4	1	2	4	4	4

ANEXO 5



AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS



PERÚ

Ministerio de Defensa

Ejército del Perú

COEDE-ESGE-EPG

"AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

Chorrillos, 20 de agosto del 2022

Oficio N° /U-8.g.1/27.00

Señor Gral Div Cmdte Gral de la II División de Ejército - Rimac

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 sirva brindar las facilidades para el levantamiento de datos e informaciones al oficial investigador perteneciente a esta casa de estudio que realiza la investigación titulada "Capacitación de oficiales subalternos de la especialidad de Comandos se relaciona con el planeamiento y conducción táctica de unidades de Fuerzas Especiales en la II División de Ejército, 2018-2019", investigación a cargo del oficial que se indica:

- MY EP César Armando DELGADO RODRÍGUEZ.

Agradeciendo de antemano por las facilidades brindadas, es propicia la oportunidad para expresarle mis consideraciones y deferente estima.

Dios guarde a Ud.

Distribución:

CG II DE.....01
 Archivo.....01/02



Domingo Ricardo Bustamante Zuñiga
 O-300028467, O+
 DOMINGO RICARDO BUSTAMANTE ZUÑIGA
 General de Brigada
 Director de la Escuela Superior de Guerra
 Escuela de Post - Grado

ANEXO 6



COMPROMISO ÉTICO

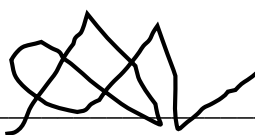
COMPROMISO ÉTICO

Mediante el documento, Yo, DELGADO RODRIGUEZ, César Armando identificado con Documento Nacional de Identidad N.º 43318122 con domicilio en Torres de Matellini Mz B Block 19 Dpto 504, egresado de la Escuela Superior de Guerra del Ejército, Escuela de Postgrado.

Soy el autor de la investigación que presento ante esta institución con fines de optar el grado académico de Magister en Ciencias Militares.

Dicha investigación 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 Superior de Guerra del Ejército, Escuela de Postgrado y me declaro como el único responsable.



DELGADO RODRÍGUEZ, César Armando

D.N.I. N.º 43318122

ANEXO 7



HOJA DE DATOS PERSONALES

HOJA DE DATOS PERSONALES

GRADO : Mayor

NOMBRES : César Armando

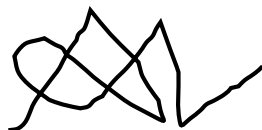
APELLIDOS: Delgado Rodríguez

EMAIL : cesarinfante111@hotmail.com

DIRECCIÓN: torres de matellini block 19b dpto 504

CELULAR : 942134950

FIRMA :

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a trailing line.

ANEXO 8**APORTE DE LA INVESTIGACIÓN**

ANEXO 8: APORTE DE LA INVESTIGACIÓN

8.1 TÍTULO DEL APORTE

Programa de capacitación Profesional y Planeamiento y Conducción táctica para oficiales subalternos de la especialidad de Comandos en Fuerzas Especiales.

8.2 Objetivos del aporte.

Solucionar el problema de la falta de capacitación de los oficiales subalternos de la especialidad de comandos en lo que respecta a ostentar capacidades para planear y dirigir unidades de fuerzas especiales o de comandos como parte de los roles institucionales del Ejército.

8.3 Justificación del aporte.

Este aporte se justifica ya que el investigador presenta una solución al problema de la falta de capacitación de los oficiales subalternos de la especialidad de comandos, en lo que respecta a ostentar capacidades para planear y dirigir unidades de fuerzas especiales o de comandos como parte de los roles institucionales del Ejército, toda vez que dichos oficiales comandos solo son capacitados para dirigir unidades de acuerdo a su arma (Infantería, Caballería, Artillería, Ingeniería, Comunicaciones); sin embargo en su gran mayoría llegan a ser jefes de unidad de unidades de fuerzas especiales o comandos, lo que conlleva otro tipo de capacitación táctica de planeamiento y conducción.

