

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



TESIS DE GRADO

**IMPACTO DEL PROCESO DE CAPTACIÓN DE TROPA DE
SERVICIO MILITAR EN LA IMAGEN INSTITUCIONAL DEL
EJÉRCITO DEL PERÚ**

NOMBRE DEL AUTOR

Bach. Gari Alexis ALMONTE TORRES

NOMBRE DE LOS ASESORES

Mg. José Manuel PALACIOS SÁNCHEZ
Mg. Adrián CAMACHO SORIANO

Para optar al Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS MILITARES

Con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones

2021

ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO
ESCUELA DE POSTGRADO

DEPARTAMENTO GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS No 067 – 2021/ DGI

En la Escuela Superior de Guerra del Ejército - Escuela de Postgrado, a los veintidós días del mes de junio del año dos mil veintiuno, siendo las 14:50 horas, se reunió el jurado evaluador conformado por los docentes:

- | | |
|---|------------|
| ❖ Doctor José Luis ANGULO ARGUEDAS | Presidente |
| ❖ Maestro José Manuel PALACIOS SANCHEZ | Secretario |
| ❖ Maestro Liliana RODRIGUEZ SAAVEDRA | Vocal |

Designados según Resolución de Expedito para Sustentación de Tesis N° 067-2021/SIE/DGI/ESGE-EPG del 15 de junio del 2021, para evaluar la sustentación virtual y defensa de la Tesis de Grado titulada **"IMPACTO DEL PROCESO DE CAPTACIÓN DE TROPA SERVICIO MILITAR EN LA IMAGEN INSTITUCIONAL DEL EJÉRCITO DEL PERÚ"**, presentado por el Bachiller Gari Alexis **ALMONTE TORRES**, para optar al Grado Académico de Maestro en Ciencias Militares con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de decisiones, de acuerdo a lo establecido en el artículo 45º de la Ley Universitaria N° 30220.

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

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

Firmado, en Chorrillos a los veintidós días del mes de junio de 2021.


Dr. José Luis
ANGULO ARGUEDAS
PRESIDENTE


Mg. José Manuel
PALACIOS SANCHEZ
SECRETARIO


Mg. Liliana
RODRIGUEZ SAAVEDRA
VOCAL

Agradecimiento

Agradezco a Dios, a mi familia, a mis asesores y a quienes participaron con sus experiencias y aportes. A todos ellos que permitieron realizar de la mejor manera esta investigación.

Dedicatoria

Dedico este estudio a mis padres, esposa e hijos, quienes me animaron y acompañaron en el esfuerzo para realizar esta tesis magistral.

Declaración Jurada de Autoría

Mediante el presente documento, Yo, Gari Alexis ALMONTE TORRES, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 29639598 con domicilio real en la Villa Militar “Los Cabitos” N° 16, en el distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray, provincia de Huamanga, departamento de Ayacucho, ex alumno de la Escuela Superior de Guerra-Escuela de Postgrado declaro bajo juramento que:

Soy el autor de la investigación titulada: **Impacto del proceso de captación de Tropa de Servicio Militar en la Imagen Institucional del Ejército del Perú**, que presento a los treinta y un días del mes de diciembre del año 2020, ante esta institución con fines de optar al grado académico de Maestro 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, tabla u otros que corresponde al suscrito o a otro en respeto irrestricto a los derechos de 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, duplicados ni copiados. Que no he cometido fraude científico, plagio o vicios de autoría; en caso contrario, eximo de toda responsabilidad a la Escuela de Postgrado de la Escuela Superior de Guerra y me declaro como el único responsable.

Chorrillos, 31 de diciembre de 2020



GARI ALEXIS ALMONTE TORRES
TTE CRL-ART
DNI N° 29639598

Autorización de publicación y uso

Yo, Gari Alexis ALMONTE TORRES, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 29639598, a través del presente documento autorizo a la Escuela Superior de Guerra del Ejército-Escuela de Postgrado, la publicación y uso del texto completo o parcial de la tesis de grado titulada: **Impacto del proceso de captación de Tropa de Servicio Militar en la Imagen Institucional del Ejército del Perú**, presentada para optar al grado académico de **Maestro en Ciencias Militares con mención en Planeamiento Estratégico y Proceso de 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, 31 de diciembre de 2020



GARI ALEXIS ALMONTE TORRES
TTE CRL-ART
DNI N° 29639598

Índice

	Página
Carátula	I
Jurado evaluador	II
Agradecimiento	III
Dedicatoria	IV
Declaración jurada de autoría	V
Autorización de publicación y uso	VI
Índice	VII
Índice de tablas	X
Índice de figuras	XI
Resumen y palabras clave	XII
Abstract y keywords	XIII
Introducción	XIV

CAPÍTULO I

Planteamiento del problema

1.1	Descripción de la realidad problemática	16
1.2	Preguntas de la investigación	19
1.3	Objetivos de la investigación	19
1.4	Supuestos de la investigación	20
1.5	Justificación y viabilidad	21
1.6	Delimitación de la investigación	22
1.7	Limitaciones de la investigación	23

CAPÍTULO II

Estado del conocimiento

2.1	Antecedentes de la investigación	24
2.1.1	Antecedentes nacionales	24
2.1.2	Antecedentes internacionales	28

2.2	Teorías	30
2.2.1	Teorías relacionadas al proceso de captación de Tropa de Servicio Militar	30
2.2.2	Teorías relacionadas a la imagen institucional	31
2.3	Marco teórico	34
2.4	Marco conceptual	38

CAPÍTULO III

Metodología de la investigación

3.1	Enfoque de investigación	40
3.2	Tipo de investigación	41
3.3	Método de investigación	41
3.4	Escenario de estudio	42
3.5	Objeto de estudio	42
3.6	Observable(s) de estudio	43
3.7	Fuentes de información	43
3.8	Técnicas e instrumentos de acopio de información	44
3.8.1	Técnicas	44
3.8.2	Instrumentos	44
3.9	Acceso al campo y acopio de información	44
3.9.1	Acceso al campo	44
3.9.2	Acopio de información	45

CAPÍTULO IV

Análisis y síntesis

4.1	Recolección de datos	46
4.2	Revisión y organización de los datos	47
4.3	Definición de las unidades de análisis	53
4.4	Descripción de las categorías	54
4.5	Soporte de las categorías	54
4.6	Red semántica	56
4.7	Triangulación	59
4.7.1	Resultados de la triangulación	63

CAPÍTULO V

Dialogo teorico-empirico

Conclusiones	65
Recomendaciones	67
Propuesta para enfrentar el problema	71
Referencias bibliográficas	72

Anexos:

Anexo 1, Matriz de consistencia

Anexo 2, Instrumentos de acopio y recolección de datos

Anexo 3, Informes de validez del instrumento de recolección de datos

Anexo 4, Autorización para el acceso o recolección de datos

Anexo 5, Compromiso ético

Anexo 6, Hoja de datos personales

Anexo 7, Hoja de datos personales

Anexo 8, Hoja de turnitin

Anexo 9, CD conteniendo la Tesis de Grado y la exposición en PDF

Índice de Tablas

	Página
Tabla 1. <i>Corolario del planteamiento del problema</i>	19
Tabla 2. <i>Datos recolectados mediante entrevistas</i>	50
Tabla 3. <i>Datos recolectados mediante la indagación documental</i>	51
Tabla 4. <i>Generando categorías</i>	53
Tabla 5. <i>Triangulación</i>	59

Índice de Figuras

	Página
<i>Figura 1.</i> Campo de Responsabilidad de 2a Brigada de Infantería.....	23
<i>Figura 2.</i> Revisión y organización de los datos.....	48
<i>Figura 3.</i> Red semántica de categorías.....	53

Resumen

La investigación tuvo como objetivos; identificar como afecta el proceso de captación de Tropa de Servicio Militar a la imagen institucional, identificar los factores que afectan la imagen institucional del Ejército del Perú, definir la importancia que tiene la imagen institucional del Ejército del Perú, y diseñar aportes que contribuyan a mejorar el proceso de captación de Tropa de Servicio Militar y la imagen institucional del Ejército del Perú.

Mediante una metodología con enfoque cualitativo, se buscó construir el conocimiento empleando una investigación teórico-empírica, bajo el paradigma hermenéutico. La muestra esta compuesta por los oficiales de personal (G-1) del 2019 y 2020, oficial de personal (S-1) de la BAC N° 115, Comandante de Unidad del BCT N° 51, Jefe de la ORMD- 047 A y psicólogo del CSM de la 2a Brigada de Infantería; además de personal de la PNP.

Mediante el análisis; se llegó a establecer que el proceso de captación tiene características tales como; la simplicidad, la austeridad presupuestal y el dinamismo, por lo que no esta diseñado para ejercer un exhaustivo filtro de personal, por lo contrario, facilita la inscripción de los voluntarios, ya que no se solicita el certificado de antecedentes penales, policiales y judiciales, no se administra una evaluación psiquitrica y la evaluación psicológica es básica y superficial; requisitos que según los especialistas, son indispensables para ser inscritos en el SAPTE. Asimismo, se identificó que los actos contra la moral, contra la vida, contra la seguridad, corrupción, excesos y abusos del poder; son factores que atentan contra la imagen de una institución.

De la investigación realizada se concluyó que el proceso de captación de tropa de servicio militar; en primer lugar: por su diseño facilita el ingreso de voluntarios a filas, esto debido a que si fuera más riguroso se tendría que descartar algunos de los pocos voluntarios existentes. Y en segundo lugar que: los comandos de las unidades ante la necesidad de completar sus efectivos vulneran el proceso aun más y se resisten a dar de baja a personas que luego muestran conductas inapropiadas. Esto permite que exista personal de tropa con serios problemas psicológicos, psiquiátricos, con antecedentes penales, policiales y judiciales y con predisposición para delinquir, los mismos que con sus acciones delictivas, llaman la atención de los medios de comunicación y de la población, ocasionando así daños irreparables a la imagen de toda una institución.

Palabras claves: *Captación, imagen institucional, perfil psicológico, antecedentes, personal de tropa*

Abstract

he research had as objectives; identify how the process of recruiting Military Service Troops affects the institutional image, identify the factors that affect the institutional image of the Peruvian Army, define the importance of the institutional image of the Peruvian Army, and design contributions that contribute to improving the process of recruiting the Military Service Troop and the institutional image of the Peruvian Army.

Through a methodology with a qualitative approach, it was sought to build knowledge using a theoretical-empirical investigation, under the hermeneutical paradigm. The sample used is composed of personnel officers (G-1) of 2019 and 2020, personnel officer (S-1) of BAC No. 115, Unit Commander of BCT No. 51, Chief of ORMD-047 A and psychologist from the CSM of the 2nd Infantry Brigade; in addition to PNP personnel.

Through analysis; it was established that the recruitment process has characteristics such as; simplicity, budget austerity and dynamism, so it is not designed to exercise an exhaustive filter of personnel, on the contrary, it facilitates the registration of volunteers, since the certificate of criminal, police and judicial records is not required, a psychiatric evaluation is not administered and the psychological evaluation is basic and superficial; requirements that according to specialists are essential to be enrolled in the SAPTE. Likewise, it was identified that acts against morality, against life, against security, corruption, excesses and abuses of power; they are factors that undermine the image of an institution.

From the investigation carried out, it was concluded that the process of recruiting military service troops; First of all: due to its design, it facilitates the entry of volunteers into the ranks, this because if it were more rigorous, some of the few existing volunteers would have to be discarded. And secondly, that: the commandos of the units, faced with the need to complete their troops, violate the process even more and are reluctant to dismiss people who later show inappropriate behavior. This allows troop personnel to exist with serious psychological, psychiatric problems, with criminal, police and judicial records and with a predisposition to commit a crime, the same ones that with their criminal actions, attract the attention of the media and the population, thus causing irreparable damage to the image of an entire institution.

Keywords: Recruitment, institutional image, psychological profile, background, troop personnel

Introducción

La imagen institucional es el conjunto de representaciones mentales que tiene el público del entorno y las personas del intorno de una institución, es decir; la percepción que tienen los individuos que pertenecen a la organización y los que no pertenecen a ella. Su importancia radica en que depende de ella para que una organización tenga aceptación y confianza, y con ello generar identidad y eficiencia. En el ámbito empresarial una organización con mala imagen simplemente quedaría fuera de la competencia, que, dicho sea de paso; cada vez se torna más difícil. En el ámbito de las organizaciones del Estado el contexto es casi el mismo, pues una institución del Estado si bien difícilmente desaparecerá por una mala imagen; el impacto de un mal prestigio afecta seriamente la eficiencia de la organización, dificultan los procesos e inclusive peor pueden llegar a ser inutilizables y desactivadas por no contribuir a los objetivos engranados de todo un sistema de gobierno.

En ese sentido, las instituciones del estado se esfuerzan por generar una imagen positiva y proactiva ante sus usuarios y la sociedad, con el fin de lograr identidad, percibirse como una organización transparente, amigable, confiable, y eficiente; ante el público en general, quien puede preferirlas y apoyarlas o despreciarlas y obstaculizarlas. En este propósito, las instituciones realizan esfuerzos y destinan recursos económicos y humanos, e incluso realizan planeamientos estratégicos de largo plazo para crear o mejorar una imagen corporativa, que es uno de los principales activos intangibles de una institución.

El Ejército del Perú como institución tutelar del estado, también realiza esfuerzos por mantener y mejorar la imagen institucional, además el Ejército se ha desarrollado y crecido junto con la historia del país, adquiriendo un gran prestigio gracias a las acciones heroicas y honorables de sus hombres durante los trascendentales acontecimientos bélicos y en las acciones militares de apoyo al desarrollo nacional y gestión de riesgos y desastres naturales, en los que la institución ha participado.

Sin embargo, una imagen institucional cuanto más prestigiosa es; resulta también ser más vulnerable de ser dañada, esto; debido a la resonancia de los medios de comunicación que tienden a destacar con mayor ímpetu, las malas noticias cuando se trata de una institución importante, por ejemplo, cuando un soldado se suicida, asesina, está inmerso en delincuencia o mafias, etc. Veremos como la noticia trasciende en los medios e impacta

negativamente en la imagen, cambiando la percepción del público y con eso el grado de aceptación y confianza.

Justamente en los últimos años se ha evidenciado una serie de problemas relacionados con la Tropa del Servicio Militar, quienes han estado inmersos en la comisión de faltas y delitos, que al ser difundidos por los medios de comunicación han dañado la imagen de la institución, pero también han dado lugar a las siguientes preguntas; ¿Cómo es posible que el Ejército tenga entre sus filas, tal calidad de soldados? ¿Cómo es que existan dentro de las filas del Ejército, delincuentes inclusive con antecedentes? Estos cuestionamientos son los que motivan a realizar esta investigación, enfocándose en el proceso de captación de Tropa de Servicio Militar, para identificar sus características, y posteriormente recomendar mejoras al mismo proceso, a fin de tener mejor calidad de tropa y preservar de esta manera la imagen de la institución.

En el ordenamiento que sigue la investigación se consideran cinco capítulos que se detallan a continuación:

En el capítulo I, se trata sobre el planteamiento del problema de investigación en el que se demuestra todas sus partes.

En el capítulo II, se enfoca el estado del conocimiento de la investigación desarrollada como sustento para la elaboración del presente trabajo, permitió revisar investigaciones que se hayan hecho sobre el tema de estudio, desde el punto de vista de su actualidad y valor teórico, las teorías o soporte teórico que se podrán debatir, ampliar, conceptualizar y concluir, así como el marco conceptual.

En el capítulo III, se plantea la metodología que se siguió para el desarrollo del trabajo de investigación.

En el capítulo IV, se trata el análisis y síntesis de la investigación.

En el capítulo V, se desarrolla el diálogo teórico – empírico respondiendo las preguntas de investigación, contrastando las teorías con la experiencia y resultados obtenidos en el trabajo de campo de la investigación realizada.

Posteriormente, se presentan las conclusiones y recomendaciones a las que se arribó; finalmente, se encuentran los anexos que demuestran la consistencia del trabajo efectivo y el instrumento de apoyo de recojo de información para el resultado de la presente investigación

CAPÍTULO I

Planteamiento del problema

1.1 Descripción de la realidad problemática

En el Perú, hasta agosto del año 1999 el servicio militar era obligatorio, sin embargo, el 28 de septiembre de 1999 se promulgó la ley N° 27178 “Ley del Servicio Militar Voluntario”. Posteriormente, el 28 de junio del 2008, fue promulgada y aprobada la nueva ley N° 29248 “Ley del Servicio Militar Voluntario” durante el segundo gobierno no consecutivo de Alan García Pérez, y que a su vez derogó la ley anterior. Luego, fue modificada durante el mandato del presidente Ollanta Humala Tasso con el Decreto Legislativo N°1146, promulgado el 10 de diciembre del 2012, con el fin de mejorar los mecanismos de captación de personal de acuerdo a los reales requerimientos de efectivos de las Fuerzas Armadas. El 2 de junio del 2013, mediante Decreto Supremo N° 003-2013-DE, se aprueba el Reglamento de la Ley N° 29248 “Ley del Servicio Militar” y demás modificatorias. En este año se inicia el sorteo en el que cierta cantidad de jóvenes entre 18 y 25 años (cumplidos o por cumplir al año del llamamiento) sin discapacidad salen elegidos para hacer el servicio de forma obligatoria, con el fin de llenar las plazas no cubiertas por los voluntarios (Rengifo, 2018).

Sin embargo, con esta última norma la obligatoriedad no significa realizar el servicio, pues los jóvenes que salgan sorteados y que no acudan al llamamiento, tendrán una multa equivalente al 50% de una unidad impositiva tributaria.

El hecho de que el servicio militar en el Perú actualmente sea voluntario, ha generado un fuerte problema en las unidades del Ejército, cuyo efecto es que algunos cuarteles estén casi vacíos y otros con un porcentaje muy disminuido en relación a su efectivo de organización, a su vez ocasiona que los comandos de las diferentes unidades en su preocupación por completar sus efectivos empleen la “iniciativa” y otros métodos desesperados que les permita cumplir con las metas de captación de personal para sus unidades, impuestas por sus diferentes comandos superiores (Rengifo, 2018).

Al problema se añade la poca motivación y desinterés para servir por parte de los jóvenes en edad militar, debido a que justamente en esas edades un joven de alta y mediana condición económica prefiere estudiar una carrera profesional o técnica

sobre la posibilidad de servir a la patria, pues para muchos de ellos servir representa interrumpir sus metas de estudio y pérdida de tiempo. Otro grupo de jóvenes de baja condición económica prefiere trabajar para auto sustentarse o solventar las necesidades de sus familias (Paredes, 2018).

En ese contexto, queda limitada la juventud para el servicio militar, por lo que los comandos se ven obligados a desarrollar estrategias de captación. Pero en todos los casos las estrategias están dirigidas a captar cantidad de personal mas no a seleccionar ni filtrar para tener calidad de personal, pues la precaria disponibilidad de captados no permite darse el lujo de descalificarlos para el servicio y se termina reclutando de manera acelerada y sin una evaluación exhaustiva que permita evitar tener en filas; personas de dudosa reputación y hasta potenciales delincuentes.

Referente a lo expuesto, se han evidenciado últimamente una serie de incidentes, en las que personal de Tropa del Servicio Militar del Ejército ha estado involucrado, estos incidentes están relacionados con la comisión de faltas y delitos que se han hecho públicos en los medios de comunicación social (24 Horas Edición Central, 2020).

La 2a Brigada de Infantería, no ha sido la excepción respecto a esta problemática. Durante los últimos años se han presentado incidentes en los cuales el personal de Tropa de Servicio Militar de esta Gran Unidad, se han visto envueltos en diversos problemas que fueron públicos y señalados como actos inaceptables, estos incidentes terminaron afectando la imagen de la institución. A continuación, se detallan algunos de estos incidentes.

Según los informes de investigación de la Inspectoría de la 2a Brigada de Infantería; el Cabo EP VARAS VASQUEZ Elvis Alexander perteneciente al BFFEE N° 41, fue encarcelado en el penal de Yanamilla por asesinar a una persona de sexo femenino. Al respecto sucedió que el 30 de diciembre del 2019, mencionado clase solicitó permiso por dos días para trasladarse a la ciudad de Huamanga y cumplir con las normas de conducta dictadas por la Corte Superior de Justicia de Ayacucho; en esas circunstancias, resultó ser el presunto autor del delito contra la vida, el cuerpo y la salud, en la modalidad de feminicidio, en agravio de una persona de sexo femenino aún no identificada, hecho ocurrido el 31 de diciembre del 2019. El 5° Juzgado de Investigación Preparatoria de Huamanga con fecha 21 de enero del 2020, resuelve declarar fundado el requerimiento de prisión preventiva, postulado por la

representante del Ministerio Público de la 2da Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Huamanga y dispuso la medida de prisión preventiva por el plazo de nueve meses contra el ex Cabo EP VARAS VASQUEZ Elvis Alexander, quien fue encarcelado en la prisión de Yanamilla (Informe de Investigación de la Inspectoría de la 2a Brigada de Infantería, 2019).

El 10 de noviembre del 2019, aproximadamente a las 1630 hrs, el Sldo EP PALMARES YARANGA Luis Fernando, perteneciente al BCmdos N° 116, fue internado de emergencia en el Centro de Salud de Pichari, con el diagnóstico de: lesiones auto infringidas intencionalmente y heridas en antebrazos (ambas muñecas), aparentemente intento suicidarse, hecho ocurrido en su domicilio durante su salida de paseo (Informe de Investigación de la Inspectoría de la 2a Brigada de Infantería, 2019).

El 6 de mayo del 2019, fueron detenidos por la PNP de Huamanga, el Sldo EP QUISPE PIANTO Víctor Paul, Sldo EP AYARQUISPE CULLAMPE Carlos Martin y el Sldo EP VASQUEZ BUQUEZ Elías, integrantes de la Cia Com N° 2, los mismos que se encontrarían inmersos en el presunto delito contra el patrimonio, en la modalidad de hurto de la moto lineal de placa 2308-2Y, hecho ocurrido entre la Av. Aviación y la Av. Ramón Castilla del distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray (Informe de Investigación de la Inspectoría de la 2a Brigada de Infantería, 2019).

El 2 de mayo del 2019, aproximadamente a 0100 hrs, el Sldo EP HINOSTROZA MAURICIO Stewart Ronald, integrante de la Cia Cmdo N° 4, en circunstancias que se encontraba de bienestar, junto a otros dos sujetos, interceptan al ciudadano COPA SUMARI Henry, quien se encontraba en estado de ebriedad, por inmediaciones de la intersección del Jr. Manco Capac y Jr. Montessori del Distrito de Ayacucho, para agredirlo y sustraerle sus pertenencias, uno de los sujetos lo golpea y hace que caiga al suelo, en esas circunstancias el Sldo EP HINOSTROZA MAURICIO Stewart Ronald, le arrebató el celular y se va rápidamente, mientras que los otros dos sujetos le rebuscan los bolsillos y lo siguen agrediendo, para luego dejarlo en el suelo inconsciente, hechos que fueron registrados por las cámaras de seguridad de la Municipalidad Provincial de Huamanga, que permitieron que el personal de serenazgo capture al Sldo EP HINOSTROZA MAURICIO Stewart Ronald y a MISAYCO HUAYTALLA Jack Andy, quienes fueron puestos a disposición de la DIVINCRI – DIPINCRI – PNP de Huamanga. La Juez DOMINGUEZ GUERREROS Carolina del

5° Juzgado de Investigación Preparatoria-NCPP declara fundado el pedido de prisión preventiva por nueve meses en contra del Sldo EP HINOSTROZA MAURICIO Stewart Ronald y MISAICO HUAYTALLA Jack Andy, ordenando su internamiento en el penal de Yanamilla (Informe de Investigación de la Inspectoría de la 2a Brigada de Infantería, 2019).

En la mayoría de estos casos se observa que el personal involucrado registraba antecedentes y sostenía una actitud delincuencia no apropiada ni coherente con la formación de un militar, y estos casos sugieren hacer la siguiente pregunta: ¿Cómo es posible que el Ejército albergue y acepte personal con tales antecedentes y conductas?