En tal sentido, esta propuesta apunta a recomendar que la Escuela de Comandos, que actualmente solo capacita técnicamente al oficial comando; es decir solo tiene como objetivo profesionalizarlo en el uso de las armas, explosivos, descensos de montaña, técnicas anfibas entre otras, ahora también se responsabilice de capacitar tácticamente en el planeamiento y conducción de unidades de fuerzas especiales o de comandos, donde seguramente serán empleados en el devenir de su carrera profesional.

Esta propuesta se materializa a través de una estructura educativa que incluye la malla curricular del curso de capacitación y el perfil de egresado que debe ostentar el Capitán comando que haya terminado dicho curso de capacitación en planeamiento y conducción táctica de unidades de fuerzas especiales.

Por tal motivo, a continuación, se plantea una propuesta de malla curricular, a fin de que se estudie la factibilidad de que se aplique en el menor tiempo posible en la Escuela de Comandos del Ejército.

8.4 Aporte de la investigación

MAPA CURRICULAR - (PLANEAMIENTO Y CONDUCCIÓN TÁCTICA DE UNIDADES DE FFE)

ÁREA	FASE A DISTANCIA	FASE PRESENCIAL - HORAS					
		JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
CIENTÍFICO HUMANISTA		<p>GEOPOLÍTICA 32 Hrs - 2 Cr</p> <p>DERECHO PENAL 16 Hrs - 1 Cr</p> <p>CONTROL INTERNO 16 Hrs - 1 Cr</p> <p>GESTIÓN PPTO PUB 48 Hrs - 2 Cr</p>	<p>INTELIGENCIA PARA FUERZAS ESPECIALES 32 Hrs - 2 Cr</p> <p>LEY DE CONT ADQ 48 Hrs - 2 Cr</p>	<p>INTELIGENCIA PARA FUERZAS ESPECIALES II 32 Hrs - 1 Cr</p> <p>PLMTO Y GESTIÓN DE REDES INFO 48 Hrs - 2 Cr</p> <p>PLMTO RADIOPR Y MONITOREO E/E 48 Hrs - 2 Cr</p>			
CIENTÍFICO PROFESIONAL	<p>PMTD ORIENTADO A FUERZAS ESPECIALES 48 Hrs - 3 Cr</p> <p>PICB ORIENTADO A FUERZAS ESPECIALES 48 Hrs - 3 Cr</p> <p>GESTIÓN BATALLON CMDOS Y FFE 34 Hrs - 2 Cr</p>		<p>BATALLÓN CONTRATERRORISA 64 Hrs - 3 Cr</p>	<p>PMTD ORIENTADO A FUERZAS ESPECIALES 80 Hrs - 4 Cr</p>	<p>PICB ORIENTADO A FUERZAS ESPECIALES 80 Hrs - 4 Cr</p> <p>EMPLEO DE UNIDADES DE FUERZAS ESPECIALES 32 Hrs - 2 Cr</p>	<p>GESTIÓN OP III 16 Hrs - 1 Cr</p> <p>GESTIÓN ADM III 16 Hrs - 1 Cr</p> <p>GESTIÓN BATALLON DE COMANDOS 80 Hrs - 4 Cr</p> <p>EMPLEO CIA GE 48 Hrs - 2 Cr</p>	<p>OPERACIONES ESPECIALES Y ATÍPICAS 48 Hrs - 2 Cr</p> <p>PRÁCTICAS PROFESIONALES 32 Hrs - 1 Cr</p>
INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA			<p>ASESORÍA DE TRAB INVESTIGACIÓN 16 Hrs - 1 Cr</p>			<p>TRABAJO DE INVESTIGACIÓN 16 Hrs - 1 Cr</p>	

COMPLEMENTARIA							
LIDERAZGO – RESPONSABILIDAD - DERECHOS HUMANOS – DIH - INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA - EXPRESIÓN ORAL Y ESCRITA							

Fundamentación teórica al programa de planeamiento y conducción táctica de unidades de fuerzas especiales

1. Introducción

La Educación es un proceso cognitivo, social y psicológico, por el cual se transmite a las nuevas generaciones la cultura de una sociedad para conservarla, acrecentarla e innovarla. Este proceso tiene un carácter intencional, concretado en la formulación de las competencias pertinentes a los fines que una institución persigue, estos deben responder a los paradigmas, teorías y enfoques que serán su soporte para este propósito.

El Ejército del Perú ante la responsabilidad de formar los nuevos cuadros de la Institución asume prospectivamente la decisión de realizar una “Reforma Educativa” y consecuentemente optimizar el Currículo de todas las Escuelas que integran su Sistema de Educación Superior, debido a que la sociedad del conocimiento exige de los profesionales una constante capacitación y preparación al ritmo del avance de la ciencia, la tecnología y la calidad educativa y que les permita ser competentes en su desempeño profesional. De igual forma, resulta prioritario reforzar los valores y actitudes para que la formación del futuro profesional sea integral y armónica.

En este contexto la tarea de rediseñar el currículo de las escuelas de postgrado que integran el Sistema de Educación del Ejército del Perú; nos lleva a tomar como fundamento educativo el paradigma Socio Cognitivo Humanista como modelo educativo. La razón de esta elección es que dicho paradigma guarda correspondencia con la intencionalidad de formar integralmente a los profesionales responsables de la Seguridad y Defensa Nacional, apoyados en las investigaciones y teorías, que han influido en la conformación de este paradigma.

A partir de esta responsabilidad, el reto que enfrenta la Institución es la de rediseñar el Sistema de Educación Superior del Ejército, incluyendo la capacitación táctica para los oficiales comandos en el grado de capitán, esto hace imprescindible: formular los perfiles profesionales y del egresado en términos de competencias, estructurar las sumillas, planes de estudio y mallas curriculares del Programa de Planeamiento y conducción táctica de unidades de fuerzas especiales, que se desarrollaría en la escuela de Comandos, así como los sílabos correspondientes. Todo esto exige la incorporación de nuevos diseños pedagógicos, los cuales están plasmados y explicitados en este documento.

II. Perfil del egresado

1. Propósito del programa

Con elevada formación humanista, liderazgo, sentido ético y compromiso social; especializado en la gestión, planeamiento y conducción de los procesos de educación, doctrina, planeamiento y conducción de unidades de fuerzas especiales ; contribuye a lograr la formación integral del talento humano como parte del sistema de fuerzas especiales, planificar, conducir, ejecutar, resolver y controlar las operaciones y acciones militares en el contexto de fuerzas especiales, asimismo, al Proceso Militar de Toma de Decisiones; para que el oficial desarrolle su carrera profesional militar subalterno del grado de Capitán y de la especialidad de comando, capacitado en el paradigma socio, cognitivo y humanista (competencias genéricas y específicas), con plena preparación humanística, técnica y táctica, que le permitan desarrollar sus roles de estrategia, gerente, docente e investigador, con desempeño castrense y responsabilidad social. Participando en organizaciones de fuerzas especiales de diferentes niveles como comandante de Sub Unidad, Oficial de Estado Mayor, productor de doctrina, fortalecedor con su desempeño de las relaciones civil militar.

Así también; ejerce sus funciones, en concordancia a los principios constitucionales, leyes, manuales, reglamentos, directivas, lineamientos del Comando, principios y valores institucionales.

2. Funciones claves

Estratega

Planificar, conducir, ejecutar, evaluar y controlar las operaciones y acciones militares en el contexto de fuerzas especiales en el marco constitucional y de los derechos humanos para garantizar la seguridad nacional en el ámbito de su competencia.

Docente

Gestionar el proceso educativo por competencias para lograr la formación integral del talento humano como parte del sistema de fuerzas especiales, según las normas establecidas.

Gerente

Planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos humanos, logísticos y financieros de la organización de fuerzas especiales a su mando en atención a los requerimientos de la Institución.