El problema consiste en que se viene observando que existe personal de tropa que están inmersos en la comisión de faltas y delitos, estas acciones impactan negativamente en la imagen de la institución ya que los medios de comunicación hacen y venden más noticia cuando se trata de algún militar, repercutiendo negativamente en la percepción de la opinión pública sobre el Ejército, dañando además la cohesión y voluntad de apoyo de la población con sus Fuerzas Armadas y el nivel de aceptación. En tal sentido esta investigación tiene como propósito analizar el proceso de captación para descubrir cómo se viene realizando y cómo es posible que se tenga en filas a personal con antecedentes y conductas que impactan negativamente la imagen de la institución, de modo tal que; si se detectaran falencias en el proceso se pueda recomendar mejoras y evitar el impacto negativo en la imagen de la institución.

1.2 Preguntas de Investigación

¿Cómo afecta el proceso de captación de Tropa de Servicio Militar, a la imagen institucional del Ejército del Perú?

¿Qué factores afectan la imagen institucional del Ejército del Perú?

¿Por qué es importante la imagen institucional del Ejército del Perú?

¿Cómo se puede mejorar el proceso de captación de Tropa de Servicio Militar y la imagen institucional del Ejército del Perú?

1.3 Objetivos de la investigación

Identificar cómo afecta el proceso de captación de Tropa de Servicio Militar a la imagen institucional.

Identificar factores que afectan la imagen institucional del Ejército del Perú.

Definir la importancia que tiene la imagen institucional del Ejército del Perú.

Diseñar aportes que contribuyan a mejorar el proceso de captación de Tropa de Servicio Militar y la imagen institucional del Ejército del Perú.

A continuación se presenta una tabla donde se aprecia las preguntas de la investigación, objetivos y las categorías apriorísticas.

Tabla 1

Corolario del planteamiento del problema

Preguntas	Objetivos	Categorías	Técnicas
¿Cómo afecta el proceso de captación de Tropa de Servicio Militar a la imagen institucional?	Identificar cómo afecta el proceso de captación de Tropa de Servicio Militar a la imagen institucional.	Proceso de captación. Imagen institucional.	Entrevista. Semiestructurada. Indagación documental.
¿Qué factores afectan la imagen institucional del Ejército del Perú?	Identificar factores que afectan la imagen institucional del Ejército del Perú.	Imagen institucional. Delictivos de la tropa Servicio Militar	Entrevista. Semiestructurada. Indagación documental.
¿Por qué es importante la imagen institucional del Ejército del Perú?	Definir la importancia que tiene la imagen institucional del Ejército del Perú.	Imagen institucional	Entrevista. Semiestructurada. Indagación documental.
¿Cómo se puede mejorar el proceso de captación de Tropa de Servicio Militar y la imagen institucional del Ejército del Perú?	Diseñar aportes que contribuyan a mejorar el proceso de captación de Tropa de Servicio Militar y la imagen institucional del Ejército del Perú.	Necesidades y obstáculos. Proceso de captación	Entrevista. Semiestructurada. Indagación documental.

Nota: Elaboración propia.

1.4 Supuestos de la investigación

El proceso de captación de Tropa de Servicio Militar, impacta en la imagen institucional del Ejército del Perú.

1.5 Justificación y viabilidad

El Ejército del Perú tiene como visión la siguiente: “Ejército disuasivo, reconocido, respetado e integrado a la sociedad”. Asimismo, como institución armada el Ejército tiene deberes y valores compartidos que constituyen los pilares fundamentales en los que se sustenta su organización. La práctica de estos valores y las acciones de sus miembros lo hacen un Ejército cohesionado, respetado y hermanado con el pueblo que es su razón de ser. El Ejército exige de sus miembros tener comportamientos consistentes con un sentido de orden, seguridad y desarrollo, apelando a la madurez del individuo. (Portal web del Ejército del Perú).

Además, el Ejército tiene nuevos roles que cumplir con el estado y en ese sentido requiere tener sus capacidades en óptimas condiciones, pero dichas capacidades están íntimamente ligadas y condicionadas al hecho de que, el Ejército disponga de efectivos de tropa adecuados en cantidad y calidad.

En ese sentido, el hecho de tener serios problemas para completar los cuadros de personal de tropa voluntario al servicio militar; obliga a los comandos de unidades a emplear métodos desesperados para poder captar voluntarios, esto conlleva a que ingresen a filas personal sin la certificación de antecedentes penales, policiales y judiciales, sin un conocimiento de su perfil psicológico, sin conocer si tienen problemas de personalidad o psiquiátricos, y hasta sin saber si han estado o están asociados a la delincuencia. Entonces se vulnera considerablemente la imagen de la institución al incorporar al servicio personas de dudosa reputación a quienes incluso se les entrega la responsabilidad de manejar las armas de la nación, exponiendo a que en algún momento con sus acciones dentro o fuera de los cuarteles, repercutan negativamente en la imagen de la institución.

La importancia de la investigación radicó en que, al determinar cómo el proceso de captación de Tropa de Servicio Militar influye en la imagen de la institución; se pudo identificar y recomendar posibles mejoras al proceso, las mismas que se convirtieron en recomendaciones para hacer más eficiente el proceso de captación de personal y evitar vulnerar la imagen de la institución.

Asimismo, la investigación impacta en la realidad porque permite al comando del Ejército tener en cuenta que si se continúa dando prioridad a la captación con un criterio de cantidad sobre calidad a través de un proceso de captación poco riguroso; se estará vulnerando la imagen de la institución, en tal sentido es necesario tomar

medidas para hacer mas eficiente el proceso y menos vulnerable la imagen institucional.

La viabilidad de la presente investigación se sustenta en que corresponde a la línea de investigación de: Sistemas del Ejército y Apoyo Administrativo y sub línea denominada: Sistema de Personal y Sistema de Informaciones del Ejército. Es viable también porque se dispone de los recursos necesarios indispensables para realizar la investigación, además el investigador ha desempeñado un puesto de trabajo relacionado con la gestión de recursos humanos (captación y selección) afin al tema investigado, y se encuentra en el sector de responsabilidad de la 2a Brigada de Infantería, por lo que tuvo facilidad de acceder a fuentes de información y al campo de investigación.

1.6 Delimitación de la Investigación

La investigación se desarrolló dentro del sector de responsabilidad de la 2a Brigada de Infantería, que abarca a las provincias de; Churcampa, Acobamba y Hangares en el departamento de Huancavelica, provincias de Huanta, La Mar, Cangallo, Victor Fajardo y Huamanga del departamento de Ayacucho, y la provincia de la Convención en el departamento de Cuzco, siendo estas provincias donde se realiza la mayor captación de personal de tropa servicio militar, sin embargo, este proceso se realiza en todo el Ejército del Perú.

Temporal: la investigación fue realizada en el año 2020, basándose en los acontecimientos de los años 2019 y 2020 y teniendo en cuenta todas las fuentes de información del momento que se relacionaban con el proceso de captación de tropa en los años anteriormente señalados.

Teórica: la investigación se encuentra ubicada en la línea de investigación denominada; “Sistemas del Ejército y apoyo administrativo” y sub línea de nombre “Sistema de personal y sistema de informaciones del Ejército” de acuerdo a lo establecido por la Escuela Superior de Guerra del Ejército – EPG (2020).

En la figura 1 se observa una delimitación geográfica que corresponde además al sector de responsabilidad de la 2a Brigada de Infantería en donde mayormente se da inicio al proceso de captación de tropa servicio militar, el cual afecta a todo el Ejército del Perú.

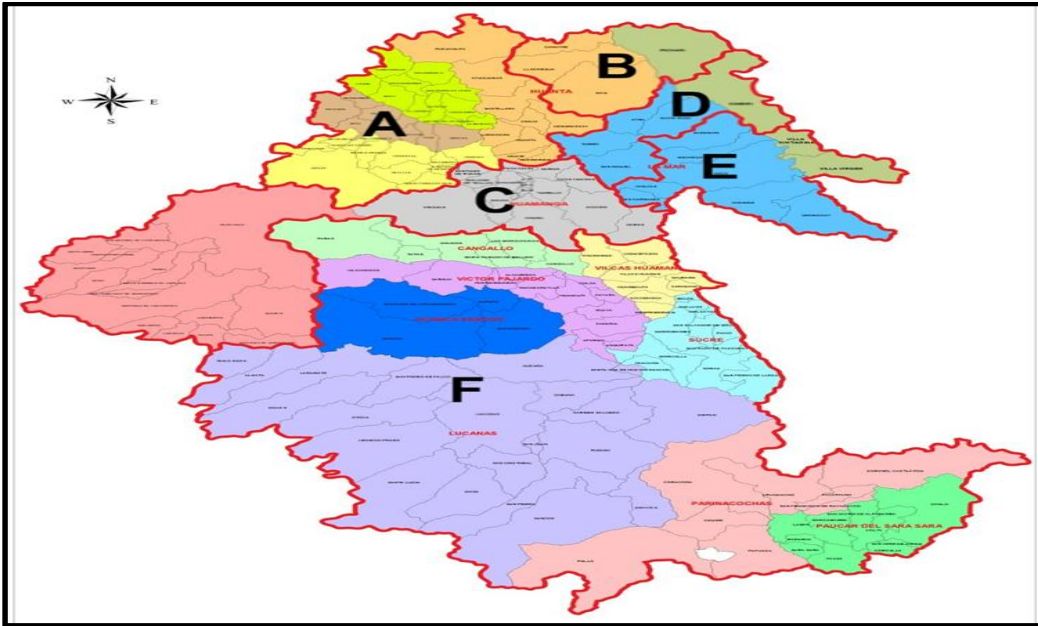


Figura 1. Sector de responsabilidad de la 2a Brigada de Infantería.

Fuente: Tomado del EM VRAEM, CCFFAA 2019

1.7 Limitaciones de la investigación

Esta investigación involucra la categoría denominada; proceso de captación de Tropa de Servicio Militar y la categoría denominada; imagen institucional, aunque existen estudios referentes a cada categoría; se han presentado las siguientes limitaciones:

- a. Existen trabajos cuantitativos que poco aportaron a la investigación, ya que se enfocan en buscar solución al problema de cantidad de efectivos para el servicio, más no a calificar o caracterizar el proceso de captación en si.
- b. Existieron limitaciones en los desplazamientos terrestres debido a la emergencia sanitaria por la COVID-19 y por encontrarse en zona de emergencia.
- c. Existieron restricciones en la interacción con la población y muestra por emplear para el acopio de información.
- d. Las entrevistas se realizaron cumpliendo estrictamente las medidas de bioseguridad (distanciamiento social, aforo, empleo de medios virtuales para realizar las entrevistas).
- e. La confidencialidad de la información generó que la Inspectoría de la 2a Brigada de Infantería no permita sacar copias de los informes de investigación, debido a que eran documentos clasificados.

CAPITULO II

Estado del conocimiento

2.1 Antecedentes de la investigación

Se consideran como antecedentes, aquellos estudios que tienen relación con las categorías de la presente investigación, tanto nacionales como internacionales, con el fin de tomar en cuenta aspectos relevantes que puedan servir de referencia en la orientación de la presente investigación.

2.1.1 Antecedentes nacionales

Gutierrez (2019), en su tesis denominada: *“El Ingreso al Servicio Militar Voluntario en el Ejército del Perú y su Repercusión en la Seguridad, Defensa y Desarrollo en las Zonas de Frontera en el Perú”*, sostiene que, el proceso de captación al servicio militar no es forzoso al ser voluntario, así mismo refiere que en la región Amazonas, los jóvenes en edad militar, ven al servicio como una opción para lograr superarse al capacitarse en áreas que luego del servicio les permite desarrollarse en otras áreas, sin embargo, las oportunidades de capacitación que ofrece el Ejército no están acordes a las necesidades de desarrollo que ellos desean poseer para su futuro como licenciados, lo cual constituye un problema de desmotivación, incluso un motivo de ausentismo y deserción.

Esta tesis sirve de antecedente porque se relaciona con la categoría de; proceso de captación de tropa servicio militar, pues en ella se desarrollan y explican los problemas que ocasionan la poca disponibilidad de voluntarios al servicio militar. Asimismo, aquí se evidencia desde ya uno de los factores que originan desmotivación para servir y por lo tanto falta de disponibilidad de voluntarios para el servicio.

Rengifo (2018), en su tesis cualitativa denominada; *“Estrategia Frente a la Falta de Personal de Tropa de Servicio Militar Voluntario en el Ejército del Perú que trae como Consecuencia la Disminución en el Cumplimiento de las Funciones Operacionales”* se enfoca en demostrar que; existe una evidente ausencia de tropa en los cuarteles y esto es debido a lo siguiente: a) la captación cada año va decreciendo, b) el licenciamiento por ley no permite retener al soldado en filas, c) existe un precario presupuesto para captación, d) falta de difusión para la captación,

e) deficiente difusión de los beneficios del servicio, f) personas que presentan información falsa, g) baja remuneración económica (propina) que recibe un soldado. Asimismo, el autor hace referencia a que el problema del proceso de captación pone en riesgo la seguridad nacional, ya que el tener los cuarteles sin efectivos suficientes, no permite cumplir con los servicios y facilita la pérdida de armas y otros artículos de material de guerra.

Esta tesis guarda relación con la investigación a desarrollar, porque se conecta con las categorías de; proceso de captación de Tropa de Servicio Militar y necesidades y obstáculos para el proceso, ya que sostiene la ausencia de voluntarios al servicio y la desesperación de los comandos para captar tropa y completar sus cuadros.

Barriga y Gonzales (2016), en su estudio realizado sobre reclutas en la ciudad de Arequipa, denominado; *“La Etapa Básica de Adaptación y su Efecto en los Niveles de Autoestima y Agresividad”* sostiene que el personal que se presenta voluntario al servicio militar en su mayoría ingresa con un bajo nivel de autoestima, bajo nivel económico, y proviene de familias disfuncionales, que ameritan una profunda evaluación psicológica para alistarlos al servicio militar y poder acceder al empleo de armas. Más aún que después de la etapa básica de adaptación, este personal incrementa sus niveles de agresividad.

Este estudio sirve como antecedente a la investigación porque se relaciona con ambas categorías (proceso de captación e imagen institucional) permite evidenciar que la procedencia del personal voluntario al servicio, requiere de un buen filtro durante el proceso de captación, para seleccionar personal psicológicamente apto que a posterior no se vea envuelto en la comisión de faltas y delitos que afecten la imagen de la institución.

Ramirez y Tovar (2013), en su tesis denominada *“Efectivos y Captación del Servicio Militar Voluntario de la Primera Brigada de Fuerzas Especiales del Ejército del Perú, Lima 2012”*, sostienen que el proceso de captación de Tropa de Servicio Militar se relaciona directamente con la cantidad de voluntarios obtenidos para el servicio, más específicamente infieren que este proceso tiene mejores resultados o se facilita la obtención de un mayor número de voluntarios al servicio; cuanto mayores beneficios se ofrezcan a los voluntarios. Asimismo, sustentan que existe una política de información deficiente por parte de la institución, destinada a

difundir los beneficios del servicio militar y por otro lado existe una desfasada doctrina que no termina de convencer al personal en edad de servicio militar para presentarse al servicio, porque su permanencia no le permitiría incrementar sus competencias para afrontar un mundo dominado por la tecnología y modernidad.

Esta tesis se relaciona con la categoría de, proceso de captacion de Tropa de Servicio Militar, sirviendo de referencia para poder determinar posibles propuestas de mejora al proceso de captación, particularmente en la motivación e incentivos para realizar el servicio militar, lo que permitirá tener mayor cantidad de voluntarios, sin embargo; la tesis también ayudará a identificar las necesidades y obstáculos que influyen en el proceso de captación, particularmente de motivación.

Centeno (2010), en su tesis *“Deficiencias del Proceso de Marketing del Ejército y su Influencia en la Captación de Personal al Servicio Militar Voluntario”* justifica que el problema de captación de tropa, es por una carencia de Marketing especializado sin medios de comunicación idóneos para difundir información.

Al igual que Ramirez y Tovar, Centeno en su estudio ha desarrollado la categoría de proceso de captación de tropa, infiriendo una falta de marketing o publicidad, por lo que este antecedente también ayudará a identificar las necesidades y obstáculos que influyen en el proceso de captación, particularmente de motivación.

Chiabra, (2009) en su tesis titulada *“Efectos de la Imagen Institucional del Ejército Peruano en el Reclutamiento del Personal para el Servicio Militar”*, sostiene que la crítica situación de efectivos y los problemas de captación de Tropa Servicio Militar; responden a la falta de preocupación e indiferencia por parte del Estado, al no motivar correctamente a los jóvenes en edad militar y que esto repercute en la imagen institucional del Ejército.

La tesis de Chiabra se relaciona con el tema de investigación a desarrollar porque sostiene que existe un impacto en la imagen de la institución el hecho de tener problemas de efectivos, y justamente la falta de efectivos infiere falta de voluntarios y la falta de voluntarios obliga a distorsionar el proceso de captación.

La defensoría del Pueblo (2002), en su informe N° 42, denominado *“El derecho a la vida y a la integridad personal en el marco de la prestación del servicio militar en el Perú”* sostiene lo siguiente:

Entre los años 1998 y 2002, la Defensoría del Pueblo investigó 174 casos de violación del derecho a la vida y/o integridad física y psicológica de personal de tropa servicio militar. De ellos, 56 casos fueron de muertes dentro de las instalaciones militares y 118 de torturas, tratos inhumanos o degradantes. Estos casos no se refieren a una región en especial, sino que se dan a nivel nacional, pero con mayor auge en los departamentos de Lima, Ayacucho y Loreto. Estas quejas fueron recibidas por parte de los familiares (p. 66).

Este estudio refleja una de las formas en las que se afecta la imagen de la institución y sirve de antecedente al presente estudio porque evidencia; cómo acciones realizadas dentro de la institución merman la imagen institucional y buena percepción de la población.

2.1.2 Antecedentes internacionales

La Corporación de Radiodifusión Británica (BBC) News (2020), publicó en su página web un artículo en el que da a conocer que, el comandante del Ejército de Colombia, Eduardo Zapateiro, informó que se investigan 118 casos de presunto abuso sexual en los últimos cuatro años por parte de integrantes de las Fuerzas Armadas, esto sucedió producto de una violación a una indígena por parte de cuatro soldados.

Este informe sirve de antecedente porque evidencia como malos elementos militares con trastornos psicológicos violan a una pobladora, y se constituye en escándalo que origina un daño irreparable a la imagen de la institución, cuyos contextos sociales y geopolíticos se asemejan a los de nuestro país, por lo tanto, este informe permite tenerlo como referente.

Benenson (2009), en su estudio publicado en Amnistía Internacional sostiene en su informe; una serie de violaciones de los derechos humanos a cargo del personal militar del Ejército de México, que demuestran un patrón de abusos tales como desaparición forzada, homicidios, torturas, etc. Asimismo, argumenta que la formación del personal militar no es suficiente para que se pueda evitar este tipo de conductas que llevan a abusos seriales. *“Para proteger su credibilidad, el ejército debe aceptar que las violaciones de derechos humanos nunca pueden considerarse actos de servicio sujetos a los procedimientos de la disciplina militar”* (p.23).

Este estudio sirve como antecedente, pues denota claramente cómo el personal

militar en filas, es percibido por la sociedad como incapaces para ejercer la facultad de emplear el poder que otorga el estado a la fuerza militar, y además muestra, cómo este tipo de acciones sugieren que el personal no es correctamente captado, seleccionado y capacitado, al presentar conductas inadmisibles, lo cual impacta negativamente en la imagen de su institución.

Miralles (2001), en su tesis denominada; “Cambios emocionales y de personalidad en jóvenes que realizan el servicio militar obligatorio”, para optar el grado de doctor en la Universidad Complutense de Madrid, facultad de psicología, empleando una metodología cualitativa, sostiene que; un futuro recluta en el momento de su incorporación al Ejército tendrá cambios bruscos en su personalidad, y esto ocasiona alteraciones, lo que hace necesaria la existencia y exigencia de una serie de condiciones, tanto físicas como psicológicas, que deben ser superadas para formalizar el ingreso en el servicio militar obligatorio. *“Para ello, se lleva a cabo un examen psicológico previo al reclutamiento que exige la ausencia de trastornos psíquicos, aparte de otras determinadas aptitudes que deberán ser tenidas en cuenta para su posterior aceptación en su Unidad de destino”*.

Esta tesis sirve de antecedente porque emplea un método cualitativo y estudia la parte psicológica y emocional del soldado, sus alteraciones en filas y los factores que influye en su conducta, arribando a conclusiones que se relacionan con los objetivos de la presente investigación que se desarrolla.

Hernandez (2018) en su tesis titulada; Los derechos humanos de las fuerzas armadas en Mexico- un análisis del caso Tlatlaya, para optar el grado de Licenciado en Derecho en la Universidad Autónoma del Estado de México, mediante una metodología cualitativa estudia los derechos humanos de los militares en México y concluye en que existe una falta de reconocimiento de los derechos hacia sus fuerzas armadas quienes en el cumplimiento de su deber llegan a tener menos derechos que los mismos delincuentes. En este estudio se desarrolla el análisis del incidente de Tlatlaya, en el que unos militares en el cumplimiento de su deber asesinaron a delincuentes, sin embargo, la percepción fue de un abuso por parte de los militares contra los delincuentes.

Esta tesis sirve de antecedente porque mediante un enfoque cualitativo se estudia un contexto en el que los medios de comunicación dañan la imagen de una

institución, aunque los actos de los militares son correctos, se puede evidenciar el daño a la imagen de una institución al difundir noticias sobre actos de los militares con un matiz que se buscó erróneamente mostrar como ilegal. Aquí lo relevante es que si los actos fueran realmente ilegales y abusivos los medios lo emplean masivamente para difundir y hacer noticia, este contexto se relaciona con el objetivo de la investigación.

2.2 Teorías

2.2.1 Teorías relacionadas al proceso de captación de Tropa de Servicio Militar

Rengifo (2018), sostiene que, en el Servicio Militar Voluntario, existen dos etapas importantes; el proceso de captación o reclutamiento, que consiste en la búsqueda, inscripción y selección de los jóvenes en edad militar para el servicio. La otra etapa importante del servicio es el licenciamiento, en el cual el soldado al terminar su Servicio Militar, deja las filas del servicio activo y pasa a conformar la reserva como civil. El hecho de que el servicio militar sea voluntario, no permite que las unidades del Ejército completen sus cuotas de reemplazos. *“Ellos hacen gala de su imaginación para cubrir sus plazas de soldados debiendo recurrir a lugares lejanos de su jurisdicción para captar nuevos conscriptos”* (p.14).

Esta teoría permitió argumentar la propuesta de que; los comandos de unidad ante la necesidad de completar efectivos y tener poca disponibilidad de voluntarios; emplean la “iniciativa”, sin embargo, descuidan realizar un buen filtro y evaluación del personal, permitiendo el ingreso de personas de dudosa reputación a filas que luego cometen faltas y delitos que vulneran la imagen de la institución.

Rengifo (2018), manifiesta que el Ejército para completar sus efectivos recurre a una serie de tácticas tales como captar personal de otras regiones, ofrecer incentivos y establecer puntos de acopio de personal en diferentes guarniciones, etc., debido a que los jóvenes de las ciudades cercanas a los cuarteles, no se animan para cumplir su obligación con la patria.

Paredes (2018), en su trabajo de suficiencia profesional para optar el título profesional de licenciado en ciencias militares denominado *“Causas de la Desmotivación Juvenil para Participar en el Servicio Militar Voluntario”*, sostiene que; el problema radica en el proceso de captación para el reclutamiento de la juventud en edad militar, porque aquí se conjugan los siguientes factores: a) escasez

para el servicio, lo cual significa insuficiencia para la Defensa Nacional y Desarrollo Nacional por dos años; y b) bajo nivel económico y educacional de la juventud que no le permite despreocuparse de sus prioridades familiares. Haciendo mayor énfasis sobre el proceso de captación, el autor refiere lo siguiente:

El proceso de captación es muy importante porque permite identificar a los postulantes al servicio, aunque no se pida un curriculum vitae a los jóvenes voluntarios, es en la captación donde se toma el primer contacto y se puede extraer información que permita ver el perfil potencial del individuo y empezar a presumir si tiene condiciones y si es adecuado para un determinado cargo o puesto.

En procesos de otras instituciones, luego de la captación se procede con la selección de personal y este hace posible que se elija a los candidatos que más se ajusten a las demandas del puesto laboral, una vez determinado se puede pasar a la entrevista personalizada donde el jefe de personal o recursos humanos se cerciora y reconoce si el postulante tiene antecedentes, problemas u otros aspectos que puedan perjudicar su permanencia en el trabajo.

Pero si en el Ejército fuese así, entonces pasaría que muy pocos podrían aprobar la entrevista, entonces pasa todo lo contrario, se le acepta aun sin que cuente con los requisitos mínimos del puesto, porque esto haría perder tiempo valioso a la unidad militar, aquí se genera el riesgo de reclutar a un individuo con serios problemas de personalidad, conducta, etc., que pudiera en un futuro ocasionar problemas administrativos al Ejército o poner en riesgo la seguridad nacional (p.8).

Como es de verse en este estudio, el autor hace hincapie en como se realiza el proceso de captación, destacando que este se vulnera en el momento de la selección debido a que, por factores como la premura del tiempo y otros, se podría perder un voluntario al servicio, poniendo en riesgo la seguridad nacional, porque se pone en manos de un individuo casi desconocido la responsabilidad de ejercer autoridad y manejar armas de guerra, lo cual también puede poner en riesgo la imagen de la institución cuando ocurran problemas producto de ese empoderamiento o su mal accionar.

Asimismo, Paredes (2018) sostiene que algunos jóvenes en edad para servir, no consideran al servicio militar como una oportunidad u opción a través de la cual puedan contribuir con la sociedad. *“Las necesidades básicas sin satisfacer, los problemas del día a día que los mantienen ocupados, y la necesidad de sobrevivir no les permiten establecer un nexo o conexión con la identidad nacional”* (p. 17).

Otro aspecto que también se debe tener en cuenta es la tendencia por reducir los efectivos de tropa en los Ejércitos del mundo, esto se ha dado en los últimos tiempos, aunque cada estado tiene sus particularidades en sus políticas para la gestión de recursos humanos en sus fuerzas armadas, las políticas de reducción de personal es una constante que, en general se relaciona directamente con la política de recorte presupuestal dictadas en las últimas décadas (Vizcardo, 2013).

Esta tendencia, sumado al hecho de que el servicio militar sea voluntario, se constituye en un obstáculo importante para la captación de tropa de servicio militar en el Perú.

Además, un factor que se suma al problema de captación de personal es el temor al servicio. Existen fuentes que sostienen el paradigma de terror y miedo al servicio, que aun existe en algunos jóvenes en edad militar, quienes se transmitieron historias referentes al maltrato físico, psicológico, y al temor del reclutamiento forzoso, además del temor a represalias con aquellos que en su momento debido no se llegaron a inscribir al servicio (El Comercio, 2000).

Rengifo (2018) sostiene que el problema de la poca existencia de personal para el servicio militar voluntario radica en tres grandes factores y estos son; insuficiente captación, no retención del personal (deserciones) de Tropa de Servicio Militar voluntario (PTSMV), y el insuficiente presupuesto para sostener personal de tropa en la institución. Asimismo, argumenta que, durante el proceso de captación, se logra inscribir personal en edad para el servicio, pero este se realiza en forma deficiente en el Ejército y se debe a los siguientes motivos; a) insuficiente presupuesto para el proceso de captación, y b) desmotivación por los beneficios que pueda ofrecer el SMV en comparación a las oportunidades de la sociedad civil.

2.2.2 Teorías relacionadas a la imagen institucional

En algún momento se trasgiversó el propósito del servicio militar, suponiendo que este podría ser empleado como reformatorio de jóvenes y adolescentes con

problemas de conducta, desadaptación social y delincuencia común, haciendo aprobar una ley que creaba el Servicio Comunal Especial, destinado a adolescentes infractores, quienes durante dos años deberían permanecer en centros especiales, habilitados con el fin de proporcionarles capacitación técnica y rehabilitación, en el marco de una rígida preparación y disciplina militar. Al término de dicho período, el Consejo de Servicio Comunal Especial podría disponer que el adolescente se incorpore al servicio militar. El proyecto, cifrado con el N° 5514/99-CR, fue aprobado en diciembre de 1999, a un mes de entrada en vigencia del servicio militar voluntario. Sin embargo, la iniciativa fue duramente criticada por la oposición debido a su dureza y a que contravenía el espíritu de la nueva ley del servicio militar voluntario (Diario Expreso ,1999).

Claramente se evidencia que el propósito del servicio militar es que la juventud en edad de servicio en forma voluntaria y sin ser sometidos por una obligatoriedad; se presenten a servir por su propia voluntad y motivación. Pero además se infiere que la sociedad aún percibe al servicio militar como una especie de proceso en el que un individuo se somete a una alta rigurosidad de vida con serias limitaciones. Dicho de otra forma, el Ejército es percibido como un lugar donde el soldado es sometido a altas exigencias de disciplina.

Villa (2003), sostiene que, la imagen de una institución se articula y genera de acuerdo al conjunto de creencias y asociaciones que poseen los públicos externos e internos, producto de acciones que realiza la misma organización. Termina siendo una representación mental y emocional que puede ser positiva o negativa (p.92). Agrega que la imagen institucional engloba y supera a las anteriores, puesto que una acción u omisión de cualquier organización contribuye a la conformación de una buena o mala imagen institucional.

Según Villa, para lograr obtener una buena imagen de la institución, es necesario acciones planificadas y coordinadas de modo que la imagen responda a la identidad y a los intereses de la organización. A todas estas acciones planificadas le podemos llamar plan estratégico de imagen institucional (p.163).

Villa menciona que un plan estratégico institucional de imagen institucional consta de tres grandes etapas que son: a) el análisis del perfil institucional: análisis interno para determinar la personalidad de la organización y un análisis externo para determinar la percepción del público y de la competencia; b) la definición del

perfil institucional: para adoptar la postura estratégica dirigida a definir los atributos de identificación de la organización, que permitirán la identificación, la diferenciación, la referencia y la preferencia; y por ultimo c) la comunicación del perfil institucional: que buscará difundir en la organización y hacia afuera el perfil de identidad que tiene la organización.

Este autor no solo define a la imagen como una percepción, sino que además advierte que una organización debe buscar articular su buena imagen institucional con sus intereses organizacionales, es decir la imagen se relaciona con su subsistencia, en tanto esta debe ser planificada estratégicamente.

Castillo (2017), sostuvo que: *”típicamente, una imagen institucional se diseña para ser atractiva al público, de modo que la institución pueda provocar un interés entre los usuarios, cree hueco en su mente, genere riqueza de la Policía Nacional y facilite así sus servicios”* (p. 46) Asimismo, sostiene que la imagen de una institución no es creada solamente por la organización, sino que existen actores externos que pueden contribuir o no a crear una imagen positiva o negativa, estos son los medios de comunicación, periodistas, sindicatos, organizaciones, etc. *“La Imagen institucional no puede ser vista como una simple moda gerencial; por el contrario, es una estrategia que, de ser bien planificada, puede llevar a una organización por la vía segura al éxito”* (p.47).

El autor hace referencia a los medios de comunicación y cómo pueden influir en la imagen de una institución, y en ese sentido cabe mencionar que en el Perú la cultura periodista busca resaltar las malas noticias, por tanto, es sugerible adoptar la teoría de que los medios de comunicación normalmente no ayudarán a la mejora de la imagen de la institución si no que buscarán hacer noticia de las falencias de ellas y con eso dañar la imagen.

Defensoría del Pueblo (2002), en su informe N° 42 denominado; *“el derecho a la vida y a la integridad personal en el marco de la prestación del servicio militar en el Perú”*, lanzaron públicamente información sobre casos de investigación de muertes de personal de tropa del servicio militar en el Ejército, sosteniendo lo siguiente:

Respecto a las 56 quejas por presuntas muertes de personal de tropa, de acuerdo a la versión oficial las causas más comunes de éstas serían los suicidios (15), accidentes (11), homicidios (9), enfermedades (9).

Asimismo, existe un significativo número de muertes en circunstancias no esclarecidas (8) y presuntas desapariciones (4).

Noticias de este tipo han sido difundidas en varias ocasiones a nivel nacional en varios medios de prensa, y los casos de cada muerte con otros casos de tortura, feminicidio, asociación ilícita para delinquir, asaltos, etc., también han sido mostradas a la sociedad y tuvieron resonancia, impactando negativamente en la imagen del Ejército del Perú.

2.3 Marco teórico

La Ley del Servicio Militar N° 29248 (2013), en el artículo 6°, se refiere al servicio militar como; *“una actividad de carácter personal. Mediante ella, todo peruano puede ejercer su derecho y deber constitucional de participar en la Defensa y Desarrollo Nacional. Es realizado por varones y mujeres sin discriminación alguna, a partir de los dieciocho (18) años de edad”* (p. 1).

El servicio militar es hoy en día voluntario, es decir nadie está obligado a realizarlo, por lo tanto, quedaría esperar que los peruanos en edad de servicio se presenten al cuartel en forma voluntaria, sin embargo, las motivaciones o la idiosincrasia no ayudan a que esto suceda. Esta teoría permite escalerecer y argumentar los motivos por el cual existe déficit de voluntarios al servicio militar.

El Decreto Supremo N° 003-2013-DE, el cual aprueba el Reglamento de la Ley N° 29248 “Ley del Servicio Militar”, establece que existen tres juntas responsables de la administración del servicio militar, estas son: la Junta de Inscripción, Junta de Calificación y Selección y la Junta de Revisión.

Ahora referente a la Junta de Inscripción, sus funciones son las siguientes:

Efectuar la inscripción de los peruanos de la última clase y los omisos de las clases anteriores.

Administrar y controlar el uso de los registros y formatos, establecidos en los anexos del presente reglamento.

Supervisar que las Hojas de Registro de Inscripción Militar sean archivadas en las Oficinas de Registro Militar correspondientes.

Archivar las copias de los Documentos Nacional de Identidad y otros, hasta por un máximo de dos (02) años.

Confrontar los datos que presenta el inscrito con la base de datos del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC).

Tomar las medidas antropométricas, para su posterior calificación.

Formular las Actas de la Junta de Inscripción.

Entregar en forma gratuita la Constancia de Inscripción Militar.

Otras acciones derivadas del acto de Inscripción.

En lo que respecta a la Junta de Calificación y Selección, establece las siguientes funciones:

Recibir los expedientes de los inscritos de la última clase, así como la de los omisos a la inscripción de clases anteriores para su calificación.

Calificar al inscrito de acuerdo a las categorías establecidas en el artículo 32° de la Ley.

Formular el Acta de Calificación y Selección del personal inscrito.

Recibir los expedientes del personal calificado como seleccionado.

Evaluar la aptitud psicosomática del personal, haciendo uso de las instalaciones hospitalarias de las Instituciones Armadas y en donde no contarán con estos servicios de salud, solicitarán la presencia de personal especialistas del área de salud de otras Unidades cercanas a su jurisdicción, con la finalidad de integrar la Junta de Calificación y Selección o efectuarán la suscripción de convenios respectivos con las entidades prestadoras de salud tanto Públicas y Privadas.

Evaluar la aptitud física a los ciudadanos calificados como Seleccionados, que se presentan al Servicio Militar en las instalaciones determinadas por las Oficinas de Registro Militar en coordinación con Unidades, Dependencias y Entidades Públicas o Privadas.

Comunicar la fecha y lugar de presentación para el Servicio.

Otras acciones derivadas del acto de la selección.

Como es de verse, en la selección y calificación se incluye una evaluación psicosomática que busca establecer dolencias físicas relacionadas a estrés o ansiedad (emocional), más no hay una evaluación psiquiátrica y psicológica exhaustiva, que amerita el proceso de captación para evaluar a un individuo con fines de empleo de armas y autoridad militar.

Respecto a la Junta de Revisión, el Decreto Supremo N° 003-2013-DE, el cual aprueba el Reglamento de la Ley N° 29248 “Ley del Servicio Militar”, establece las siguientes funciones:

Supervisar las acciones de las Juntas de Inscripción y de las Juntas de Calificación y Selección.

Resolver las solicitudes y reclamos referentes a la calificación (cambio de categoría: Seleccionado, No Seleccionado o Exceptuado), así como las acciones o decisiones de las otras Juntas.

Supervisar que la Oficina de Registro Militar de su jurisdicción, cumpla con inscribir al personal de acuerdo a las cuotas porcentuales asignadas según el artículo 24° de la Ley.

Formular el Acta adjuntando la documentación sustentatoria correspondiente.

El Decreto Supremo N° 003-2013-DE, el cual aprueba el Reglamento de la Ley N° 29248 “Ley del Servicio Militar”, en su Artículo 60° sobre el Servicio Militar Acuartelado, lo define y establece sus requisitos. *“El Servicio Militar Acuartelado es aquel que se cumple en forma permanente en las Unidades, Bases y Dependencias de las Instituciones Armadas... Es realizado por los seleccionados entre los dieciocho (18) y veinticinco (25) años de edad, once (11) meses y veintinueve (29) días”.*

El Artículo 61° de la ley, se refiere a la evaluación de aptitud psicofísica así:

Desde el ingreso de un contingente hasta los noventa (90) días posteriores a su incorporación, se practicará una evaluación de aptitud psicofísica para verificar que dicho personal no presente incompatibilidades con la prestación del Servicio Militar.

Dicha evaluación incluye una prueba psicológica y se realizará en los establecimientos de salud de las Instituciones Armadas. En caso que en algunos lugares no se cuente con dichos establecimientos, la mencionada evaluación se realizará en los centros hospitalarios del Ministerio de Salud o ESSALUD, previo convenio con el Ministerio de Defensa.

En el Artículo 62°, se establece los requisitos para ingresar al Servicio Militar Acuartelado, y son los siguientes:

Documento Nacional de Identidad (DNI), en original y copia simple del mismo.

Constancia de Inscripción Militar o la Libreta Militar (clases anteriores).

Tener como mínimo primaria completa, presentando copia simple del certificado.

Ser soltero(a) presentando una Declaración Jurada Simple (Anexo N° 10) y mantener esa situación hasta finalizar su Servicio Militar.

Declaración jurada simple de no registrar antecedentes policiales, penales ni judiciales, de acuerdo al formato del Anexo N° 7.

Estar comprendido entre los dieciocho (18) y veinticinco (25) años de edad, once (11) meses y veintinueve (29) días.

Manifiestar su voluntad expresa de prestar Servicio Militar Acuartelado, acatando la Ley, el presente Reglamento, Reglamentos y disposiciones de la Institución Armada a la cual va a prestar el Servicio Militar, de acuerdo al formato del Anexo N° 8.

Ser seleccionado y haber aprobado el examen de aptitud psicosomática.

Se aprecia en el Artículo 62° de los requisitos, que se pide una declaración jurada simple de no registrar antecedentes policiales, penales ni judiciales, es decir no se le exige presentar un certificado oficial de no poseer antecedentes, sino que, el postulante al servicio acuartelado con facilidad podría omitir en su declaración jurada información que resulta sumamente importante de ser evaluada.

Las exigencias de la Ley de Servicio Militar y su reglamento referente al proceso de captación al servicio militar son muy pocas, el proceso esta facilitado para el postulante y esto tiene mucho sentido porque si el filtro en el proceso de captación fuera más exigente; significaría perder algunos candidatos al servicio sobre una escasa disponibilidad de voluntarios, lo que agravaría más el problema de efectivos en la institución.

2.4 Marco conceptual

2.4.1 Proceso

Es el conjunto de actividades, eventos, etapas u actos que se realizan o suceden con un determinado fin y en un determinado tiempo. Un proceso también es un conjunto de actividades planificadas que involucran la participación de un número de personas, sistemas y de recursos materiales coordinados para conseguir un objetivo previamente identificado (Álvarez, s.f.).

2.4.2 Reclutamiento

En lo empresarial, es el conjunto de procedimientos orientados a captar personal o atraer candidatos aptos para realizar un trabajo y ocupar un cargo dentro de la organización, este proceso busca identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar una vacante. El proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo (Ramirez y Tovar, 2013).

2.4.3 Captación

Proceso que consiste en una serie de actividades para atraer a un individuo en edad para el servicio a su inscripción voluntaria al servicio militar, a través de la motivación. Este proceso es parte del reclutamiento, se inicia con el acercamiento al individuo, atraerlo y motivarlo a su inscripción voluntaria al servicio y termina con el ingreso a un cuartel. La captación consiste en la calificación y selección de personal para determinar la condición física y psicosomática del inscrito al servicio acuartelado en el activo o no acuartelado en la reserva (Ramirez y Tovar, 2013).

2.4.4 Tropa servicio militar

Peruanos en edad militar en las Instituciones de las Fuerzas Armadas, preparados para cumplir con la Patria en la defensa de su soberanía e integridad territorial, con las funciones que les asigna tanto la Constitución Política del Perú como las leyes de la República (Ley del Servicio Militar N° 29248, 2013).

2.4.5 Servicio militar acuartelado

“Aquel que se cumple en forma permanente en las Unidades, Bases y Dependencias de las Instituciones de las Fuerzas Armadas, durante el tiempo previsto en la presente Ley... por los seleccionados, entre los dieciocho (18) y los veinticinco (25) años de edad (Ley del Servicio Militar N° 29248, 2013).

2.4.6 Imagen institucional

Es un esquema mental que la misma organización articula en las personas. Suele llamarse imagen corporativa o de empresa. Esta imagen se traduce en la percepción que los del entorno mas el intorno tiene de una entidad, u organización por un periodo de tiempo. La imagen institucional engloba y supera a las anteriores, puesto que una acción u omisión de cualquier organización contribuye a la conformación de una buena o mala imagen institucional (Isla, Orrego y Palacios; 2018).

2.4.7 Unidad militar

Es la organización prescrita en un documento oficial, con un cuadro de organización y equipo, o por una autoridad competente, diseñada para el cumplimiento de una misión determinada (Manual de Doctrina - Términos del CCFFAA del Perú, 2013, p. 93).

Conjunto de individuos pertenecientes al Ejército que con un grado de capacitación, entrenamiento y equipamiento se diferencia del civil para el cumplimiento de una misión encomendada por un escalón superior (Diccionario de Términos Militares del Ejército del Perú (1973).

CAPÍTULO III

Metodología de la investigación

3.1 Enfoque de investigación

La investigación se realizó bajo el enfoque cualitativo, el cual se deriva de la postura epistemológica hermenéutica-interpretativa, centrado en la 2a Brigada de Infantería, debiendo interpretar la realidad observada para comprender y establecer el impacto del proceso de captación de Tropa de Servicio Militar en la imagen del Ejército del Perú, y poder así; responder a las preguntas de investigación planteadas.

La palabra Epistemología se refiere a un campo de la filosofía y las ciencias, que estudia, qué es lo que se debe entender por conocimiento, cómo se construye y si se puede tener acceso al mismo (Vargas, 2011, p. 12).

Paradigma epistemológico, *"es un conjunto de teorías y/o ideas apropiadas para el desenvolvimiento de una investigación"*, existen tres posturas, la positivista, paradigma crítico, y paradigma hermenéutico- interpretativo. En este caso la postura elegida es el paradigma Hermenéutico- interpretativo. La postura epistemológica hermenéutica también llamada "interpretativa", se elige generalmente en una metodología cualitativa; el interés por saber es la comprensión para poder compartir y convivir, y de ahí que se necesite construir sentido. Bajo este paradigma el conocimiento es la construcción subjetiva y continua de aquello que le da sentido a la realidad investigada como un todo donde las partes se significan entre sí y en relación con el todo (Vargas, 2011, p. 13, 14, 15 y 16).

Echenique (2017), sostiene que, la investigación cualitativa no estudia la realidad en sí, sino cómo se construye la realidad. Por lo tanto, implica estudiarlo desde el punto de vista de las personas y enfatizar el proceso de comprensión. La investigación cualitativa evita la cuantificación y estudia la asociación o relación entre categorías a través de contextos estructurales y situacionales.

Las etapas del enfoque cualitativo son; a) etapa inicial de formulación, b) etapa de diseño, c) etapa de ejecución, y d) etapa de cierre. Estas fases buscan planear la forma en que se va a investigar, acceder a la información, luego describir los hechos y finalmente analizarlos para llegar a comprender lo procesado y transformarlo en conocimiento aceptable (Montgomery y Quintana, 2006).

3.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación se encuentra ubicada en la clasificación de tipología común o básica teórico empírica, porque buscó obtener información en espacio y tiempo, basándose en ideas (teorías) y con ello responder preguntas mas no solucionar problemas científicos, bajo un paradigma hermenéutico-interpretativo, que buscó adoptar una postura interpretativa la que normalmente se adopta en un estudio de tipo cualitativo.

(Vargas (2011), sostiene que; en el mundo del conocimiento es posible encontrar diversos niveles de investigación, será investigación de tipo científica y de muy alto nivel preguntar por ejemplo por *“la relación existente entre el área de las arterias coronarias y las probabilidades de tener un infarto, pero es también investigación, ciertamente de tipo muy cotidiano y de muy bajo nivel, preguntar por el domicilio de algún lugar”*. En ambos casos de investigación se construye el conocimiento a partir de la información obtenida (p. 10, 11).

El modelo empírico teórico no experimental, buscó describir el proceso de captación de Tropa de Servicio Militar a cargo de la 2a Brigada de Infantería durante los años 2019 y 2020, así como su implicancia en la imagen institucional, utilizando teorías referentes a la categoría de captación de Tropa de Servicio Militar e Imagen Institucional, dichas teorías en relación con los hechos en el tiempo y espacio permitieron generar otros conocimientos para resolver la cuestión de la investigación y lograr los objetivos.

Sobre la investigación teórico empírica, Vargas (2011) sostuvo lo siguiente: *“nombramos investigación teórico-empírica a aquellos trabajos que encuentran primero la estructura empírica y categorial de alguna realidad concreta para luego ponerla a dialogar con distintos autores teóricos”* (p. 78). Los autores teóricos serían los autores de obras relacionadas al tema de investigación, expertos sobre el tema a investigar, tomando en cuenta sus ideas.

3.3 Método de investigación

El método adoptado en la presente investigación cualitativa fue fenomenológico, ya que se buscó estudiar una realidad que no podía ser medida cuantitativamente.

Al respecto, Vargas (2011) manifiesta que cada método busca construir marcos conceptuales, así mismo cada método tiene sus propias herramientas adecuadas para

deducir la realidad, pero estas herramientas se derivan de las concepciones fundamentales y profundas que cada método asume como teoría de la realidad. Este es un método más adecuado para abordar investigaciones.

Vargas (2011) sobre el método fenomenológico, sostiene que; es el método que se centra en la interpretación de los "fenómenos", donde la realidad no está fuera de manera objetiva sino que se constituye subjetivamente de aquello que sucede en el interior de las personas como consecuencia del vivir y al margen de toda teoría. *“Así, el método observa, analiza y reflexiona percepciones...”*

Mediante este método se pudo determinar cómo el proceso de captación de tropa servicio militar, impacta o afecta a la imagen institucional.

3.4 Escenario de estudio

El escenario de estudio donde se desarrolló la investigación cualitativa estuvo comprendido por el ámbito geográfico regional de Ayacucho, dentro del cual la 2a Brigada de Infantería tiene su sector de responsabilidad y capta personal, además se consideró a aquellas zonas en donde las unidades de la 2a Brigada de Infantería logran captar personal para el servicio militar, buscándose en este escenario; descubrir, conocer, analizar y comprender cómo se realiza el proceso de captación de tropa servicio militar, cuales son sus debilidades y fortalezas (características), como se relaciona con la imagen institucional y como impacta en ella.

En relación al escenario de estudio, García, Gil, y Rodríguez (1996) sostienen que; quien investiga, debe ver al escenario y los individuos como un todo y no estudiarlo por partes, ya que se trata de una filosofía holística (p.10).

3.5 Objeto de estudio

El objeto de estudio del presente trabajo de investigación fue; el proceso de captación de Tropa de Servicio Militar. Según lo estipulado por la guía metodológica de la Escuela Superior de Guerra del Ejército (ESGE); toda variable (categoría) debe tener una característica y un objeto de estudio, pudiendo el segundo ser una persona, organización, un objeto, un proceso, o un fenómeno (ESGE, 2020).

Al respecto, Vargas (2011) sostiene que; el objeto de estudio puede ser empírico o conceptual, de acuerdo al tipo de investigación que se realiza. Además el autor infiere que cuando el estudio maneja relación entre categorías, normalmente el objeto será la relación de ambas y no una de ellas.

3.6 Observables de estudio

Los observables en el caso de la investigación estuvieron constituidos por aquellas acciones, actividades y procedimientos normativos que influyen en el proceso de captación de tropa en la 2a Brigada de Infantería, tales como; directivas, manuales, casuística, doctrina, reglamentos, informes sobre personal de tropa captado, informes de investigación, informes sobre problemas, accidentes e incidentes de tropa que tuvieron trascendencia e impactaron en la imagen institucional.

Al respecto Vargas (2011), expresa que para definir los observables, se tiene que distinguir entre una investigación positivista de carácter cuantitativa y una hermenéutico-interpretativa de carácter cualitativa, ya que en el primer caso, los observables son las variables de la hipótesis planteada, pero en el segundo los observables tienen que elegirse poniendo al centro de la ventana de observación el o los objetos de estudio (empírico y/o conceptual), enmarcando esta ventana con la o las preguntas de investigación.

El autor recomienda que, para establecer observables, primero se debe ubicar el tipo de investigación a realizar, es decir si será cualitativa o cuantitativa, en caso de ser cualitativa la investigación; los observables tienden a ser determinados en base a los objetos de estudio y las preguntas de la investigación.

3.7 Fuentes de investigación

Las fuentes de investigación estuvieron compuestas por los oficiales de personal (G-1, S-1) de los años 2019 y 2020, informes de personal, informes de investigación, noticias sobre incidentes de tropa que impactaron en la imagen institucional, denuncias, cuadros de personal de tropa captado, experiencia de comandantes de unidad, personal militar que labora en la ORMD- 047A, personal de la PNP, oficiales, sub oficiales y tropa que participó en procesos de captación, logística, sanidad e inteligencia que realizan las evaluaciones al personal por inscribir y otros que durante el levantamiento se consideraron fuentes necesarias.

Las fuentes en el caso de una investigación de enfoque cualitativo, estarán constituidas normalmente por personas, la organización, el lugar, objetos, documentos, localidades, etc., estas fuentes servirán de base para el levantamiento futuro de la información que se requerirá en la investigación Vargas (2011).

3.8 Técnicas e instrumentos de acopio de investigación

3.8.1 Técnicas

En el presente estudio se emplearon las siguientes técnicas de acopio de información; la entrevista y la indagación documental.

Vargas (2011), respecto a las técnicas sostiene lo siguiente:

Una vez que se ha determinado la ventana de observación, se pasa a elegir la técnica o técnicas de levantamiento de información. En el enfoque cualitativo, se recomiendan las siguientes técnicas; observación directa, registro del discurso escrito o hablado, indagación documental, entrevista, cuestionario abierto, foto, video, historia oral, narrativa literaria, grupo focal, grupo de conversación, grupos participativos, etc., pero si fuera necesario emplear técnicas alternas, no se debe dudar siempre que ellas permitan hallar información valiosa y relevante para la investigación. Asimismo, es recomendable tener más de una técnica para poder cruzar información y confrontarla con otra.

3.8.2 Instrumentos

En la presente investigación se han empleado los siguientes instrumentos: para la técnica de entrevista, los instrumentos son; guía de entrevista semiestructurada con todas las preguntas por hacer. Para la técnica de indagación documental se emplearán como instrumentos; relación de documentos buscados y ruta de sitios virtuales o reales donde pueden ser encontrados.

Vargas (2011), en su guía recomienda algunos instrumentos para las técnicas que el investigador se propone adoptar, según el autor, existen instrumentos que se acomodan mejor a algunas técnicas. Cada técnica tiene sus instrumentos propios y adecuados, de acuerdo a la información que se desea levantar.

3.9 Acceso al campo y acopio de información

3.9.1 Acceso al campo

Se realizó las coordinaciones y se solicitó la autorización correspondiente al Cmdte General de la 2a Brigada de Infantería, a fin de tener el acceso y poder aplicar los instrumentos en el campo que permitieron posteriormente acopiar información, sin embargo, se dispuso de un campo cercano al cual el investigador tenía acceso facilitado ya que laboraba en dicha Gran Unidad.

Vargas (2011) señala que, es necesario preparar en detalle el trabajo de campo, en ocasiones el campo donde se hará el levantamiento está cerca y se puede recurrir a él cuantas veces se quiera, pero en ocasiones el campo está muy lejos o será posible acudir a él por una única ocasión, por lo que es indispensable que se prevean todas las circunstancias para evitar contratiempos o pérdidas irremediables de información.

3.9.2 Acopio de información

En esta etapa fue importante mantener el orden y escribir lo acopiado siempre en limpio, no se utilizó un block en borrador, para evitar perder tiempo en pasar a limpio la información acopiada. Asimismo, la información más relevante se mantiene de manera digital en una base de datos.

Al respecto Vargas (2011), señala que el acopio de la información en el campo “se debe hacer aplicando sistemáticamente todos los instrumentos desarrollados, siendo posible -incluso deseable-corregirlos en una medida menor sobre la marcha” (p. 86).

CAPÍTULO IV

Análisis y síntesis

4.1 Recolección de datos

Para la recolección de datos se emplearon las técnicas de recolección de datos planteadas, siendo estas las técnicas de; entrevista e indagación documental. Los instrumentos aplicados fueron los siguientes; guía de entrevista semiestructurada con preguntas abiertas que permitieron al entrevistado expresarse sobre el tema, y para la técnica de indagación documental, el investigador empleó la lista de documentos por obtener, siendo los siguientes: Informes de disciplina (faltas y delitos), informes de investigación, directiva de captación de personal de tropa, y otros, anotando toda información relevante al tema de investigación, siempre teniendo en cuenta que esta información se relacione con los observables, las preguntas de investigación y objetivos.

Los datos recolectados a través de las entrevistas fueron obtenidos de la población siguiente: jefes de la sección personal (G-1) de la 2a Brigada de Infantería del 2019 y 2020, jefe de personal (S-1) de una unidad, comandante de unidad, jefe de la Oficina de Registro Militar (ORMD- 047 A), psicólogo del CSM de la 2a Brig Inf y personal de la PNP, quienes tienen injerencia en el tema investigado.

La técnica de indagación documental permitió obtener una inmensidad de información y se pudo acopiar documentos escritos y exposiciones digitales, los mismos que fueron interpretados hermenéuticamente para obtener de ellos, información referente en primer lugar; al proceso de captación, sus características, su normativa, experiencias, incidentes, procedimientos, y que sirvieron para la investigación, teniendo en cuenta la veracidad de la información recolectada y que aporte a la investigación. En segundo lugar, se obtuvo información relevante referida a los problemas con el personal de tropa, en el exterior e interior de las instalaciones militares, quienes cometieron faltas y delitos que tuvieron resonancia pública y afectaron la imagen de la institución.

Batista, Fernández y Hernández (2014), sostienen que la recolección de datos en la investigación cualitativa se basa en; obtenerlos para luego transformarlos en conocimiento, estos datos pueden ser de personas, seres vivos, comunidades,

situaciones, o procesos. La recolección de datos se da en ambientes naturales de los participantes o de las unidades de análisis.

4.2 Revisión y organización de los datos

La información recolectada mediante las técnicas y los instrumentos empleados fue archivada ordenadamente por separadores en un legajo y la información digital se mantiene en una base de datos. Inicialmente el legajo se ordenó de la siguiente manera: información del proceso de captación de tropa, informes de llamamiento, informes de disciplina, e informes de investigación realizados por la Inspectoría de la 2a Brigada de Infantería.

Tamayo y Tamayo (2003), sostienen que en la revisión y organización de datos se manifiesta la capacidad de profundización del investigador, ya que, uniendo los datos obtenidos, su lectura y reflexión permiten extraer aspectos de utilidad para la investigación, lo que facilita ordenar y clasificar los datos.

A manera de explicar como se organizaron y revisaron los datos, se muestra la siguiente figura.

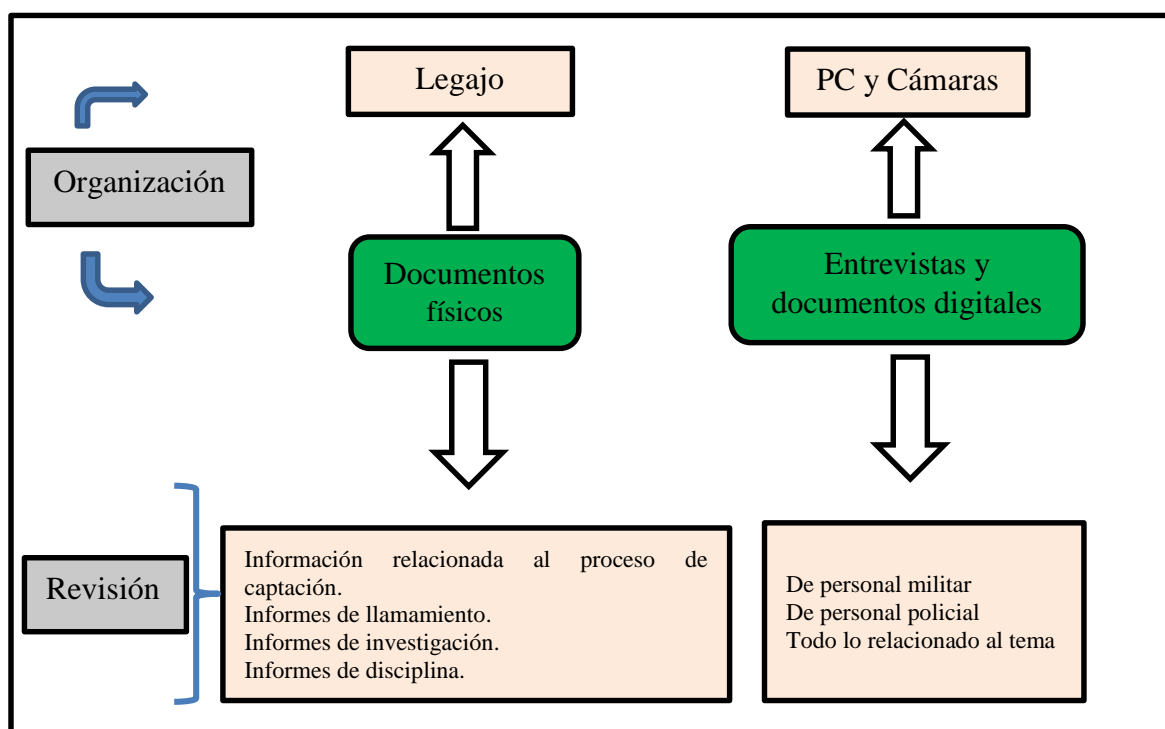


Figura 2. Revisión y organización de los datos.

Fuente: Elaboración propia.

La revisión y organización de datos se fue dando al mismo tiempo que la recolección, para descartar aquella información que no sea relevante para la

investigación, permitiendo organizar la información que sí guardó relación estrecha con las preguntas, el objetivo e hipótesis planteadas en la investigación sobre el impacto del proceso de captación de tropa en la imagen institucional.

Mediante la indagación documental se pudo recolectar informes de llamamiento, informes de disciplina, informes de investigación a consecuencia de la comisión de faltas y delitos cometidos por el personal de tropa, y respecto al proceso de captación en si; Directiva N° 004/2a Brig Inf/G-1/A-3/02.00.03 sobre disposiciones para la captación y selección de personal (reemplazos) para el servicio militar acuartelado.

Sin embargo, hubo otro sinnúmero de información que se fue acumulando, por lo que toda la información que guardaba relación con las preguntas de la investigación fue agrupada previa revisión, desechando aquellos que no aporte a la investigación.

Asimismo, mientras se iban organizando los datos, se empezó a ordenar información de acuerdo a los temas con que guardaban relación, es decir, se dio inicio a un análisis que permitió clasificar datos, los mismos que generaron nuevos conceptos.

Respecto a los datos recolectados a través de las entrevistas, se pudo obtener conceptos, opiniones, ideas, teorías, experiencias, temas y otros datos que permitían desde ya corroborar o confirmar información.

A continuación, mediante las siguientes tablas, se muestran extractos de los datos recolectados a través de los instrumentos empleados.

Tabla 2

Datos recolectados mediante las entrevistas

N°	Personal entrevistado	Datos recolectados de las entrevistas
1	Tte CrI Inf Manuel APAZA MENESES, Jefe de la Sección Personal (G-1) de la 2a Brigada de Infantería (2019)	Manifestó que el proceso de captación no asegura el ingreso a filas de personas de buena reputación, porque los jóvenes que se presentan voluntariamente en su mayoría presentan problemas en sus hogares y carecen de valores; además, no existe un filtro adecuado, en razón que el procedimiento actual (investigación básica) permite detectar solamente los antecedentes de manera general; asimismo, manifiesta que la evaluación psicológica no es adecuada ya que no permite detectar los problemas de personalidad; expresó que el procedimiento actual de evaluación y selección es insuficiente; también manifestó que el hecho de tener TSM inmersos en suicidios, asesinatos, delincuencia y otros incidentes delictivos afecta la imagen institucional porque los hechos fatales son relacionados con la ineficiente instrucción y en general es atribuido a la estadia del soldado en el Ejército; finalmente recomienda mejorar la evaluación médica y psicológica, la cual debe ser integral y exhaustiva repercutiendo favorablemente en el proceso de captación de TSM.
2	Tte CrI Art Gari ALMONTE TORRES, Jefe de la Sección Personal (G-1) de la 2a Brigada de Infantería (2020)	Manifestó que el proceso de captación de TSM se realiza de manera superficial y descentralizada; asimismo, expuso que existe un filtro inadecuado “SIPE” el cual presenta ciertas limitaciones para detectar antecedentes de los voluntarios; además, expresa que realizan una entrevista psicológica que no permite determinar las patologías psicológicas y psiquiátricas del personal; también dijo, que el proceso de captación del talento humano no es el mas adecuado ya que a veces para cumplir las metas y plazos se opta por captar cantidad de personal; también manifestó que el hecho de tener TSM inmersos en suicidios, asesinatos, delincuencia y otros incidentes delictivos es un problema que atenta contra la imagen de la institución; finalmente, recomienda que un examen médico, psicológico y psiquiátrico estricto y la presentación obligatoria del certificado de antecedentes penales, policiales y judiciales mejoraría el proceso de captación de TSM.
3	Tte Art Carlos BEDOYA DIAZ, Jefe de la Sección Personal (S-1) de la BAC N° 115 de la 2a Brigada de Infantería (2019 y 2020)	Considera que el proceso de captación de TSM no asegura el ingreso a filas de personas de buena reputación debido a la poca información que se solicita al momento que se inscribe al personal que viene al servicio militar, asimismo, no se tiene una información clara de donde procede y a que se dedicaba antes de ingresar a la institución, también manifiesta que el único filtro que se tiene es la información básica que la realiza el personal de inteligencia; también expone que es importante realizar una evaluación para ver el perfil psicológico del personal, el mismo que se encontrará en situaciones muy adversas y en su poder tendrá material que causen la muerte; manifiesta que existe una insuficiente evaluación y selección en el proceso de captación, motivo por el cual se viene teniendo robos dentro de las instalaciones militares, además de escándalos y comportamientos inadecuados en el exterior de las instalaciones militares, finalmente recomienda que se debe dar más impulso a una estricta selección del personal, una investigación muy clara de la procedencia familiar de dicho personal, un examen médico de laboratorio realizado por especialistas, un examen físico y de conocimientos. Considera que el hecho de tener TSM inmersos en suicidios, asesinatos, delincuencia y otros incidentes delictivos, es un mal ejemplo para sus compañeros y subordinados, por lo tanto se constituye en un riesgo contra la seguridad de las instalaciones.
4	Tte CrI Inf Hugo HERRERA CABANA, Cmdte del BCT “Los Cabitos” N° 51 (2019 y 2020)	Manifestó que el proceso de captación de TSM no asegura el ingreso a filas de personas de buena reputación, ya que no existe un filtro adecuado que permita identificar si el personal captado tiene antecedentes penales, policiales o judiciales; también manifiesta que la evaluación psicológica y psiquiátrica no es real; aduce que la captación por presión y/o orden del escalon superior ocasiona que se capte personal que no reúne las mínimas condiciones; manifestó que el hecho de tener TSM inmersos en suicidios, asesinatos, delincuencia y otros incidentes delictivos, es un problema que atenta contra la imagen de la institución; finalmente recomienda que una mejor evaluación psicológica, solicitar antecedentes penales, policiales y judiciales y un examen médico mas completo mejoraría el proceso de captación de TSM.
5	Tte CrI Inf Elliot López Paterson, Jefe de la ORMD 047-A (2019 y 2020)	Manifestó que el proceso de captación de TSM asegura el ingreso a filas de personas de buena reputación en un 95%, toda vez que puede existir personal reclutado que traiga consigo problemas familiares y sociales propio de familias disfuncionales, también manifiesta que durante el proceso de captación se realiza una investigación básica de antecedentes y existe una evaluación psicológica adecuada, expresó que la mayoría de faltas y delitos en los cuales esta inmerso el personal de TSM son difundidos por los medios de comunicación influyendo ante la opinión pública, lo cual no permite proyectar una buena imagen institucional, recomienda que se debe impulsar una campaña de difusión masiva y efectiva para contar con mayor aceptación de los jóvenes en edad para el servicio militar a fin de captar los mejores cuadros; finalmente informó que el presupuesto que entrega el Estado para la captación de un reemplazo es de S/80.000 nuevos soles.
6	Tte S PSIC CrIstian CERVANTES CARTAGENA, psicólogo del CSM de la 2a Brigada de Infantería (2019 y	Considera que el proceso de captación de TSM si asegura en la medida de lo permitido el ingreso a filas de personas de buena reputación, asimismo, manifiesta que el proceso de captación no cumple con los estándares necesarios para poder realizar una evaluación psicológica exhaustiva debido al limitado tiempo con el que se cuenta, también aduce que no se realiza un examen psiquiátrico y que ha recibido injerencias y órdenes para modificar los resultados de la aptitud psicológica del personal captado, las patologías más frecuentes por las cuales ha declarado inapto a los voluntarios son : trastornos depresivos, trastornos ansiosos y trastornos por uso de sustancias y

	2020),	trastornos adictivos, también expresa que el presupuesto asignado para el examen médico y psicológico, tiempo e importancia del proceso no es adecuado y finalmente recomienda que los superiores no deben de imponer su opinión sobre la del profesional especializado.
7	My PNP Mario ALARCÓN ESCALANTE, Jefe de la Oficina de Personal de la PNP en la Región Ayacucho.	Manifestó que el Ejército tiene entre sus filas a personas de dudosa reputación debido a que solo solicitan el DNI para enrolarse a filas, además aduce que el personal policial a su mando en muchas oportunidades ha detenido a personal de tropa que se encontraban con traje civil alterando el orden público y en estado de ebriedad, manifiesta que los delitos más frecuentes en los cuales se encuentra involucrado la tropa son : robo, hurto, lesiones y tranquilidad pública, finalmente manifiesta que la presentación del certificado de antecedentes penales, policiales y judiciales mejoraría la captación de soldados ya que dicho documento reflejaría el tipo de conducta de los enrolados a las filas.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 2

Datos recolectados mediante la indagación documental

Categorías	Datos recolectados	Documentos indagados
Proceso de captación de la TSM	<p>De la Directiva N° 004 se obtuvo que; el Comando de la 2a Brigada de Infantería, dispone que la captación y selección del personal debe hacerse teniendo en cuenta las necesidades operativas requeridas y respetando el criterio de calidad por encima de cantidad, además en el aspecto psicológico los voluntarios deben estar mentalmente aptos, ya que el uso de armas y sus funciones a realizar, determinará su reacción en la labor que realice. Asimismo, el documento hace referencia a la necesidad de contar con valores éticos y morales porque serán puestos en evidencia constantemente al existir situaciones que pueden conllevar a que el personal de tropa tome decisiones equivocadas que afecten negativamente la imagen institucional.</p> <p>Asimismo, este documento refiere que se debe dar estricto cumplimiento a la ley del Servicio Militar N° 29248, respetando el requisito de edad entre los dieciocho (18) y veinticinco (25) años de edad.</p> <p>Dispone que la captación del personal de reemplazos esta a cargo de los Equipos de Alistamiento de Reemplazos (EAARRSS) de las UU/PPUU de la 2a Brigada de Infantería en estrecha coordinación con las Oficinas de Reclutamiento ubicadas en su sector de responsabilidad.</p> <p>También dispone que para la inscripción de Reemplazos en el Sistema de Administración del Personal de Tropa del Ejército (SAPTE), las UU/PPUU deberán de remitir "OBLIGATORIAMENTE" al negociado de tropa la siguiente documentación: ficha sanitaria, la cual debe incluir la ejecución de la prueba rápida COVID-19, ficha psicológica y ficha dental, que serán realizadas por personal médico militar o civil que labora en la institución, copia de DNI, constancia de antecedentes penales, policiales y judiciales gestionado a través del PIDE (G-2) y ficha de calificación y selección para el servicio en el activo emitido por la ORMD-047A.</p> <p>Otro aspecto que el documento señala es que, debido a la mala captación e inscripción de personal en el AF-2019, las UU/PPUU han solicitado de manera excesiva la baja del personal de Reemplazos por ALISTAMIENTO INDEBIDO (prescripción médica, prescripción psíquica y/o pérdida de vocación militar), lo que denota incumplimiento de las disposiciones para seleccionar adecuadamente al personal que se presenta al servicio militar.</p> <p>Finalmente, se prohíbe tener personal civil en condición de DEPOSITADOS, asimismo, captar y seleccionar personal que no tenga su DNI o que tenga DNI de menor de edad (amarillo), haciendo mención a que estas limitaciones ocasiona problemas administrativos para la inscripción del personal en el SAPTE.</p>	<p>Directiva N° 004/2a Brig Inf/G-1/A-3/02.00.03.</p> <p>Informes de llamamiento</p>
Delictivos de la TSM	<p>De la indagación de los informes de Investigación formulados por la Inspectoría de la 2a Brigada de Infantería se obtuvo lo siguiente:</p> <p>INFORME DE INVESTIGACIÓN N° 018/2a Brig Inf/Insp/Preb/29.00. Se pudo corroborar que un soldado del BCMDOS N° 116, que se encontraba de salida de paseo autorizada por su Comandante de Unidad, intentó suicidarse en su domicilio cortándose las venas de las dos muñecas, lo que le provocó un desangrado y fue internado de emergencia en el Hospital de Pichari. Según el informe de investigación el soldado presentaba problemas psicológicos desde que inicio el servicio militar.</p> <p>INFORME DE INVESTIGACIÓN N° 007/2a Brig Inf/Insp/Preb/29.00. Se pudo corroborar que un soldado de la Cia Cmdo N° 4, se encontraba inmerso en el presunto delito contra el patrimonio en la modalidad de robo agravado. Esta situación se llega a saber gracias a las imágenes impresas de las cámaras de seguridad de la Municipalidad Provincial de Huamanga suscitada el 020100 May 19, según el informe, se pudo observar que el Soldado junto a otros dos (02) sujetos civiles interceptan a un transeúnte, quien se encontraba en estado de ebriedad por las inmediaciones de la intersección del Jr. Manco Capac y Jr. Montessori del Distrito de Ayacucho, para agredirlo y sustraerle sus pertenencias, uno de los sujetos lo golpea y hace que caiga al suelo, en esas circunstancias el Soldado, le arrebató el celular y se va rápidamente, mientras que los otros dos (02) sujetos rebuscan los bolsillos y lo siguen agrediendo para luego dejarlo en el suelo inconsciente. En este caso el soldado ya tenía denuncias por robo antes de ingresar al servicio.</p> <p>INFORME DE INVESTIGACIÓN N° 006/2a Brig Inf/Insp/Preb/29.00. Se pudo corroborar que tres (03) soldados integrantes de la Cia Com N° 2, estaban inmersos en el presunto delito contra el patrimonio en la modalidad de hurto de una moto lineal de placa 2308-2, hecho ocurrido el 060130 May 19 entre la Av. Aviación y la Av. Ramón Castilla del distrito Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Este hecho se llega a saber cuando los tres (03) soldados no asistieron al Cuartel "Fuerte los Cabitos", y su Comandante de Unidad fue informado que dichos soldados se encontraban detenidos por la PNP.</p> <p>INFORME DE INVESTIGACIÓN N° 002/2a Brig Inf/Insp/Preb/29.00. Se pudo corroborar que un Cabo del BFFEE N° 41 (zona de emergencia), que había solicitado permiso por dos (02) días para trasladarse a la ciudad de Huamanga para cumplir con las normas de comportamiento impuestas por la Corte Superior de Ayacucho, en estas circunstancias es que se involucra en el presunto delito Contra la Vida, el Cuerpo y la Salud en la modalidad de Femicidio, actualmente se encuentra recluido en el Penal de Yanamilla; mencionado Cabo antes de ingresar a filas ya se encontraba sentenciado por el poder judicial.</p>	<p>Informes de investigación realizado por la Inspectoría de la 2a Brigada de Infantería.</p>
Imagen institucional	<p>La mayoría de faltas y delitos expresados en los informes de investigación citados en la presente tabla y en las noticias, fueron casos que se difundieron en los medios de comunicación regional y nacional (radio, televisión, prensa escrita, redes sociales).</p> <p>Estos eventos vergonzosos que justamente son ocasionados por TSM, afectan negativamente en la imagen del</p>	<p>Noticias difundidas por los medios de comunicación</p>

	<p>Ejército del Perú.</p> <p>El 19 de marzo del 2019, se difundió y publicó en RPP la siguiente noticia “Dos Soldados del Ejército son denunciados de violar a una colega en cuartel de Lambayeque”, los soldados fueron separados de sus cargos y denunciados ante las autoridades del fuero civil y del fuero militar por presuntamente haber abusado de una integrante de la Séptima Brigada de Infantería del Ejército.</p> <p>El 23 de enero del 2020, se publicó y difundió en el Diario Correo la siguiente noticia “Soldado va a prisión por presunto feminicidio”, toda vez que el Quinto Juzgado de Investigación Preparatoria de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, declaró fundado el requerimiento de prisión preventiva de 9 meses contra el Cabo EP Elvis Alexander Varas Vásquez como presunto autor del delito contra la vida, el cuerpo y la salud, en la modalidad de feminicidio, en agravio de una mujer aún por identificar. El crimen ocurrió el 31 de diciembre del 2019 al interior del hospedaje “Sol” ubicado en el Jr Miller del barrio La Magdalena.</p> <p>El 1 de diciembre del 2020, se difundió y publicó en la portada del Diario el Hoción de Ayacucho la siguiente noticia “Amor militar violento”, que detalla la historia de la tormentosa relación sentimental de una pareja de soldados que casi termina en un feminicidio.</p> <p>El 30 de junio del 2020, se publicó en la fan page del Instituto de Democracia y Derechos Humanos de la PUCP el siguiente título “El caso Carcausto: abuso en cuarteles”, toda vez que el 10 de mayo del 2020 se reportó la desaparición del Wilber Carcausto, soldado de 22 años que realizaba el servicio militar voluntario en el Cuartel Tarapacá de Tacna. Ante la denuncia, el Ejército comunicó que el joven soldado repentinamente había abandonado las instalaciones del cuartel, razón por la cual su familia decidió viajar desde Puno a Tacna para iniciar las investigaciones de búsqueda sobre el paradero de su hijo. Recién el 5 de junio, casi un mes después de su desaparición, Carcausto fue encontrado vivo alrededor de las 11:30 p.m. deambulando por las calles de la ciudad de Tacna con un cartel que indicaba su nombre. En sus primeras declaraciones afirmó que no sabía a dónde dirigirse y que estaba confundido por los gritos y amenazas que había sufrido mientras estuvo en el Cuartel Tarapacá, unidad militar en la cual cumplía su servicio militar.</p> <p>El 25 de mayo del 2018, se difundió y publicó en el Diario Correo la siguiente noticia “Se investigan a 3 militares por robo y venta de material de guerra a grupos delictivos”, un nuevo escándalo dejaría en evidencia la mala praxis de algunos integrantes del Ejército Peruano, esto luego que la noche del último jueves, durante una operación realizada por los agentes de la División de Inteligencia con apoyo de la División de Investigación Criminal de Piura, se interviniera a tres militares en posesión de cinco granadas tipo piña, estarían involucrados en el presunto delito de tráfico de material de guerra e incluso, se les investiga de un posible robo sistemático de este tipo de material como de armamento, el cual sería comercializado a integrantes de organizaciones criminales. Los tres militares identificados como Junior Steven Masías Lázaro (21), Elvis Cortéz Neyra (18), y Meicer Adriana Jiménez Castillo, no superan los 6 meses de servicio militar.</p>	social a nivel nacional y regional
--	--	------------------------------------

Fuente: Elaboración propia

4.3 Definición de las unidades de análisis

Después de organizar los datos obtenidos a través de las entrevistas y la indagación documental, se ha podido identificar nuevos conceptos, que sirvieron para el análisis de la investigación. Los grupos que se escogieron inicialmente para organizar y revisar la información generaron una diversidad de nuevas ideas, los cuales permitieron identificar temas, los que al agruparlos permitieron obtener nuevas líneas temáticas, pudiendo así establecerse las unidades de análisis. La agrupación de unidades de análisis de acuerdo a su relación y patrones, permitió a su vez; establecer las categorías.

Referente a los patrones encontrados; se refiere a las conexiones entre unidades de análisis que permiten identificar otros conceptos y agruparlos en categorías.

Al respecto Vargas (2011), sostiene que; los patrones relacionados en el análisis y la forma en como se va a interpretar la información van a permitir conjuntar grupos, que a su vez constituirán las unidades de análisis.

Para el caso de la técnica de entrevista las unidades de análisis se pudieron identificar al transcribir el contenido de las entrevistas, codificando la información obtenida, separando frases, expresiones y palabras que tenían conexión con las otras o que reiterativamente aparecían a lo largo de la transcripción, llegando a identificar las siguientes unidades de análisis: investigación básica inadecuada, antecedentes penales, judiciales y policiales, evaluación psicológica inadecuada, proceso de captación, incidentes delictivos, metas y plazos, ordenes e injerencias, presión de los comandos superiores, imagen institucional, mala reputación, mal ejemplo, riesgo, no existe filtro.

En la técnica de indagación documental, luego de escanear los documentos mas importantes, se pudo identificar expresiones reiterativas y palabras que guardaban conexión con otras expresiones, pudiendo establecer códigos, lo que permitió encontrar las siguientes unidades de análisis: feminicidio, robo, hurto, suicidio, medios de comunicación, imagen institucional, armas, proceso de captación, calidad vs cantidad, evaluaciones, antecedentes penales, antecedentes policiales, antecedentes judiciales, examen psicológico, percepción de la comunidad, valores éticos y morales, SAPTE, depositados, alistamiento indebido, salidas de paseo, permisos y bienestar

4.4 Descripción de las categorías

Las categorías se pudieron obtener al agrupar los códigos que guardaban relaciones entre si, es decir agrupando las unidades de análisis de acuerdo a su grado de relación.

Estas categorías encierran temas que se van a relacionar con la investigación y permitirán responder y esclarecer los objetivos de la presente investigación, donde se pudo determinar líneas temáticas o patrones que permitieron establecer las siguientes categorías: captación de TSM, delictivos de la TSM, imagen institucional, y necesidades y obstaculos.

4.5 Soporte de las categorías

La categoría denominada “captación de TSM” se respalda en la ley 29248 “Ley del Servicio Militar”, esta ley establece el proceso y los requisitos que son los siguientes: Tener entre 18 y 30 años de edad, presentar DNI, constancia de inscripción militar o libreta militar, tener como mínimo primaria completa, presentar una declaración jurada simple de soltería y mantener esa situación hasta finalizar el Servicio Militar, declaración jurada simple de no registrar antecedentes policiales, penales, ni judiciales, declaración jurada manifestando la voluntad de prestar Servicio Militar Acuartelado, acatando la Ley, el Reglamento y disposiciones de la Institución Armada a la cual se prestará para el Servicio Militar, ser seleccionado y aprobar el examen de aptitud psicosomática en la Institución Armada que se elija.

Este proceso existe y esta para que asegure el ingreso a filas de personas de buena reputación, sin embargo, se evidencia que la investigación básica se realiza cuando el sujeto ya esta inscrito en el SAPTE y no previo al ingreso a filas, entonces el personal militar no tiene un riguroso filtro antes de ingresar al servicio, para asi, asegurar el bienestar de todos aquellos que se encuentran formando parte del servicio militar e impedir la presencia de soldados que perjudiquen la imagen de la institución,

La categoría denominada “delictivos de la TSM”, se soporta en la información recolectada de los informes de investigación de la Inspectoría de la 2a Brigada de Infantería, denuncias de la PNP y noticias difundidas por los medios de comunicación social, donde se desarrollan los hechos delictivos cometidos por el personal de tropa. Los casos consultados y considerados en la investigación han sido; teniendo en cuenta que guarden relación con el impacto a la imagen institucional y

con el hecho de que hayan sido realizados por personal de tropa con antecedentes delictivos. De esta manera se llega a determinar que existe un aspecto en común en esos casos (personal con antecedentes y con problemas psicológicos) y es que; los entrevistados y especialistas sugieren que, este personal pudo ser detectado antes de ingresar a filas mediante un proceso de captación y selección que tenga una evaluación psicológica y psiquiátrica exhaustiva y la presentación de su certificado de antecedentes penales, policiales y judiciales antes de su inscripción.

La categoría denominada “imagen institucional” se soporta en que; así como funciona una marca para un producto, donde su venta dependerá de que esa marca tenga una buena reputación y sea aceptada y reconocida; igual la imagen institucional le proporciona identidad, diferenciación, seriedad, respeto y legitimidad a una organización cual fuera su rubro. Tanto si funciona localmente como a gran escala, constituye el mínimo recurso básico de identificación visual y de reconocimiento hacia la nación. Las acciones de una institución sean positivas o negativas, impactan en su misma imagen de manera positiva o negativa. En ese sentido un mal proceso de captación de tropa en el Ejército del Perú, conlleva a tener personas inapropiadas para el servicio, cuyas acciones también lo serán y los incidentes que ocasionan harán reflejar un mal manejo por parte del Ejército al no tener un riguroso filtro en el proceso de captación de TSM, esto afecta el grado de aceptación, confianza y respeto por parte de la sociedad.

La categoría denominada “necesidades y obstáculos” se soporta en que existen controversias entre la gran demanda de personal para completar cuadros de tropa en las unidades, y aunque el alto mando del Ejército dispone realizar un buen proceso de captación y selección, al final recae en los comandos de unidad solucionar el gran problema de demanda de personal versus la poca disponibilidad de voluntarios, lo que ocasiona que desarrollen una serie de iniciativas por lograr atraer personal para el servicio, al final el criterio de cantidad pesa mas que el criterio de calidad, mas aún cuando el presupuesto y el proceso no esta diseñado para realizar una buena evaluación psicológica y psiquiátrica del personal, ni tampoco se puede hacer una investigación básica de antecedentes sino hasta después de inscribirlos en los cuadros.

Sumado a lo anterior esta el problema de que, se destinan comisiones de captación a otros departamentos, estas comisiones implican un gasto en pasajes y

viáticos para los captadores y los captados, el personal se capta en su lugar de origen, se traslada, llega al lugar de destino donde realizará el servicio y finalmente se le inscribe, si se detecta algún impedimento el responsable tratará de inscribirlo y quedarse con el reemplazo como sea posible, debido a que de no ser aceptado implica perder el dinero gastado en traerlo, mas tener que gastar dinero en devolverlo a su lugar de origen.

4.6 Red semántica

La red semántica se trató de conceptos que el investigador construyó acerca de los elementos reconocidos e identificados inicialmente, luego las relaciones entre categorías, y unidades de análisis, permitieron enlazar nuevas ideas. Esta red semántica permitió la síntesis del análisis, generando los resultados para poder llegar a las conclusiones.

Sobre la red semántica se pudo determinar que el proceso de captación de TSM, tiene impacto indirecto en la imagen institucional del Ejército del Perú, y un impacto directo sobre la calidad de personal que se alista al servicio, sus valores morales, su reputación, estado psicológico, psiquiátrico, conductas y comportamiento. De esta manera el proceso de captación denota simplicidad respecto a la selección de soldados, y las carencias de una investigación básica que pueda determinar sus antecedentes penales, policiales y judiciales antes de ingresar a filas, lo cual hace que en el futuro sea perjudicada la imagen institucional del Ejército.

Sobre los delictivos de la TSM, los informes de investigación realizados por la Inspectoría de la 2a Brigada de Infantería dejan en claro que se debe ser más riguroso en el proceso de captación. Asimismo, se percibe la comisión de múltiples faltas y delitos que cometen los soldados estando en filas, que al carecer de una exhaustiva evaluación psicológica no pudieron ser detectados durante el proceso de captación, estas faltas y delitos generan una mala percepción de la comunidad afectando la imagen de la institución. Estas falencias también se deben a una ausencia de presupuesto adecuado y a la poca disponibilidad de voluntarios para el servicio, que hace que prime la cantidad versus la calidad.

En cuanto a la imagen institucional, su importancia radica en que a través de ella se logra generar identidad y si existe identidad existe apoyo, en el caso del

Ejército se busca la adhesión y apoyo de la población en todos los campos de actividad, facilitando el logro de los intereses de la organización.

Sin embargo, se observa que la sociedad, tiene una relativa percepción negativa del Ejército debido a las múltiples faltas y delitos que cometen sus integrantes. Casos como estos hacen dudar de la institución y su proceso de captación de TSM, restan credibilidad y confianza.

Se ha podido identificar los factores que atentan contra la imagen de la institución y estos son: a) actos contra la moral, b) actos contra la vida, c) actos contra la seguridad, d) actos de corrupción, y e) excesos y abusos de poder.

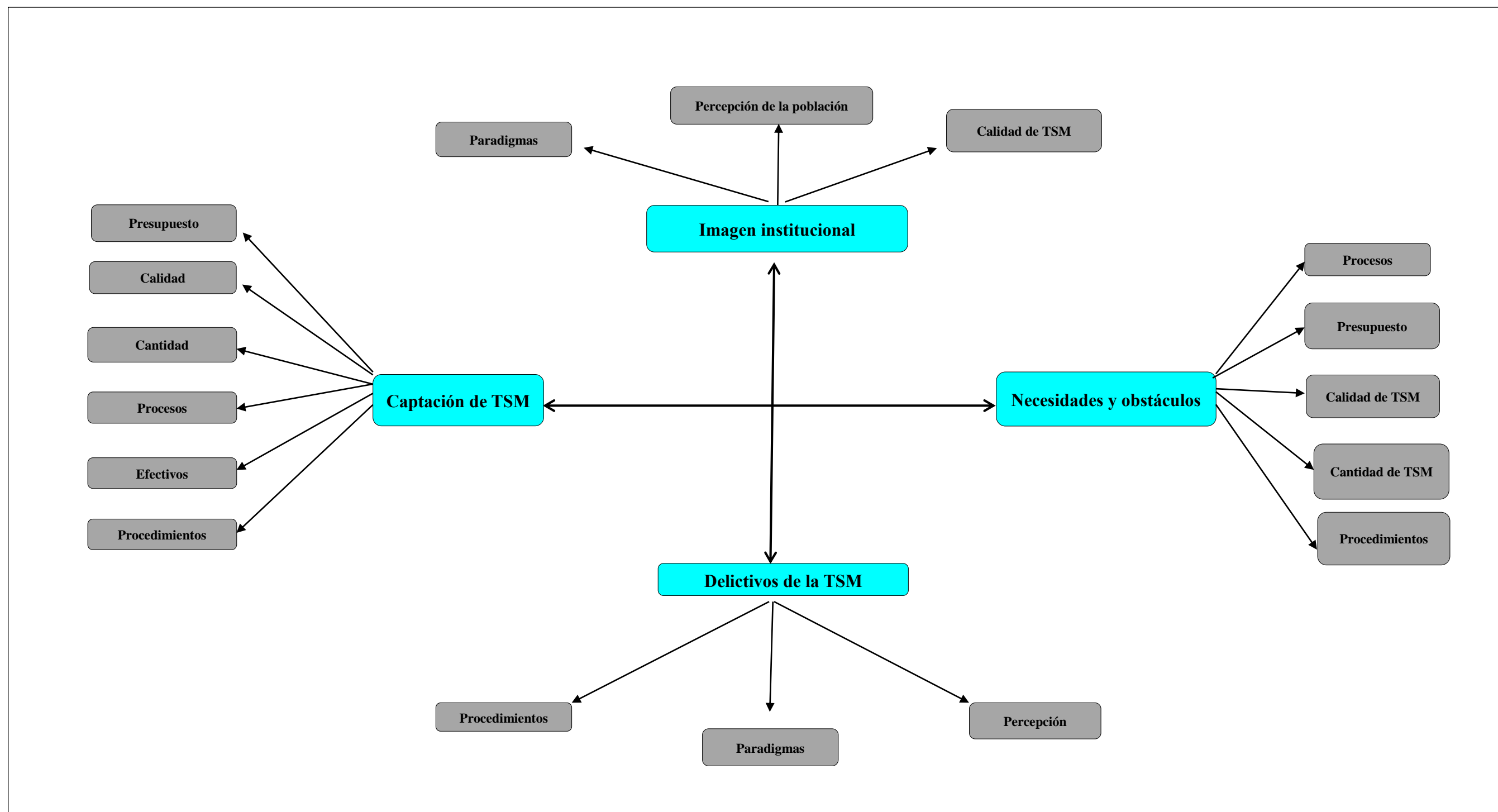


Figura 3. Red semántica de categorías

Fuente: Elaboración propia.

4.7 Triangulación

En la triangulación se buscó corroborar información obtenida con las técnicas de recolección de datos, relacionándola con las categorías y nuevos conceptos generados con la red semántica, para que garanticen una masa crítica de información y relación, es decir que la información que se obtuvo mediante las técnicas escogidas en la investigación, pueda ser convalidada con información recolectada.

Inicialmente se efectuó el cotejo, procesamiento y confluencia de la información recolectada y obtenida a través de la entrevista y la indagación documental, llegando a obtener información relevante, la cual permitió precisar los datos y analizar las dos formas de recolección de datos, respondiendo a las preguntas y objetivos de la investigación.

A continuación, se grafica una tabla relacionada a la generación de categorías y subcategorías, tomando en consideración las unidades de análisis obtenidas de las técnicas de información aplicadas (entrevista semiestructurada e indagación documental).

Tabla N° 3

Unidades de análisis	Categorías	Sub categorías
Investigación básica inadecuada, antecedentes penales, judiciales y policiales, evaluación psicológica inadecuada, metas y plazos, órdenes e injerencias, presión de los comandos superiores, no existe filtro, armas, calidad vs cantidad, antecedentes penales, antecedentes policiales, antecedentes judiciales, examen psicológico, SAPTE, prohibido depositados,	Captación de TSM	Presupuesto, procesos, calidad, cantidad, efectivos, procedimientos

alistamiento indebido,		
Incidentes delictivos, mala reputación, mal ejemplo, riesgo, feminicidio, robo, hurto agravado, suicidio, salidas de paseo, permisos y bienestar	Delictivos de la TSM	Percepción, paradigmas, procedimientos
Medios de comunicación, percepción de la comunidad, carencia de valores éticos y morales.	Imagen institucional	Percepción, paradigmas, calidad,
Presupuesto inadecuado, investigación básica inadecuada, carencia de antecedentes penales, judiciales y policiales, evaluación psicológica inadecuada	Necesidades y obstáculos	Presupuesto, procesos, calidad, cantidad, procedimientos

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4

Triangulación de información en base a categorías y técnicas de recolección de datos

Categorías	Fuente 1 Entrevistas	Fuente 2 Indagacion documental	Síntesis integrativa
Captación de TSM	<p>El proceso de captación del personal de tropa servicio militar no garantiza calidad de personal, ya que no se realiza un examen psicológico exhaustivo que permita detectar conductas y patrones inadecuados de los voluntarios, asimismo, no se realiza un examen psiquiátrico que permita determinar enfermedades mentales.</p> <p>Aunado a esto, no es obligatorio la presentación del certificado de antecedentes penales, policiales y judiciales, que permita determinar oficialmente los antecedentes de los voluntarios.</p>	<p>La Ley del Servicio Militar N° 29248 (2013), en el artículo 6°, se refiere al servicio militar como; “una actividad de carácter personal. Mediante ella, todo peruano puede ejercer su derecho y deber constitucional de participar en la Defensa y Desarrollo Nacional. Es realizado por varones y mujeres sin discriminación alguna, a partir de los dieciocho (18) años de edad” (p. 1). Sin embargo, al ser el servicio militar voluntario, los jóvenes en edad militar no se presentan al servicio en las cantidades adecuadas que nos permitan seleccionar al personal.</p> <p>La Directiva N° 004/2ª BRIG INF/G-1/A-3, dispone que la captación y selección del personal debe hacerse teniendo en cuenta las necesidades operativas requeridas y respetando el criterio de calidad por encima de cantidad.</p> <p>También dispone que para la inscripción de Reemplazos en el SAPTE, las UU/PPUU deberán de remitir "OBLIGATORIAMENTE" al negociado de tropa la siguiente documentación: Ficha sanitaria, Ficha psicológica, Ficha dental, copia de DNI, constancia de antecedentes penales, policiales y judiciales gestionado a través del PIDE (G-2) y ficha de calificación y selección para el servicio en el activo.</p> <p>Además, dispone que la captación del personal de reemplazos esta a cargo de los Equipos de Alistamiento de Reemplazos (EAARRSS) de las UU/PPUU de la 2a Brigada de Infantería en estrecha coordinación con las Oficinas de Reclutamiento ubicadas en su sector de responsabilidad.</p> <p>Otro aspecto que el documento señala es que, debido a la mala captación e inscripción de personal en el AF-2019, las UU/PPUU han solicitado de manera excesiva la baja del personal de Reemplazos por ALISTAMIENTO INDEBIDO (Prescripción Médica, prescripción psíquica y/o pérdida de vocación militar), lo que denota incumplimiento de las disposiciones para seleccionar adecuadamente al personal que se presenta al servicio militar.</p>	<p>Se corrobora que el proceso de captación de TSM no permite detectar totalmente a los voluntarios que presentan problemas psicológicos, psiquiátricos y con antecedentes penales, policiales y judiciales, que convierten en personas inadmisibles para realizar el servicio militar acuartelado.</p> <p>Por lo tanto, no se selecciona tropa de calidad; este personal inadmisibles, en el futuro será el responsable de la comisión de múltiples faltas y delitos que al ser publicadas en los medios de comunicación social afectará negativamente la imagen institucional del Ejército del Perú.</p>
Delictivos de la TSM	<p>El personal de tropa servicio militar esta inmerso en la comisión de múltiples faltas y delitos (robo, hurto agravado, feminicidio, otros) que están relacionados a grupos delincuenciales y personas de mal vivir.</p> <p>Estas acciones se pueden evitar o mitigar si el proceso de captación tuviera una evaluación mas rigurosa del perfil psicológico de los voluntarios a través de</p>	<p>Los informes de investigación formulados por la Inspectoría de la 2a Brigada de Infantería, demuestran claramente la comisión de faltas y delitos cometidos por el personal de tropa servicio militar, se ha podido demostrar que en filas disponemos de soldados que cuando eran civiles, el Poder Judicial les impuso normas de conducta que deberían de cumplir estrictamente, sin embargo, nos preguntamos ¿Cómo ingresaron estos soldados a filas si tenían sentencias judiciales?</p> <p>La comisión de faltas y delitos cometidos por el personal de tropa del servicio militar, en su mayoría son realizadas cuando se</p>	<p>Ambas técnicas corroboran que el voluntario para realizar el servicio militar, antes de ingresar a filas, requiere de una evaluación psiquiátrica y psicológica exhaustiva que pueda determinar su perfil psicológico, así mismo, deben de presentar obligatoriamente el certificado de antecedentes penales, policiales y judiciales, con el cual se podría determinar de manera oficial, si una persona registra o no sentencias condenatorias impuestas por haber cometido un delito en la civilidad.</p>

	<p>un examen psiquiátrico y psicológico exhaustivo, así como la obligatoriedad del certificado de antecedentes penales, policiales y judiciales, el cual es un documento oficial que certifica si una persona registra o no sentencias condenatorias impuestas por haber cometido un delito y cuyo registro corresponde al MINTER.</p>	<p>encuentran fuera de las instalaciones militares aprovechando su salida de paseo, permiso o bienestar. Se ha podido comprobar que la tropa de servicio militar, carecen de valores éticos y morales acorde a la vida militar, debido a su carencia de educación, provienen de hogares disfuncionales y poseen malas amistades.</p>	
Imagen institucional	<p>Los medios de comunicación perciben que existe un ineficiente proceso de captación de personal, no conciben cómo algunos soldados cometen faltas y delitos inaceptables. De igual manera personal de la PNP percibe que el soldado suele estar asociado a la delincuencia común. Estas acciones de nuestro personal de tropa dañan la imagen de la institución y restan la confianza y adhesión de la población hacia el Ejército.</p>	<p>Las denuncias difundidas a consecuencia de faltas y delitos cometidos por el personal de tropa servicio militar que son de conocimiento público, las cuales afectan negativamente la imagen institucional del Ejército del Perú, constituyen una fuente de resonancia para los medios de comunicación (radio, televisión, prensa escrita y redes sociales), quienes publican las noticias con el afán de que no se repitan y ponen en tela de juicio el proceso de captación, al aceptar tropa de dudosa reputación. En consecuencia los factores que afectan negativamente la imagen de una institución son: a) actos contra la moral, b) actos contra la vida, c) actos contra la seguridad, d) actos de corrupción, y e) excesos y abuso de poder.</p>	<p>Se corrobora que la imagen institucional es afectada negativamente por las denuncias a consecuencia de la comisión de faltas y delitos que comete el personal de tropa que se encuentra realizando el servicio militar; los cuales denotan serios problemas psicológicos y psiquiátricos, y presentan antecedentes penales, policiales y judiciales adquiridos en la civilidad. Este daño irreparable a la imagen institucional podría ser mitigado, si el proceso de captación fuese más exhaustivo y detallado.</p>
Necesidades y obstáculos	<p>Asignación presupuestaria insuficiente para ejecutar adecuadamente un examen médico, psicológico y psiquiátrico que constituya un filtro adecuado que permita evaluar rigurosamente al personal de voluntarios al servicio militar. Carencia de un documento oficial que certifique que los voluntarios al servicio militar, no poseen antecedentes penales, policiales y judiciales. Presión por parte de los comandos superiores para completar sus efectivos en el menor tiempo posible (competencia), ocasionando cantidad de voluntarios en desmedro de la calidad de los mismos.</p>	<p>La Directiva N° 004/2a Brig Inf/G-1/A-3, dispone que los Comandos de UU/PPUU, realicen el proceso de captación adecuadamente, sin embargo, debido a la descentralización del mismo, existe la necesidad de disponer de profesionales (médicos, psicólogos, odontólogos) en distintas áreas geográficas, con la finalidad que el proceso de captación sea dinámico. Esta necesidad (falta de profesionales) ocasiona que el proceso de captación (examen médico, psicológico y psiquiátrico) sea superficial, por lo tanto facilita el ingreso a filas de personal con perfiles delictivos y contrarios a la vida militar.</p>	<p>Mediante ambas técnicas se corrobora que; la asignación insuficiente de presupuesto para realizar un adecuado examen médico, psicológico y psiquiátrico, y la no presentación de un certificado de antecedentes penales, policiales y judiciales; vulneran el proceso de captación de tropa servicio militar, ya que facilita el ingreso al servicio militar de personas con problemas psicológicos y múltiples antecedentes, quienes probablemente en el futuro se conviertan en actores de la comisión de faltas y delitos que afecten la imagen institucional.</p>

Nota: *Elaboración propia.*

4.7.1 Resultados de la triangulación

La síntesis y extractos de la triangulación permiten obtener lo siguiente:

Respecto al proceso de captación de TSM, de las entrevistas realizadas, se extrae que; el proceso de captación, no garantiza calidad de personal, ya que no se realiza un examen psicológico y psiquiátrico exhaustivo, asimismo, no es obligatorio la presentación del certificado de antecedentes penales, policiales y judiciales que permita detectar conductas, patrones delictivos y antecedentes de los voluntarios; quienes en el futuro se convertirán en los actores principales de la comisión de faltas y delitos que al ser publicadas en los medios de comunicación afectarán negativamente la imagen institucional.

Mediante las técnicas empleadas y trianguladas, se ha podido corroborar que existe un impacto indirecto del proceso de captación de tropa de servicio militar en la imagen institucional del Ejército del Perú, no por el mismo proceso de captación, sino que este proceso permite el ingreso de algunos voluntarios con antecedentes delictivos y serios problemas psicológicos y psiquiátricos, quienes con sus inaceptables, delictivas y paupérrimas acciones, manchan la imagen institucional.

Existe una resistencia a dar de baja del SAPTE al personal de tropa (reemplazos), porque implica la disminución de efectivos y asumir responsabilidades ante los comandos superiores por no cubrir las vacantes asignadas en los plazos previstos. Asimismo, la limitada presentación de voluntarios en la zona, hace que los comandos de unidad, empleando la “iniciativa” designen equipos de alistamiento de reclutas que se dirijan a diferentes zonas del país, con la finalidad de captar y trasladar voluntarios hacia las unidades, quienes al ser dados de baja ocasionarían un problema presupuestal ya que se invirtió en su captación (traslado, alimentación, otros).

Respecto a los delictivos que comete el personal de tropa durante el servicio militar, ambas técnicas corroboran que el voluntario previo a su ingreso a filas, requiere de una evaluación psiquiátrica y psicológica exhaustiva que pueda determinar su perfil psicológico, así mismo, deben de presentar obligatoriamente el certificado de antecedentes penales, policiales y judiciales, con el cual se podría determinar de manera oficial, si una persona registra o no sentencias condenatorias impuestas por haber cometido un delito en la civilidad.

Respecto a la imagen institucional; los expertos coinciden en que la imagen institucional es afectada negativamente por la comisión de faltas y delitos que

cometen malos elementos que realizan el servicio militar, a través de actos contra la moral, actos contra la vida, actos contra la seguridad, actos de corrupción, y excesos y abusos del poder.

La cantidad insuficiente y el destiempo en la asignación del presupuesto para la realización de un examen médico, psicológico y psiquiátrico exhaustivo durante el proceso de captación de tropa servicio militar, vulnera el proceso de captación de tropa, el cual debería de constituir el primer filtro que detecte voluntarios con patrones y conductas delictivas, que en el futuro con sus acciones afectarán negativamente la imagen institucional.

CAPÍTULO V

Diálogo teórico – empírico

Vargas (2011), referente al diálogo teórico empírico sostiene que; *“al momento de elaborar el diálogo teórico-empírico, se debe relacionar los hallazgos empíricos estructurados como se haya hecho, y lo leído teóricamente.* Asimismo, el autor refiere que se tiene que desarrollar una síntesis teórica; y tiene que hacerse construyendo una estructura conceptual que de algún modo pueda enlazarse con la síntesis empírica, de modo que la teoría dialogue con los hallazgos empíricos y se ratifique con los datos de la realidad investigada o sea enriquecida al refutarse o matizarse otros aspectos igualmente teóricos (p.70).

Al respecto Balestrini (2003), señala que *“las teorías constituyen la definición de conceptos en el proyecto de investigación, esta se debe de presentar ordenando los términos empleados con su debido detalle”* (p. 110).

La teoría citada en referencia al proceso de captación de tropa servicio militar, sostiene que estas tienen gran importancia para el país, donde la imagen institucional es un reflejo del proceso de captación. Entonces, la teoría y el conocimiento corroborado, sustentan que; el proceso de captación de tropa de servicio militar tiene relación con la imagen institucional del Ejército.

Rengifo (2018), sostiene que, en el Servicio Militar, existen dos etapas importantes; el proceso de captación o reclutamiento, que consiste en la búsqueda, inscripción y selección de los jóvenes en edad militar para el servicio. La otra etapa importante del servicio es el licenciamiento, en el cual el soldado al terminar su Servicio Militar, deja las filas del servicio activo y pasa a conformar la Reserva como civil. El hecho de que el servicio militar sea voluntario, no permite que las unidades del Ejército completen sus cuotas de reemplazos. *“Ellos hacen gala de su imaginación para cubrir sus plazas de soldados debiendo recurrir a lugares lejanos de su jurisdicción para captar nuevos conscriptos”* (p.14).

Lo anteriormente citado en la teoría de Rengifo; dialoga y concuerda con los datos obtenidos y los resultados de la investigación, debido a que los entrevistados y los documentos evidencian un sobre esfuerzo de los comandos de unidad mediante el uso del ingenio e iniciativa, enviando comisiones de captación (equipos de alistamiento de reclutas) a otros lugares, lo que les genera gastos de pasajes, viáticos, y prefieren cubrir

sus plazas lo antes posible (rapidez- cantidad de reemplazos), dejando en segundo plano el criterio de (tiempo-calidad).

Asimismo, el indicador de que los comandos de unidades tomen decisiones de preferir y aceptar a reclutas que no cuenten con los requisitos mínimos para poder ser parte del Ejército, sobre darles de baja, dialoga con la teoría de Paredes (2018), quien sostiene que; el problema del proceso de captación para el reclutamiento de la juventud en edad militar, radica en los siguientes factores: a) escasez para el servicio lo cual significa insuficiencia para la Defensa Nacional y Desarrollo Nacional por dos años; y b) bajo nivel económico y educacional de la juventud que no le permite despreocuparse de sus prioridades familiares. Sobre el proceso de captación es muy importante porque permite identificar a los postulantes al servicio, aunque no se pida un curriculum vitae, a los jóvenes voluntarios, es en la captación donde se toma el primer contacto y se puede extraer información que permita ver el perfil potencial del individuo y empezar a presumir si tiene condiciones y si es adecuado para un determinado cargo o puesto, pero cuando la disponibilidad de ellos es baja entonces las exigencias para captación, evaluación y selección no constituyen una prioridad.

Entonces, los comandos de unidad, tienden a aceptar a los voluntarios, aún sin tener los requisitos mínimos del puesto, prefieren cubrir las vacantes asignadas en el menor tiempo posible; asumiendo el riesgo alto de tener en sus filas a personas con problemas psicológicos, psiquiátricos o con antecedentes delictivos.

Estas teorías concuerdan con la investigación ya que dialogan y permiten responder y confirmar la hipótesis, dejando claro que el proceso de captación debe ser un proceso mejor estructurado, que cumpla con los requisitos mínimos al momento de enlistar a su tropa, con el fin que el nuevo soldado que acaba de ser enlistado a las filas sea integro, mentalmente sano, posea valores éticos y morales y se constituya en un ejemplo para su patria y con sus acciones afecte positivamente la imagen de la institución, no como se refleja en esta investigación de acuerdo a los datos recolectados.

Villa (2003), sostuvo que, una acción u omisión de cualquier organización contribuye a la conformación de una buena o mala imagen institucional, y que para lograr obtener una buena imagen de la institución, es necesario acciones planificadas y coordinadas de modo que la imagen responda a la identidad y a los intereses de la organización.

Lo analizado en la investigación dialoga con la teoría de Villa, y permite deducir que la imagen es importante porque depende de ella, que una organización obtenga el apoyo y facilite su camino y accionar para alcanzar sus objetivos.

Conclusiones

La presente investigación, ha permitido determinar que el proceso de captación de Tropa Servicio Militar influye en la imagen institucional del Ejército del Perú. Asimismo, se ha podido analizar el proceso de captación, identificar los factores que afectan la imagen de la institución, definir la importancia de la imagen institucional del Ejército del Perú y proponer mejoras para el proceso de captación y la imagen de la institución, respondiendo las preguntas de investigación y alcanzando los objetivos establecidos.

Del análisis del proceso de captación de Tropa Servicio Militar, se puede concluir que, esta diseñado actualmente para facilitar el ingreso de personas al servicio, es decir una característica es la simplicidad, y esta hecho para que de manera simple se logre inscribir personal voluntario, su diseño no busca realizar un filtro riguroso, de ahí que solo se pide a los aspirantes a soldado una declaración jurada simple de no poseer antecedentes penales, policiales y judiciales, y por el contrario, se obvia una evaluación mas exhaustiva con el fin de no descartar los pocos voluntarios que se consiguen para el servicio militar. Otra característica es la austeridad de presupuesto, no se cuenta con los recursos económicos necesarios (en cantidad y tiempo) para una rigurosa y adecuada evaluación psicológica y psiquiátrica. Por último se identifica que el proceso de captación es dinámico, porque, aunque existe una Oficina de Registro Militar (ORM) responsable de liderar el llamamiento y captación, al final los Comandantes de Unidad terminan realizando el esfuerzo de conseguir voluntarios, empleando una serie de técnicas como desplazar comisiones conformadas por personal militar a otros lugares alejados, en busca de voluntarios, convencerlos, trasladarlos hacia la guarnición donde realizarán el servicio e inscribirlos. En tal sentido; existe un impacto directo del proceso de captación de Tropa Servicio Militar en la calidad de soldados que ingresan al servicio y un impacto indirecto que impacta en la imagen institucional cuando estos soldados cometen faltas y delitos que trascienden y se convierten en noticias que desprestigian la imagen institucional del Ejército del Perú.

Los especialistas han determinado que las deficiencias mas importante del proceso de captación de Tropa Servicio Militar, es la falta de una evaluación psicológica y psiquiátrica estricta y exhaustiva, mencionan que el proceso de captación se debe realizar con detalle, de esa manera se podría evitar que ingresen a filas personas con trastornos psicológicos y predisposición a cometer actos delictivos; y, la no presentación de un

certificado oficial de antecedentes penales, policiales y judiciales que podría determinar si los candidatos han estado inmersos en faltas y delitos durante su estancia en la civilidad.

La imagen institucional del Ejército es importante, porque de ella depende obtener la aceptación, adhesión y apoyo de la población que facilite alcanzar los objetivos institucionales, una mala imagen resta prestigio, apoyo y dificulta las acciones en todo sentido.

Los factores que afectan la imagen institucional son; a) actos contra la moral, b) actos contra la vida, c) actos contra la seguridad, d) actos de corrupción, y e) excesos y abusos de poder; la comisión de estos actos (faltas y delitos) impactan negativamente en la imagen de la institución, al ser estos publicados y/o difundidos en los medios de comunicación social, generando que la población pierda confianza en su Ejército.

Recomendaciones

La investigación desarrollada sobre el impacto del proceso de captación de Tropa Servicio Militar en la imagen institucional del Ejército del Perú, permite realizar las siguientes recomendaciones:

Que, el Comando de Personal del Ejército (COPERE) a través de la Sub Jefatura de Administración de Tropa (SJAT), implemente y formalice un proceso de captación más riguroso y exhaustivo, debiendo incidir en la evaluación psicológica y psiquiátrica de los voluntarios, y en la presentación obligatoria de un certificado de antecedentes penales, policiales y judiciales, que constituya un documento oficial que certifique si la persona tiene algún tipo de antecedente, ha cometido alguna falta o delito y/o se encuentra en un proceso de investigación; el cumplimiento de estos requisitos va a mejorar considerablemente la calidad de voluntarios y va a detectar y mitigar la captación de voluntarios con perfiles psicológicos delincuenciales y/o antecedentes, quienes en el futuro podrían convertirse en los actores de múltiples faltas y delitos que al ser difundidas en los medios de comunicación, afectan negativamente la imagen institucional del Ejército del Perú.

Que, el Comando de Salud del Ejército (COSALE), incremente la asignación presupuestal para la realización de un examen médico de laboratorio, examen psicológico y examen psiquiátrico exhaustivo y detallado al personal de remplazos recientemente incorporados a filas, con la finalidad de detectar in situ enfermedades, patrones y conductas delictivas que los convierten en personas inadmisibles para la vida militar.

Que, el Comando de Personal del Ejército (COPERE), a través de la Jefatura de Reservas y Remplazos del Ejército (JERRE) dicte disposiciones de detalle para que las Oficinas de Reclutamiento Militar (ORM), asuman a cabalidad las responsabilidades y funciones establecidas en la Ley N° 29248 “Ley del Servicio Militar”, en lo relacionado a la instalación y funciones de las Juntas (inscripción, selección - calificación y revisión) relacionado directamente con el proceso de captación de Tropa Servicio Militar; de tal manera que no existan ambigüedades, duplicidad, y estas funciones no sean asumidas por los Comandantes de Unidad en su afán de cumplir las órdenes emanadas por el escalón superior.

Que la Dirección (DINFE), Departamentos, Secciones y Comites de Informaciones del Ejército, en coordinación y/o convenio con los medios de comunicación social de sus localidades, realicen campañas de difusión de los beneficios que otorga la realización del

servicio militar, de tal manera de impactar en el blanco auditorio adecuado y tener un mayor universo de voluntarios que nos permita seleccionar al personal mas idóneo.

Que, los Comandantes de Unidad en su afán de completar las vacantes asignadas en el menor tiempo posible, debido a exigencias de los comandos superiores, no vulneren el proceso de captación interfiriendo en la decisión que toman los profesionales de la salud (médico, psicólogo, odontólogo) en relación a la aptitud (apto-inapto) de los voluntarios para el servicio militar.

Que, los Comandantes de Unidad, no sean reacios o muestren resistencia a dar de baja por alistamiento indebido al personal con problemas psicológicos, psiquiátricos y/o con antecedentes penales, policiales o judiciales, aduciendo o justificando su decisión, a los múltiples esfuerzos que realizan por captar remplazos de diferentes zonas del país, asumiendo gastos elevados y no presupuestados en pasajes, viáticos, alimentación y otros.

Que, todos los niveles de comando intensifiquen la educación e instrucción al personal de tropa, para hacerles conocer los factores que afectan la imagen de la institución, la gravedad que ello significa y las sanciones que implica su incumplimiento, de modo que se les oriente a velar y contribuir por mantener o incrementar la buena imagen del Ejército del Perú.

Propuestas para enfrentar el problema

El investigador propone solicitar a la IGE a través de su oficina de control interno, realizar una inspección y/o auditoría a las GGUU/UU que han reportado personal de tropa inmersos en faltas y delitos que se han difundido en los medios de comunicación social (radio, televisión, prensa y redes sociales), afectando negativamente la imagen institucional, a fin de determinar específicamente la problemática y corroborar lo sostenido en la presente investigación. Esta inspección debe ser realizada por militares expertos en recursos humanos, expertos en psicología y médicos psiquiatras. Una vez realizada esta inspección y/o auditoría del proceso de captación de tropa servicio militar, se podrá realizar una hoja de recomendación para que el Comando de Personal del Ejército (COPERE) a través de la Sub Jefatura de Administración de Tropa (SJAT), implemente al proceso de captación las mejoras necesarias que implican realizar una evaluación psicológica y psiquiátrica exhaustiva, así como la obligatoriedad del certificado de antecedentes penales, policiales y judiciales que deberá de presentar todo voluntario antes de ingresar al servicio militar acuartelado.

De esta manera se logrará disminuir o mitigar el riesgo de ingreso al servicio militar acuartelado de personas con trastornos psicológicos o psiquiátricos, con patrones y conductas delictivas, que en el futuro serán los actores principales de la comisión de faltas y delitos que impacten negativamente en la imagen de la institución.

Referencias bibliográficas

- Álvarez, A. (s.f.). Proceso y procedimiento. Apuntes de derecho procesal laboral.
Recuperado de <https://rodin.uca.es/xmlui/bitstream/handle/104/6871/Procesal4.pdf>
- BBC NEWS Mundo. (2020). Crisis en el Ejército de Colombia: 3 claves que explican por qué se destapó una ola de escándalos en las Fuerzas Armadas. Recuperado de <https://www.bbc.com/mundo/noticias-america-latina-53259476>
- Baptista, P., Fernández, C. & Hernández, R. 2014. Metodología de la investigación. México. Mc Graw Hill Editora, 6ta ed.
- Benenson, P. (2009). México- Nuevos informes de violaciones de derechos humanos a manos del Ejército. Amnistía Internacional España.
- Castillo, A. (2017). La imagen institucional del Ejército y su influencia en la valoración por la sociedad en la 3ra Brigada de Fuerzas Especiales “Cuartel Mariscal Andrés Avelino Cáceres” Tarapoto, año 2016. Tesis doctoral. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima. Perú
- Centeno, J. (2010). Deficiencias del proceso de marketing del Ejército y su influencia en la captación de personal del servicio militar voluntario. Escuela Superior de Guerra del Ejército- Escuela de Post Grado. Ejército del Perú. Lima. Perú.
- Chiabra, R. (2009). Efectos de la imagen institucional del Ejército Peruano en el reclutamiento del personal para el servicio militar. Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima. Perú.
- Decreto Supremo N° 003 DE. (2013). Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 29248, Ley del Servicio Militar. Presidencia de la República del Perú. Lima. Perú.
- Defensoría del Pueblo (2002). El derecho a la vida y a la integridad personal en el marco de la prestación del servicio militar en el Perú. Informe N° 42. Lima. Perú.
- Sección de Personal (G-1) de la 2a Brigada de Infantería. (2019-2020). Informes trimestrales de disciplina. Ayacucho.

- 24 Horas Edición Central. (2020). Soldado del Ejército lideraba banda de sicarios. Lima. 3 de marzo 2020. *Panamericana.pe*. Recuperado de <https://panamericana.pe/24horas/locales/288245-soldado-ejercito-lideraba-banda-sicarios>
- Echenique, E. (2017). Metodología de la investigación - manual autoformativo interactivo. Huancayo: Universidad Continental. Perú
- El Comercio (2000) Obstáculos para el servicio militar. p. A3. Diario El Comercio. Lima. Perú.
- El Expreso (1999). Introducen servicio comunal. Diario El Expreso. Ed. 12 noviembre 1999. Lima. Perú.
- Escuela Superior de Guerra del Ejército- Escuela de Post Grado (2020). Guía metodológica para la formulación de tesis de grado en la ESGE-EPG. Lima. Perú
- García, E., Gil, J. & Rodríguez, G. (1996). Metodología de la investigación cualitativa. Granada. España.
- Gutiérrez, J. (2019). El ingreso al servicio militar voluntario en el Ejército del Perú y su repercusión en la seguridad, defensa y desarrollo en las zonas de frontera en el Perú. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque. Perú.
- Hernández, E. (2018). Los Derechos Humanos de las Fuerzas Armadas en Mexico: un análisis del caso Tlatlaya. Universidad Autónoma del Estado de México. Facultad de Derecho. México.
- Inspección de la 2a Brigada de Infantería. (2019-2020). Informes de investigación de tropa. Ayacucho.
- Isla, F., Orrego, C. & Palacios, V. (2018). “Propuesta de proceso de comunicación estratégica para el fortalecimiento de la reputación del Ejército”. Tesis magistral. Universidad del Pacífico. Lima. Perú
- Ley del Servicio Militar Voluntario, (2013). Presidente de la República y el Congreso de la República. Lima. Perú.

- Miralles, F. (2001). Cambios emocionales y de personalidad en jóvenes que realizan el servicio militar obligatorio. Universidad Complutense de Madrid - facultad de psicología. España.
- Montgomery, W. y Quintana, A. (2006). Metodología de investigación científica cualitativa de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.
- Ramírez, L. y Tovar, M. (2013). Efectivos y captación del servicio militar voluntario de la Primera Brigada de Fuerzas Especiales del Ejército del Perú, Lima 2012, Escuela Superior de Guerra del Ejército- Escuela de Post Grado. Ejército del Perú. Lima. Perú.
- Rengifo, L. (2018). “Estrategia frente a la falta de personal de tropa de servicio militar voluntario en el Ejército del Perú que trae como consecuencia la disminución en el cumplimiento de las funciones operacionales”. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú.
- Tamayo y Tamayo, M. (2003). El proceso de la investigación científica. Incluye evaluación y administración de proyectos de investigación. LIMUSA Editores. México.
- Vargas, X. (2011). ¿Cómo hacer investigación cualitativa? Una guía práctica para saber qué es la investigación en general y cómo hacerla, con énfasis en las etapas de la investigación cualitativa. Zapopán, México: Etxeta.
- Villa, J. (2003). Imagen positiva: gestión estratégica de la imagen de empresas. Editorial Pirámide S.A., Madrid-España, p.24
- Vizcardo, R. (2013). Conceptos sobre seguridad y defensa de los países Iberoamericanos. Centro de Altos Estudios Nacionales de Uruguay. Uruguay.

ANEXO 1



MATRIZ DE CONSISTENCIA

Anexo 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: IMPACTO DEL PROCESO DE CAPTACIÓN DE TROPA DE SERVICIO MILITAR EN LA IMAGEN INSTITUCIONAL DEL EJÉRCITO DEL PERÚ.							
DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA	PREGUNTAS	OBJETIVOS	TEORÍAS	CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS	METODO DE INVESTIGACIÓN	PLAN DE ANALISIS DE DATOS
<p>El hecho de que el servicio militar sea voluntario, ha generado que las unidades del Ejército se encuentren con efectivos disminuidos. Durante la realización del proceso de captación de tropa servicio militar, los Comandos Superiores asignan vacantes que deben ser completadas en el menor tiempo posible, para lo cual los Comandantes de Unidad apelando al “ingenio” e “iniciativa”, conforman comisiones para realizar la captación en diversas zonas del país, luego de ser convencidos los voluntarios, son trasladados a diversos cuarteles para su posterior inscripción en el SAPTE siempre y cuando se encuentren aptos para el servicio militar acuartelado.</p> <p>Al problema se añade la desmotivación y desinterés de los jóvenes en edad militar, debido a que justamente en esas edades un joven de alta y mediana condición económica prefiere estudiar una carrera profesional o técnica sobre la posibilidad de servir a la patria, pues para muchos de ellos servir representa interrumpir sus metas de estudio y pérdida de tiempo. Otro grupo de jóvenes de baja condición económica prefiere trabajar para auto sustentarse o solventar las necesidades de sus familias.</p> <p>En ese contexto, queda limitada la juventud para el servicio militar, por lo que los comandos se ven obligados a desarrollar estrategias de captación. Pero en todos los casos las estrategias están dirigidas a captar cantidad mas no a seleccionar ni filtrar para tener calidad de personal, pues la precaria disponibilidad de voluntarios no permite darse el lujo de descalificarlos para el servicio y se termina reclutando de manera superficial y sin una evaluación exhaustiva que evite tener en filas; personas de dudosa reputación y hasta potenciales delincuentes, quienes en el futuro serán los responsables de la comisión de faltas y delitos que al ser difundidos en los medios de comunicación afectan negativamente la imagen institucional.</p>	<p>¿Cómo afecta el proceso de captación de Tropa de Servicio Militar, a la imagen institucional del Ejército del Perú?</p> <p>¿Qué factores afectan la imagen institucional del Ejército del Perú?</p> <p>¿Por qué es importante la imagen institucional del Ejército del Perú?</p> <p>¿Cómo se puede mejorar el proceso de captación de Tropa de Servicio Militar y la imagen institucional del Ejército del Perú?</p>	<p>Identificar cómo afecta el proceso de captación de Tropa de Servicio Militar a la imagen institucional del Ejército del Perú.</p> <p>Identificar factores que afectan la imagen institucional del Ejército del Perú.</p> <p>Definir la importancia que tiene la imagen institucional del Ejército del Perú.</p> <p>Diseñar aportes que contribuyan a mejorar el proceso de captación de Tropa de Servicio Militar y la imagen institucional del Ejército del Perú.</p>	<p>La investigación se basa en las teorías existentes relacionadas al proceso de captación de tropa servicio militar y teorías sobre la imagen institucional.</p>	<p>a. Captación de TSM. b. Delictivos de TSM c. Imagen institucional d. Necesidades y obstáculos</p>	<p>Percepción Paradigmas Presupuesto Procesos Calidad Cantidad Efectivos Procedimientos</p>	<p>1.1. Tipo de investigación El tipo de investigación que se realizará es Teórica – Empírica.</p> <p>1.2. Diseño Es de diseño NO EXPERIMENTAL, empírico, con método descriptivo.</p> <p>1.3. Población y muestra Población La población estará conformada por los oficiales, personal auxiliar y personal de tropa de la 2a Brig Inf que participan en el proceso de captación de TSM. Muestra El 10% de la población.</p> <p>1.4. Procesos para la recolección de datos Técnicas Entrevista e indagación documental Instrumentos Guión con todas las preguntas por hacer Relación de documentos buscados y ruta de sitios virtuales o reales</p>	<p>Técnicas Entrevista, indagación documental</p> <p>Técnica de análisis de datos:</p> <p>Análisis propio rudimentario a. Recolectar datos b. Organizar datos c. Definir unidades de análisis d. Definir categorías e. Red semántica f. Triangulación g. Síntesis y resultados</p>

ANEXO 2



INSTRUMENTOS DE ACOPIO Y RECOLECCIÓN DE DATOS

Guía de entrevista no estructurada para Oficiales

Introducción:

Esta investigación trata sobre el PROCESO DE CAPTACIÓN DE TROPA SERVICIO MILITAR

Entrevistado : Militares	
Grado académico: Licenciado en Psicología.	
DNI/CIP : 73116964/127389200.	
Lugar-Fecha : Huancayo 22/04/2021.	
Experiencia : Psicólogo del CSM 2a Brig Inf 2019 y 2020.	
Tipo de entrevista: No estructurada	
Título de Investigación: IMPACTO DEL PROCESO DE CAPTACIÓN DE TROPA SERVICIO MILITAR EN LA IMAGEN INSTITUCIONAL DEL EJÉRCITO DEL PERÚ	
Nº	ÍTEMS
01	¿Considera Ud. que el proceso de captación de TSM, asegura el ingreso a filas de personas de buena reputación, Por qué?
	Si, en la medida de lo permitido se hace la adecuada captación del personal.
02	¿Durante el proceso de captación de TSM, se realiza una evaluación psicológica exhaustiva que permita identificar problemas de personalidad, cree que es importante realizar estas evaluaciones?
	En el proceso de captación no cumple con los estándares necesarios para poder realizar una evaluación psicológica exhaustiva debido al limitado tiempo con el que se cuenta, no obstante, se puede identificar rasgos de personalidad que no son compatibles con el perfil militar los cuales facilitan el descarte del personal postulante. Se recomienda que se formalice el proceso de reclutamiento y selección de personal, para que de esta manera no se pueda manipular los resultados de la evaluación.

03	¿Durante el proceso de captación de TSM, se realiza un examen psiquiátrico que permita identificar enfermedades mentales, cree que es importante realizar este examen?
	No se realiza exámenes psiquiátricos al personal de tropa. Es importante y necesario hacer un debido proceso de reclutamiento y selección de personal.
04	¿Ha recibido indicaciones o injerencias del personal militar (oficiales superiores) para modificar el resultado de sus evaluaciones psicológicas y facilitar el ingreso de personal con ciertas deficiencias en su personalidad?
	Si, constantemente se recibe órdenes de modificar los resultados. Dichas ordenes son acatadas siempre y cuando los rasgos que posee el postulante no sean contraproducentes.
05	¿Cuáles son las patologías más frecuentes por las cuales ha declarado inapto a un voluntario al servicio militar?
	Trastornos depresivos. Trastornos ansiosos. Trastornos por uso de sustancias y trastornos adictivos.
06	¿Cree usted que el presupuesto asignado para la realización del examen médico y psicológico para el personal captado es el adecuado?
	No, no es suficiente el presupuesto, el tiempo ni la importancia que se le da al proceso.
07	¿Qué podría recomendar usted para mejorar el proceso de captación de TSM?
	Respetar el adecuado proceso de reclutamiento y selección de personal. Asimismo, que los superiores no quieran imponer su opinión a la del profesional especializado.



O - 00078112864 - O+
CERVANTES CARTAGENA CRHISTIAN ANDREÉ
TÉS PSIC
C. Ps. P. N° 27851

Guía de entrevista no estructurada para oficiales

Introducción:

Esta investigación trata sobre el PROCESO DE CAPTACIÓN DE TROPA SERVICIO MILITAR

Entrevistado : Militares Grado académico : <u>Doctor</u> DNI/CIP : <u>00495407 / 117866000</u> Lugar-Fecha : <u>Lima, 01 Enero 2021</u> Experiencia : <u>G-1 de la 2ª Brigada de Infantería - 2,019</u> Tipo de entrevista: No estructurada	
Título de Investigación: IMPACTO DEL PROCESO DE CAPTACIÓN DE TROPA SERVICIO MILITAR EN LA IMAGEN INSTITUCIONAL DEL EJÉRCITO DEL PERÚ	
Nº	ÍTEMS
01	¿Considera ud. que el proceso de captación de TSM, asegura el ingreso a filas de personas de buena reputación, Por qué? No asegura a personas de buena reputación, por que los jóvenes que se presentan voluntariamente en su mayoría presentan problemas en sus hogares y carecen de valores.
02	¿Existe un filtro adecuado que permita identificar si el personal captado tiene antecedentes penales, policiales, o judiciales, es importante contar con ello? No existe un filtro adecuado, en razón que el procedimiento actual (Investigación Básica) nos permite detectar de manera general los antecedentes del voluntario y de ahí su importancia.
03	¿Existe una evaluación psicológica o psiquiátrica adecuada que permita identificar problemas de personalidad en el personal captado o identificar si tiene o no vocación para el servicio militar, cree que es importante realizar estas evaluaciones? No es el adecuado, por que la evaluación psicológica No permite detectar los problemas de personalidad.

04	<p>¿Podría usted atribuir que; el hecho de tener TSM en filas, inmersos en suicidios, asesinatos, delincuencia y otros incidentes delictivos, es un problema que atenta contra la imagen de la institución?</p>
	<p>Afecta la imagen de la institución, por que los echos fatales son relacionados con la ineficiente instrucción y en general es atribuido a la estadia del soldado en el Ejército.</p>
05	<p>¿Podría usted atribuir que; el problema de contar en muchos casos con personal de TSM inmersos en escándalos por asesinatos, delincuencia y otros hechos delictivos, se debe a una insuficiente evaluación y selección en el proceso de captación?</p>
	<p>Claro, el procedimiento actual de evaluación y selección es insuficiente, lo cual repercute directamente en los actos de escándalos por asesinatos, delincuencia, y otros hechos delictivos.</p>
06	<p>¿Qué podría recomendar usted para mejorar el proceso de captación de TSM?</p>
	<p>Mejorar el procedimiento de Evaluación Médica y Psicológica, la cual debe ser integral y exhaustivo.</p>
07	<p>¿Cree usted que el proceso de captación se vulnera por la gran demanda de efectivos del Ejército y la poca oferta de la juventud para el servicio?</p>
	<p>El Ejército con el propósito de completar sus efectivos, muchas veces por la escasa demanda de los jóvenes, ocasiona que sean condescendientes en cuanto a los regidos básicamente.</p>



Manuel Apaza Meneses
Cnl EP.

Guía de entrevista no estructurada para oficiales

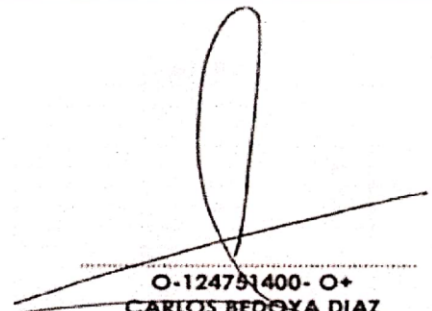
Introducción:

Esta investigación trata sobre el PROCESO DE CAPTACIÓN DE TROPA SERVICIO MILITAR

Entrevistado : Militares Grado académico : ...LICENCIADO EN CIENCIAS MILITARES..... DNI/CIP : ...46058612/124751400..... Lugar-Fecha : ...PICHARI-29/12/2020..... Experiencia : ...S-1/OFICIAL DE PERSONAL DE LA BAC N°115..... Tipo de entrevista: No estructurada	
Título de Investigación: IMPACTO DEL PROCESO DE CAPTACIÓN DE TROPA SERVICIO MILITAR EN LA IMAGEN INSTITUCIONAL DEL EJÉRCITO DEL PERÚ	
N°	ÍTEMS
01	¿Considera ud. que el proceso de captación de TSM, asegura el ingreso a filas de personas de buena reputación, Por qué? NO, debido a la poca información que se solicita al momento que se le inscribe al personal que viene al servicio militar. Asimismo, no se tiene una información clara de donde procede y a que se dedicaba antes de ingresar a la institución
02	¿Existe un filtro adecuado que permita identificar si el personal captado tiene antecedentes penales, policiales, o judiciales, es importante contar con ello? Bueno el único filtro que se tiene es la información básica que se le hace al personal civil que viene a servir por parte de la sección inteligencia. Asimismo, los antecedentes penales, policiales o judiciales es muy importante debido a que esta información nos hace que sepamos si el personal cuenta con algún antecedente para que así no pueda ser un mal empleo o ejemplo para el personal que viene sirviendo y siendo un buen empleo para la institución.

03	<p>¿Existe una evaluación psicológica o psiquiátrica adecuada que permita identificar problemas de personalidad en el personal captado o identificar si tiene o no vocación para el servicio militar, cree que es importante realizar estas evaluaciones?</p>
	<p>Es importante realizar esta evaluación para ver el perfil psicológico del personal que va pertenecer a un servicio militar debido a que el personal se encontrara en situaciones muy adversar y en su poder tendrán material que causen la muerte</p>
04	<p>¿Podría usted atribuir que; el hecho de tener TSM en filas, inmersos en suicidios, asesinatos, delincuencia y otros incidentes delictivos, es un problema que atenta contra la imagen de la institución?</p>
	<p>Serian un mal ejemplo para sus compañeros y sus subordinados. Asimismo, serian un riesgo absoluto contra la seguridad de toda instalación militar (armamento, computadoras, laptops, etc)</p>
05	<p>¿Podría usted atribuir que; el problema de contar en muchos casos con personal de TSM inmersos en escándalos por asesinatos, delincuencia y otros hechos delictivos, se debe a una insuficiente evaluación y selección en el proceso de captación?</p>
	<p>Claro es una insuficiente evolución es por ello que se viene teniendo problemas de robos dentro de las instalaciones militares, asimismo escándalos y comportamientos no adecuados como vandalismos en el exterior de las instalaciones militares.</p>
06	<p>¿Qué podría recomendar usted para mejorar el proceso de captación de TSM?</p>
	<p>La recomendación que daría es que se debería de dar mas impulso a una estricta selección del personal una investigación muy clara de la procedencia, familiar de dicho personal, un examen médico de laboratorio y bien realizado por los especialistas correspondientes, un examen de conocimientos y físico.</p>

	¿Cree usted que el proceso de captación se vulnera por la gran demanda de efectivos del Ejército y la poca oferta de la juventud para el servicio?
07	Se viene vulnerando debido a que la exigencia que se viene dando para la captación del personal es demasiada escasa y para poder lograr el objetivo de captar un mejor personal se necesita de tiempo, espacio y personal especialista que puedan tomar un examen médico.



O-124751400- O+
CARLOS BEDOYA DIAZ
TTE ART


Guía de entrevista no estructurada para oficiales

Introducción:

Esta investigación trata sobre el PROCESO DE CAPTACIÓN DE TROPA SERVICIO MILITAR

Entrevistado : Militares Grado académico: <u>MAGISTER</u> DNI/CIP : <u>43294639 / 120028300</u> Lugar-Fecha : <u>AYACUCHO 29-12-20</u> Experiencia : <u>CILOSE BCT SI HUMANA</u> Tipo de entrevista: No estructurada	
Título de Investigación: IMPACTO DEL PROCESO DE CAPTACIÓN DE TROPA SERVICIO MILITAR EN LA IMAGEN INSTITUCIONAL DEL EJÉRCITO DEL PERÚ	
N°	ÍTEMS
01	¿Considera ud. que el proceso de captación de TSM, asegura el ingreso a filas de personas de buena reputación, Por qué? <u>NO ASEGURA</u>
02	¿Existe un filtro adecuado que permita identificar si el personal captado tiene antecedentes penales, policiales, o judiciales, es importante contar con ello? <u>NO EXISTE FILTRO ADECUADO</u>
03	¿Existe una evaluación psicológica o psiquiátrica adecuada que permita identificar problemas de personalidad en el personal captado o identificar si tiene o no vocación para el servicio militar, cree que es importante realizar estas evaluaciones? <u>NO SE REALIZA UNA EVALUACION REAL</u>

04	¿Podría usted atribuir que; el hecho de tener TSM en filas, inmersos en suicidios, asesinatos, delincuencia y otros incidentes delictivos, es un problema que atenta contra la imagen de la institución?
	Si es un problema
05	¿Podría usted atribuir que; el problema de contar en muchos casos con personal de TSM inmersos en escándalos por asesinatos, delincuencia y otros hechos delictivos, se debe a una insuficiente evaluación y selección en el proceso de captación?
	La captación por Presión y/o orden del Eto. Superior captan personal que no reúne las condiciones
06	¿Qué podría recomendar usted para mejorar el proceso de captación de TSM?
	<ul style="list-style-type: none"> - Una Mejor Evaluación Psicológica - Solución Antecedentes Penales Judiciales - El examen médico debería ser más completo -
07	¿Cree usted que el proceso de captación se vulnera por la gran demanda de efectivos del Ejército y la poca oferta de la juventud para el servicio?
	En mi sector el personal se presenta en gran cantidad y en poco tiempo


 HUGO HENRÍQUEZ SABANA
 MTE ORL EP

Guía de entrevista no estructurada para personal policial

Introducción:

Esta investigación trata sobre el PROCESO DE CAPTACIÓN DE TROPA SERVICIO MILITAR

Entrevistado	: <u>MY PNP HARIO ALDRON ESCALANTE</u>
Grado académico	: <u>Superior</u>
DNI/CIP	: <u>226065</u>
Lugar-Fecha	: <u>Ayacucho 24AB221</u>
Experiencia	: <u>23 años</u>
Tipo de entrevista: No estructurada	
Título de la Investigación: IMPACTO DEL PROCESO DE CAPTACIÓN DE TROPA SERVICIO MILITAR EN LA IMAGEN INSTITUCIONAL DEL EJÉRCITO DEL PERÚ	
N°	ÍTEMS
01	¿Considera ud. que el Ejército tiene entre sus filas tropa servicio militar de dudosa reputación. Por qué? Si, por que para enrolarse al servicio Militar solo se requiere la presentación del DNI y si es menor de edad, los padres firman un documento que se presentan de manera voluntaria
02	¿El personal policial a su mando ha detenido a personal de tropa del servicio militar involucrados en delitos? En muchas oportunidades han sido detenidos personal de Tropa especulmente de Ejército Peruano, con traje de civil. ocasionando alteración del orden público en estado de ebriedad.

03	<p>¿Cuáles son los delitos más frecuentes en los cuales se encuentra involucrado el personal de tropa de servicio militar?</p>
	<p>Delitos son:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tranquilidad Pública - Robo - Hurto - Lesiones
04	<p>¿Podría usted mencionar algún caso en el que haya estado involucrado personal de tropa de servicio militar y que haya afectado negativamente la imagen del Ejército del Perú?</p> <p>Hace varios años atrás, personal policial bajo mi mando intervino a 3 soldados de Tropa del E.P. en horas de la noche en la intersección de las Irs. Charro y Graú-Huamango, cuando se peleaban en estado de ebriedad con piedras y botellas; desconociéndose los motivos de la gresca.</p>
05	<p>¿Cree usted que la presentación obligatoria del certificado de antecedentes penales, policiales y judiciales, mejoraría el proceso de captación de tropa de servicio militar?</p> <p>Podría mejorar en la captación de soldados, en vista que dichos documentos reflejaría parcialmente el tipo de conducta de los voluntarios a enrolarse al Ejército.</p>

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL		
DATOS GENERALES		
CÓDIGO DEL DOCUMENTO	NOMBRE DEL PROYECTO	Impacto del proceso de captación de Tropa de Servicio Militar en la imagen institucional del Ejército del Perú
	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA- ESCUELA DE POST GRADO
	NOMBRE DEL DOCUMENTO	Directiva N° 004/2a Brig Inf/G-1 /A-3/02.00.03 AF 2019
CONTENIDOS DE APRENDIZAJE		
CATEGORÍAS	DATOS	
PROCESO DE CAPTACIÓN	<p>El comando dispone que la captación y selección del personal debe hacerse teniendo en cuenta las necesidades operativas requeridas y respetando el criterio de calidad por encima de cantidad. En el aspecto psicológico debe estar mentalmente apto, ya que el uso de armas y sus funciones a realizar, determinará su reacción en la labor que realice. Asimismo, este documento refiere que se debe dar estricto cumplimiento a la ley del Servicio Militar, respetando el requisito de edad entre los dieciocho (18) y veinticinco (25) años de edad. También se dispone que para la inscripción de Reemplazos en el Sistema de Administración del Personal de Tropa del Ejército (SAPTE), las UU/PPUU deberán de remitir "OBLIGATORIAMENTE" al negociado de tropa la siguiente documentación : Ficha sanitaria, la cual debe incluir la ejecución de la prueba rápida COVID19, Ficha psicológica, Ficha dental, copia de DNI, constancia de antecedentes penales, policiales y judiciales gestionado a través del PIDE (G-2) y ficha de calificación y selección para el servicio en el activo.</p> <p>Otro aspecto que el documento señala es que, debido a la mala captación e inscripción de personal en el AF-2019, las UU/PPUU han solicitado de manera excesiva la baja del personal de reemplazos por ALISTAMIENTO INDEBIDO (prescripción médica, prescripción psíquica y/o pérdida de vocación militar), lo que denota incumplimiento de las disposiciones para seleccionar adecuadamente al personal que se presenta al servicio militar.</p>	
IMAGEN INSTITUCIONAL	Asimismo, el documento hace referencia a la necesidad de contar con valores éticos y morales porque serán puestos en evidencia constantemente al existir situaciones que pueden conllevar a que el personal tome decisiones equivocadas que afecten considerablemente la imagen institucional.	
NECESIDADES Y OBSTÁCULOS	Finalmente, se prohíbe tener personal civil en condición de DEPOSITADOS y la captación y selección de personal que no tenga su DNI o que tenga DNI de menor de edad (amarillo), haciendo mención a que esto ocasiona problemas administrativos para la inscripción en el SAPTE.	

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL		
DATOS GENERALES		
CÓDIGO DEL DOCUMENTO	NOMBRE DEL PROYECTO	Impacto del proceso de captación de Tropa de Servicio Militar en la imagen institucional del Ejército del Perú
	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA-ESCUELA DE POST GRADO
	NOMBRE DEL DOCUMENTO	INFORME DE INVESTIGACIÓN N° 018/2a Brig Inf/Insp/Preb/29.00
CONTENIDOS DE APRENDIZAJE		
CATEGORÍAS	DATOS	
IMAGEN INSTITUCIONAL	Soldado se intentó suicidar en su domicilio, el soldado se encontraba de paseo administrativo autorizado por su comandante. Este incidente fue difundido por los medios de comunicación de la zona.	
PROCESO DE CAPTACIÓN	El soldado quería suicidarse cortándose las venas de las dos muñecas, lo que le provocó un desangrado y fue internado de emergencia en el Hospital de Pichari.	
PROCESO DE CAPTACIÓN	Según el informe de investigación el soldado presentaba problemas psicológicos desde que inicio el servicio militar.	

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL		
DATOS GENERALES		
CÓDIGO DEL DOCUMENTO	NOMBRE DEL PROYECTO	Impacto del proceso de captación de Tropa de Servicio Militar en la imagen institucional del Ejército del Perú
	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA-ESCUELA DE POST GRADO
	NOMBRE DEL DOCUMENTO	INFORME DE INVESTIGACIÓN N° 007/2a Brig Inf/Insp/Preb/29.00
CONTENIDOS DE APRENDIZAJE		
CATEGORÍAS	DATOS	
IMAGEN INSTITUCIONAL	Se pudo corroborar que un soldado se encontraba inmerso en un presunto delito contra el patrimonio en la modalidad de robo agravado. Esta situación se llega a saber gracias a las imágenes impresas de las cámaras de seguridad del 020100 May 19, el cual fue difundido por los medios de comunicación de la zona.	
DELICTIVOS DE TROPA SERVICIO MILITAR	Según el informe, se pudo observar que el Soldado junto a otros dos (02) sujetos, interceptan a un civil, quien se encontraba en estado de ebriedad, por inmediaciones de la intersección del Jr. Manco Capac y Jr. Montessori del Distrito de Ayacucho, para agredirlo y sustraerle sus pertenencias, uno de los sujetos lo golpea y hace que caiga al suelo, en esas circunstancias el Soldado, le arrebató el teléfono celular y se va rápidamente, mientras que los otros dos (02) sujetos le rebuscan los bolsillos y lo siguen agrediendo, para luego dejarlo en el suelo inconsciente, hechos que fueron registrados por las cámaras de seguridad de la Municipalidad Provincial de Huamanga.	
PROCESO DE CAPTACIÓN	En este caso el soldado ya tenía denuncias por robo antes de ingresar al servicio.	

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL		
DATOS GENERALES		
CÓDIGO DEL DOCUMENTO	NOMBRE DEL PROYECTO	Impacto del proceso de captación de Tropa de Servicio Militar en la imagen institucional del Ejército del Perú
	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA- ESCUELA DE POST GRADO
	NOMBRE DEL DOCUMENTO	INFORME DE INVESTIGACIÓN N° 006/2a Brig Inf/Insp/Preb/29.00.
CONTENIDOS DE APRENDIZAJE		
CATEGORÍAS	DATOS	
DELICTIVOS DE TROPA SERVICIO MILITAR	Tres (03) soldados inmersos en el presunto delito contra el patrimonio, hurto de la moto lineal de placa 2308-2, hecho ocurrido el 060130 May 19, entre la Av. Aviación y la Av. Ramón Castilla del distrito de Andrés Avelino Cáceres Dorregaray. Este hecho se llega a saber cuando los tres (03) soldados no asistieron a su cuartel correspondiente, luego a su Comandante de Unidad le informan que dichos soldados se encontraban detenidos por personal de la PNP.	
IMAGEN INSTITUCIONAL	En este caso fue difundido por los medios de comunicación de la zona.	

FICHA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL		
DATOS GENERALES		
CÓDIGO DEL DOCUMENTO	NOMBRE DEL PROYECTO	Impacto del proceso de captación de Tropa de Servicio Militar en la imagen institucional del Ejército del Perú
	NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA	ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA-ESCUELA DE POST GRADO
	NOMBRE DEL DOCUMENTO	INFORME DE INVESTIGACIÓN N° 002 /2a Brig Inf/Insp/Preb/29.00.
CONTENIDOS DE APRENDIZAJE		
CATEGORÍAS	DATOS	
DELICTIVOS DE TROPA SERVICIO MILITAR	<p>Se pudo corroborar que un cabo que se encontraba sirviendo en zona de emergencia (BFFEEE N° 41- BCT Ccano), en circunstancia que se encontraba de permiso, se involucró en un presunto delito Contra la Vida, el Cuerpo y la Salud, en la modalidad de Femicidio.</p> <p>Mencionado clase había pedido permiso por dos (02) días con la finalidad de firmar las normas de conducta impuestas por el Poder Judicial por el delito de hurto que cometio cuando era civil.</p>	
PROCESO DE CAPTACIÓN	El Cabo Varas fue inscrito en el servicio militar acuartelado a pesar de tener normas de conductas impuestas por la Corte Superior de Ayacucho durante su estancia en la civilidad.	
IMAGEN INSTITUCIONAL	Actualmente se encuentra recluido en el Penal de Yanamilla-Ayacucho, el caso fue difundido en medios de comunicación escrita y radial.	

GUIA DE ANÁLISIS DOCUMENTARIO

Instructivo:

La indagación documental es el instrumento que nos proporcionó conocimiento de autores basada en leyes, directivas y documentos que brindan información de la 2a Brigada de Infantería en lo relacionado al proceso de captación de tropa servicio militar, de acuerdo al detalle siguiente:

Nombre del Investigador		Gari Alexis ALMONTE TORRES		
Título de la investigación		"Impacto del proceso de Captación de Tropa Servicio Militar en la imagen institucional del Ejército del Perú"		
Nº	Título del documento	Autor	Palabras claves	Fecha
01	Ley Nº 29248 "Ley del Servicio Militar" y sus modificatorias.	Alan GARCIA PEREZ	Servicio militar, conformación de las juntas, requisitos del servicio militar acuartelado.	2008
02	Decreto Supremo Nº 003-2013-DE, Reglamento de la Ley Nº 29248 "Ley del Servicio Militar"	Ollanta HUMALA TASSO	Servicio militar, conformación de las juntas, requisitos del servicio militar acuartelado.	2013
03	Directiva Nº 004/2a Brig Inf/G-1/A-3/02.00.03.	Javier Eduardo RAMIREZ RUIZ	Disposiciones para la captación y selección de reemplazos en la 2a Brig Inf	2020
04	Informes de llamamiento	Manuel APAZA MENESES Gari Alexis ALMONTE TORRES	Cantidad y calidad de reemplazos captados. Proceso de captación. Alistamiento indebido	2019 2020
05	Informes de investigación realizado por la Inspectoría de la 2a Brigada de Infantería.	Inspectoría de la 2a Brig Inf.	Faltas y delitos cometidos por el personal de tropa.	2019 2020
06	Noticias difundidas por los medios de comunicación	Medios de comunicación social	Delictivos cometidos por el personal de tropa. Imagen institucional	2019 2020

ANEXO 3



INSTRUMENTO DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

FICHA DE DATOS PERSONALES DEL VALIDADOR EXTERNO

1. Apellidos y nombres del informante (experto):

Villanueva Calderón Jorge

2. DNI:

43690437

3. Grado Académico:

Magister

4. Profesión:

Coronel del Ejército del Perú

5. Especialidad:

Infantería

7. Institución donde labora:

2ª Brigada de Infantería - Ejército del Perú

8. Cargo que desempeña:

Inspector de la 2ª Brigada de Infantería

9. Denominación del instrumento:

Entrevista semiestructurada

10. Autor del instrumento:

Tte Crl EP Gari Alexis Almonte Torres

11. Programa maestría

III MCM

Ayacucho, 24 de noviembre del 2020

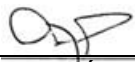


MG. Jorge Villanueva Calderón
Crl EP

VALIDACIÓN DE GUÍA DE ENTREVISTA POR EXPERTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: IMPACTO DEL PROCESO DE CAPTACIÓN DE TROPA SERVICIO MILITAR EN LA IMAGEN INSTITUCIONAL DEL EJÉRCITO DEL PERÚ

I. DATOS DEL EXPERTO:

- a. Apellidos y nombres : Villanueva Calderón Jorge
- b. Grado académico-profesión : Magíster en Ciencias Militares - Coronel Inf Inspector de la 2ª Brig Inf
- c. D.N.I. : 43690437
- d. N° de teléfono : 959904859
- e. Lugar y fecha : Ayacucho, 24 de noviembre del 2020
- f. Firma : 

II. DATOS DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN (entrevista)

- a. Autor(es) del instrumento : Tte Crl EP Almonte Torres Gari Alexis
- b. Institución a la que pertenece: Ejército
- c. Método de investigación : Cualitativa- teórica empírica-fenomenológica
- d. Tipo de entrevista : Entrevista semiestructurada

III. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

N°	Criterios	Indicadores	Valoración
			De: 0 a 1
01	Diseño	Convocatoria: Lugar – tiempo. Contenidos: Propuesta de temas- preguntas – respuestas.	1
02	Organización	Selección: informantes – representación de temas – tipo de respuesta – número de entrevistas.	0.9
03	Estructuración	Guía de entrevista : Dirección a seguir - Objetivos - N° de preguntas según tipo de entrevista Contexto de los datos: Conocer experiencias del entrevistado Tema propios : Aspectos que interesen	1
04	Secuencial	Con relación a variables – dimensiones e indicadores. Siguió un orden lógico y pre-requisitorio.	1
05	Conectividad	Conjuga el tipo de pregunta con el objetivo de investigación y se armoniza con las experiencias que esperan ser revaloradas en el cuestionario.	0.8
06	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos desconocidos y/o modificados de las variables de investigación.	1
07	Actualidad	Existe coherencia entre resultados alcanzados con la realidad por conocer en el marco de doctrina, leyes, teorías vigentes.	1
08	Contrastación de otros resultados	Han sido formuladas las preguntas, conociéndose los resultados alcanzados por otro instrumento para comparar la hipótesis de investigación.	1
09	Orientación a solución de problemas	Se concatenan las preguntas para alcanzar criterios, juicios, conceptos que ayuden a solucionar el problema de investigación planteado.	0.9
10	Análisis e interpretación	Se ha adecuado algún instrumento o herramienta para verter los resultados de la entrevista y analizarlos /interpretarlos.	1

IV. RESULTADO DE VALORACIÓN: 0.96

Aspectos para la valoración

- Validada por TRES expertos, con grado académico de maestro/doctor.
- Debe aplicarse la prueba de la "V" de Aiken
- Resultado mínimo aprobatorio: 0.85 u 85%
- La validación solo se hará hasta dos decimales que terminen en cero o en cinco. Ejemplo: 0.60; 0.75

V. OPINIÓN DE APLICACIÓN

El instrumento comprende los observables descritos y permitirán una recolección adecuada de datos, necesaria por el análisis y síntesis de la investigación a fin de lograr develar la realidad.

FICHA DE DATOS PERSONALES DEL VALIDADOR EXTERNO

1. Apellidos y nombres del informante (experto):

Ramírez Ruiz Javier Eduardo

2. DNI:

15426249

3. Grado Académico:

Magister

4. Profesión:

Coronel del Ejército del Perú

5. Especialidad:

Comunicaciones

7. Institución donde labora:

2ª Brigada de Infantería - Ejército del Perú

8. Cargo que desempeña:

JEMA de la 2ª Brigada de Infantería

9. Denominación del instrumento:

Entrevista semiestructurada

10. Autor del instrumento:

Tte CrI EP Gari Alexis Almonte Torres

11. Programa maestría

VI MCM

Ayacucho, 24 de i




MG. Javier Ramírez Ruiz
CrI EP

VALIDACIÓN DE GUÍA DE ENTREVISTA POR EXPERTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: IMPACTO DEL PROCESO DE CAPTACIÓN DE TROPA SERVICIO MILITAR EN LA IMAGEN INSTITUCIONAL DEL EJÉRCITO DEL PERÚ

I. DATOS DEL EXPERTO:

- a. Apellidos y nombres : Ramírez Ruiz Javier Eduardo
- b. Grado académico-profesión : Magíster en Ciencias Militares - Coronel Com JEMA de la 2ª Brig Inf
- c. D.N.I. : 15426249
- d. N° de teléfono : 941454957
- e. Lugar y fecha : Ayacucho, 24 de noviembre del 2020
- f. Firma : 

II. DATOS DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN (entrevista)

- a. Autor(es) del instrumento : Tte Crl EP Almonte Torres Gari Alexis
- b. Institución a la que pertenece: Ejército
- c. Método de investigación : Cualitativa- teórica empírica-fenomenológica
- d. Tipo de entrevista : Entrevista semiestructurada

III. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

N°	Criterios	Indicadores	Valoración
			De: 0 a 1
01	Diseño	Convocatoria: Lugar – tiempo. Contenidos: Propuesta de temas- preguntas – respuestas.	1
02	Organización	Selección: informantes – representación de temas – tipo de respuesta – número de entrevistas.	0.9
03	Estructuración	Guía de entrevista : Dirección a seguir - Objetivos - N° de preguntas según tipo de entrevista Contexto de los datos: Conocer experiencias del entrevistado Tema propios : Aspectos que interesen	1
04	Secuencial	Con relación a variables – dimensiones e indicadores. Sigue un orden lógico y pre-requisitorial.	1
05	Conectividad	Conjuga el tipo de pregunta con el objetivo de investigación y se armoniza con las experiencias que esperan ser revaloradas en el cuestionario.	0.8
06	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos desconocidos y/o modificados de las variables de investigación.	1
07	Actualidad	Existe coherencia entre resultados alcanzados con la realidad por conocer en el marco de doctrina, leyes, teorías vigentes.	1
08	Contrastación de otros resultados	Han sido formuladas las preguntas, conociéndose los resultados alcanzados por otro instrumento para comparar la hipótesis de investigación.	1
09	Orientación a solución de problemas	Se concatenan las preguntas para alcanzar criterios, juicios, conceptos que ayuden a solucionar el problema de investigación planteado.	0.9
10	Análisis e interpretación	Se ha adecuado algún instrumento o herramienta para verter los resultados de la entrevista y analizarlos /interpretarlos.	1

IV. RESULTADO DE VALORACIÓN: 0.96

Aspectos para la valoración

- Validada por TRES expertos, con grado académico de maestro/doctor.
- Debe aplicarse la prueba de la "V" de Aiken
- Resultado mínimo aprobatorio: 0.85 u 85%
- La validación solo se hará hasta dos decimales que terminen en cero o en cinco. Ejemplo: 0.60; 0.75

V. OPINIÓN DE APLICACIÓN

El instrumento comprende los observables descritos y permitirán una recolección adecuada de datos, necesaria por el análisis y síntesis de la investigación a fin de lograr develar la realidad.

FICHA DE DATOS PERSONALES DEL VALIDADOR EXTERNO

1. Apellidos y nombres del informante (experto):

Salazar Dolores José Wagner

2. DNI:

33432616

3. Grado Académico:

Magister

4. Profesión:

Teniente Coronel del Ejército del Perú

5. Especialidad:

Infantería

7. Institución donde labora:

IV División de Ejército

8. Cargo que desempeña:

Sub Jefe DEPER IV DE

9. Denominación del instrumento:

Entrevista semiestructurada

10. Autor del instrumento:

Tte CrI EP Gari Alexis Almonte Torres

11. Programa maestría

VIII MCM

Ayacucho, 24 de noviembre del 2020



MG. José Salazar Dolores
Tte CrI EP



ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO

ESCUELA DE POSTGRADO

Apellido y Nombre del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del Instrumento
SALAZAR DOLORES JOSÉ WAGNER	SUB JEFE DEPER IV DE	Entrevista	GARI ALMONTE TORRES
Título de la Investigación: IMPACTO DEL PROCESO DE CAPTACIÓN DE TROPA SERVICIO MILITAR EN LA IMAGEN INSTITUCIONAL DEL EJÉRCITO DEL PERÚ			

EVALUACIÓN DE LA ENTREVISTA

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
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:

CRITERIOS DE EVALUACIÓN QUE SERVIRÁ A LA ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

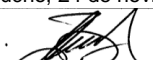
MUY BUENO.

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	N° DE TELÉFONO
Huamanga, 24 nov 2020	33432616		998044365

VALIDACIÓN DE GUÍA DE ENTREVISTA POR EXPERTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: IMPACTO DEL PROCESO DE CAPTACIÓN DE TROPA SERVICIO MILITAR EN LA IMAGEN INSTITUCIONAL DEL EJÉRCITO DEL PERÚ

I. DATOS DEL EXPERTO:

- a. Apellidos y nombres : Salazar Dolores José Wagner
 b. Grado académico-profesión : Magíster en Ciencias Militares - Tte Crl Inf Sub Jefe del DEPER IV DE
 c. D.N.I. : 33432616
 d. N° de teléfono : 998049365
 e. Lugar y fecha : Ayacucho, 24 de noviembre del 2020
 f. Firma : 

II. DATOS DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN (entrevista)

- a. Autor(es) del instrumento : Tte Crl EP Almonte Torres Gari Alexis
 b. Institución a la que pertenece: Ejército
 c. Método de investigación : Cualitativa- teórica empírica-fenomenológica
 d. Tipo de entrevista : Entrevista semiestructurada

III. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

N°	Criterios	Indicadores	Valoración
			De: 0 a 1
01	Diseño	Convocatoria: Lugar – tiempo. Contenidos: Propuesta de temas- preguntas – respuestas.	1
02	Organización	Selección: informantes – representación de temas – tipo de respuesta – número de entrevistas.	0.9
03	Estructuración	Guía de entrevista : Dirección a seguir - Objetivos - N° de preguntas según tipo de entrevista Contexto de los datos: Conocer experiencias del entrevistado Tema propios : Aspectos que interesen	1
04	Secuencial	Con relación a variables – dimensiones e indicadores. Siguió un orden lógico y pre-requisitorial.	1
05	Conectividad	Conjuga el tipo de pregunta con el objetivo de investigación y se armoniza con las experiencias que esperan ser revaloradas en el cuestionario.	0.8
06	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos desconocidos y/o modificados de las variables de investigación.	1
07	Actualidad	Existe coherencia entre resultados alcanzados con la realidad por conocer en el marco de doctrina, leyes, teorías vigentes.	1
08	Contrastación de otros resultados	Han sido formuladas las preguntas, conociéndose los resultados alcanzados por otro instrumento para comparar la hipótesis de investigación.	1
09	Orientación a solución de problemas	Se concatenan las preguntas para alcanzar criterios, juicios, conceptos que ayuden a solucionar el problema de investigación planteado.	0.9
10	Análisis e interpretación	Se ha adecuado algún instrumento o herramienta para verter los resultados de la entrevista y analizarlos /interpretarlos.	1

IV. RESULTADO DE VALORACIÓN: 0.96

Aspectos para la valoración

- Validada por TRES expertos, con grado académico de maestro/doctor.
- Debe aplicarse la prueba de la "V" de Aiken
- Resultado mínimo aprobatorio: 0.85 u 85%
- La validación solo se hará hasta dos decimales que terminen en cero o en cinco. Ejemplo: 0.60; 0.75

V. OPINIÓN DE APLICACIÓN

El instrumento comprende los observables descritos y permitirán una recolección adecuada de datos, necesaria por el análisis y síntesis de la investigación a fin de lograr develar la realidad.

ANEXO 4



AUTORIZACIÓN PARA EL ACCESO O RECOLECCIÓN DE DATOS

Anexo 3: Autorización de acceso al campo



PERÚ	Ministerio de Defensa	Ejército del Perú	IV División de Ejército	2a Brigada de Infantería
-------------	--------------------------	----------------------	----------------------------	-----------------------------

Huamanga, 28 de setiembre del 2020

Oficio N° 001/GAT/2020

Señor : General de Brigada Cmdte Gral de la 2a Brig Inf.- **AYACUCHO**
(JEMA)

Asunto : Facilidades para realizar trabajo de investigación en la GU a su mando.

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

Tengo el honor de dirigirme a Ud. en relación a los documentos de la referencia, solicitarle se digne disponer se me brinde facilidades, para el acceso a las instalaciones de la 2a Brig Inf y poder realizar las investigaciones (indagar y entrevistar) al personal de oficiales, técnicos, sub oficiales, TSM y EECC, en merito a la investigación titulada “IMPACTO DEL PROCESO DE CAPTACIÓN DE TROPA DE SERVICIO MILITAREN LA IMAGEN INSTITUCIONAL DEL EJÉRCITO DEL PERÚ.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima.

Dios guarde a Ud.

07 30000674 - 0*

GARI ALEXIS ALMONTE TORRES
TTE CRL ART

DISTRIBUCION:

- 2a BRIG INF (JEMA).....01
- Archivo.....01/02



PERÚ	Ministerio de Defensa	Ejército del Perú	IV División de Ejército	2a Brigada de Infantería
-------------	--------------------------	----------------------	----------------------------	-----------------------------

Huamanga, 30 de setiembre del 2020

Oficio N° 1821/2a Brig Inf/G-1/A-1

Señor : Tte Crl Art Gari Alexis ALMONTE TORRES

Asunto : Facilidades para realizar trabajo de investigación en la 2a Brigada de Infantería.

Ref. Oficio N° 001/GAT/2020, del 28 de setiembre del 2020.

Tengo el agrado de dirigirme a Ud., en relación a la referencia, este comando le autoriza y le brinda facilidades, para acceder a las instalaciones de la 2a Brig Inf y poder realizar las investigaciones (indagar y entrevistar) al personal de oficiales, técnicos, sub oficiales, TSM y EECC, en merito a la investigación titulada “IMPACTO DEL PROCESO DE CAPTACIÓN DE TROPA DE SERVICIO MILITAREN LA IMAGEN INSTITUCIONAL DEL EJÉRCITO DEL PERÚ”

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y deferente estima.

Dios guarde a Ud.

0 - 275993170 - 0+
JULIO MANUEL DIAZ LEON
GRAL INF
CMDTE GRAL DE LA 2a BRIG INF "WARI"

DISTRIBUCION:

- Interesado.....01
- Archivo.....01/02

ANEXO 5



COMPROMISO ÉTICO

Anexo 6: Compromiso ético

Declaración de compromiso ético

El presente trabajo de investigación titulado “**Impacto del Proceso de Captación de Tropa de Servicio Militar en la Imagen Institucional del Ejército del Perú**”, se ha realizado en estricto apego a la metodología de la investigación y a las normas éticas para la investigación en Ciencia Militares promulgadas por el Departamento de Gestión de la Investigación de la Escuela Superior de Guerra del Ejército- Escuela de Postgrado.

En vista de lo anterior,

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

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



G/ 300000674 - O*
GARI ALEXIS ALMONTE TORRES
TTE CRL ART

ANEXO 6



HOJA DE DATOS PERSONALES

Anexo 6: Hoja de datos personales

GRADO: **TENIENTE CORONEL**

NOMBRES: **GARI ALEXIS**

APELLIDOS: **ALMONTE TORRES**

CELULAR: **998778690**

CORREO: garilexis@hotmail.com

DNI: **29639598**



O: 300000674 - O*

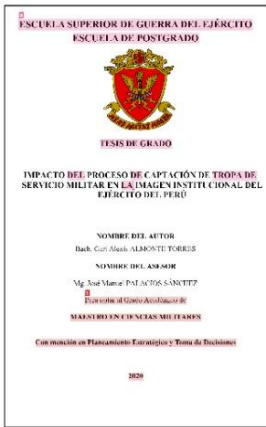
GARI ALEXIS ALMONTE TORRES
TTE CRL ART

FIRMA:

ANEXO 7



TURNITIN



Resumen del partido

21%

1	Sometido al Comando ...	4%
2	Enviado al Ministerio d...	2%
3	repositorio.esuelamili...	1%
4	idoc.pub	1%
5	busquedas.elperuano.c...	1%
6	repositorio.une.edu.pe	1%
7	idehpucp.pucp.edu.pe	1%
8	renati.sunedu.gob.pe	1%
9	tesis.pucp.edu.pe	1%

ANEXO 8



**CD CONTENIENDO LA TESIS DE
GRADO**