Investigador

Aplicar la metodología científica y los métodos militares de solución de problemas para dar respuesta a las necesidades y demandas de investigación, desarrollo e innovación, particularmente en el ámbito de fuerzas especiales.

Castrense

Fortalecer la identidad de fuerzas especiales mediante el cumplimiento de leyes, normas y reglamentos vigentes para consolidar la imagen y cultura organizacional.

Responsabilidad Social Institucional

Promover y participar en el fortalecimiento de la identidad nacional, la proyección social y la gestión del riesgo de desastres, coadyuvando al desarrollo sostenible y las actividades de apoyo a la política exterior.

3. Roles Estratégicos

- a. Garantizar la independencia, la soberanía e integridad territorial
- b. Participar en el Orden Interna
- c. Participar en el Sistema Nacional de Gestión de Riesgos y Desastres
- d. Participar en la política exterior
- e. Participar en el desarrollo Nacional.

4. Funciones y tareas

a. Funciones laborales (Nivel Compañía/Batallón)

- Jefe de Patrulla de Fuerzas Especiales
- Jefe de Sección
- Oficial de Estado Mayor

- Auxiliar de Estado Mayor
- Jefe de Negociado

b. Puestos laborales

- COEDE:
ESCUELA DE COMANDOS, ESCUELA DE ANFIBIOS, ESCUELA DE FRANCO-TIRADORES, ESCUELA DE MONTAÑA, ESCUELA DE SELVA
- Unidad nivel batallón
BATALLANOS DE FUERZAS ESPECIALES Y DE COMANDOS EN TODO EL PERÚ
- Unidad nivel compañía
CIA FFEE, CIA ESP CMDO, CIA PM, CIA CMDO, CIA ANFIBIA, Unidad nivel batallón

5. Competencias Profesionales

COMPETENCIAS GENÉRICAS
<p>1. Competencias Sistemáticas</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de Liderazgo - Posee pensamiento creativo
<p>2. Competencias instrumentales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad para tomar decisiones - Habilidades en el uso de TICS - Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas
<p>3. Competencias Interpersonales</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad para trabajo en equipo - Capacidad de manejar conflictos y de negociar
COMPETENCIAS ESPECIFICAS (ESPECIALIDAD DE FUERZAS ESPECIALES)
<p>1. Participar en los procesos de planificar, conducir, ejecutar, evaluar y controlar las operaciones y acciones militares en el contexto de fuerzas especiales, alineado al marco constitucional y de los derechos humanos.</p>

2. Gestionar el proceso educativo por competencias, en su nivel para lograr la formulación integral del talento humano como parte del sistema de fuerzas especiales, según las normas educativas.
3. Planificar, organizar, dirigir y controlar la gestión del talento humano, logísticos económicos y financieros de la sub unidad de fuerzas especiales a su mando en atención a los requerimientos de la Institución y de la población.
4. Aplicar la metodología científica y los métodos militares de solución de problemas para dar respuesta a las necesidades y demandas, particularmente en ambientes complejos donde se desenvuelven las fuerzas especiales.
5. Desarrolla actividades y particulares en su actuación profesional y en relación con la población, de acuerdo a las normas de conducta y reglamentos vigentes.

ANEXO 9



CD CONTENIENDO INFORME FINAL



ANEXO 10**REPORTE DE SIMILITUD DE TURNITIN**



Identificación de reporte de similitud: oid:12350352218206

NOMBRE DEL TRABAJO

AUTOR

IFI Levantamiento de observaciones Tte
Crl Delgado Rodriguez César (1).docx

DELGADO RODRIGUEZ

RECUENTO DE PALABRAS

RECUENTO DE CARACTERES

20689 Words**107273 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

TAMAÑO DEL ARCHIVO

106 Pages**4.1MB**

FECHA DE ENTREGA

FECHA DEL INFORME

May 3, 2024 2:41 PM GMT-5**May 3, 2024 2:43 PM GMT-5****● 18% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 18% Base de datos de internet
- Base de datos de Crossref
- 7% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud