

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



TESIS

**EMPLEO DEL PERSONAL MILITAR DE PROCEDENCIA
UNIVERSITARIA DE LAS ESPECIALIDADES DE INGENIERÍA
CIVIL Y ARQUITECTURA EN EL EJÉRCITO, 2017-2021**

AUTOR:

Bach. Santos Javier VASQUEZ RUIZ
0009-0006-7369-4631

Para optar al Grado Académico de

MAESTRO EN CIENCIAS MILITARES

Con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones

ASESOR:

Mg. Jorge BONILLA FERREYRA
0000-0003-2704-8066

2024

ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO
ESCUELA DE POSTGRADO

DEPARTAMENTO GESTIÓN DE INVESTIGACIÓN



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS No 076 – 2024/ DGI

En la Escuela Superior de Guerra del Ejército - Escuela de Postgrado, a los veintiséis (26) días del mes de diciembre del año dos mil veinticuatro, siendo las 17:00 horas, se reunió el jurado evaluador conformado por los docentes:

- ◆ Doctor IVAN RICARDO BARRETO BARDALES Presidente
- ◆ Maestro MILOS ENRIQUE AREVALO NAJAR Secretario
- ◆ Doctor JOSE MANUEL PALACIOS SANCHEZ Vocal

Designados según Resolución de Expedito para Sustentación de Tesis N° 076-2024/SIE/DGI/ESGE-EPG del 20 de diciembre de 2024, para evaluar la sustentación presencial y defensa de la Tesis de Grado titulada "EMPLEO DEL PERSONAL MILITAR DE PROCEDENCIA UNIVERSITARIA DE LAS ESPECIALIDADES DE INGENIERÍA CIVIL Y ARQUITECTURA EN EL EJÉRCITO, 2017-2021", presentado por el Bachiller SANTOS JAVIER VASQUEZ RUIZ, para optar el Grado Académico de Maestro en Ciencias Militares con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones, de acuerdo a lo establecido en el artículo 45° de la Ley Universitaria N° 30220.

Luego de atender la sustentación presencial, defensa de la tesis de grado y realizadas las preguntas de rigor, el jurado acordó concederle la calificación de Apruebo por unanimidad

En mérito del cual, el jurado Apruebo (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 veintiséis (26) días del mes de diciembre del año dos mil veinticuatro.

DR. IVAN RICARDO
BARRETO BARDALES
PRESIDENTE

MG. MILOS ENRIQUE
AREVALO NAJAR
SECRETARIO

DR. JOSE MANUEL
PALACIOS SANCHEZ
VOCAL

Declaración Jurada de Autoría

Mediante el presente documento, Yo, Bach. Santos Javier VASQUEZ RUIZ, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 43324259 con domicilio real en Jr. Joaquín Bernal N° 595, dpto. 201, distrito de Lince, provincia de Lima, departamentode Lima, estudiante del LXV CCEM ESGE, declaro bajo juramento que:

Soy el autor de la investigación titulada "EMPLEO DEL PERSONAL MILITAR DE PROCEDENCIA UNIVERSITARIA DE LAS ESPECIALIDADES DE INGENIERÍA CIVIL Y ARQUITECTURA EN EL EJÉRCITO, 2017-2021" que presento a los 21 días de Noviembre del 2022, ante esta Institución con fines de optar al grado académico de Maestro en Ciencias Militares con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones.

Dicha investigación no ha sido presentada ni publicada anteriormente por ningún otro investigador ni por el suscrito, para optar otro grado académico ni título profesional alguno. Declaro que se ha citado debidamente toda idea, texto, figura, fórmulas, tablas u otros que corresponden 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.




SANTOS VASQUEZ RUIZ

DNI: 43324259

Autorización de Publicación y Uso

Yo, Bach. Santos Javier VASQUEZ RUIZ a través del presente documento autorizo a la Escuela Superior de Guerra del Ejército-Escuela de Postgrado la publicación del texto completo o parcial de la tesis de grado titulada: **EMPLEO DEL PERSONAL MILITAR DE PROCEDENCIA UNIVERSITARIA DE LAS ESPECIALIDADES DE INGENIERÍA CIVIL Y ARQUITECTURA EN EL EJÉRCITO, 2017-2021**, presentada para optar al grado académico de Maestro en Ciencias Militares con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones, en el Repositorio Institucional y en el Repositorio Nacional de Tesis (RENATI) de la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU), de conformidad al marco legal y normativo vigente. La tesis se mantendrá permanente e indefinidamente en el Repositorio para beneficio de la comunidad académica y de la sociedad. En tal sentido autorizo gratuitamente y en régimen de no exclusividad los derechos estrictamente necesarios para hacer efectiva la publicación, de tal forma que el acceso al mismo sea libre y gratuito, permitiendo su consulta e impresión, pero no su modificación. La tesis puede ser distribuida, copiada, exhibida y usada también con fines académicos siempre que se indique la autoría y no se podrán realizar obras derivadas de la misma.

Chorrillos, 30 de octubre de 2024



Santos Javier Vasquez Ruiz
DNI:43324259

Dedicatoria

A mí adorada esposa y a mis hijos que son el motor de mi vida y a mis padres, por haberme enseñado el camino correcto para alcanzar mis metas y objetivos.

Índice

	Página
Carátula.....	1
Acta de sustentación.....	2
Declaración Jurada de Autoría.....	3
Autorización de publicación y uso.....	4
Dedicatoria.....	5
Índice.....	6
Índice de figuras.....	8
Resumen.....	9
Abstract	10
Introducción.....	11
CAPÍTULO I	
El problema de investigación	13
1.1 Planteamiento del problema.....	13
1.2 Justificación de la investigación	15
1.3 Delimitación de la investigación	16
1.4 Limitaciones de la investigación	16
1.5 Formulación del problema	16
1.6 Objetivos de la investigación	17
CAPÍTULO II	
Marco teórico.....	18
2.1 Antecedentes de la investigación.....	18
2.1.1 Antecedentes nacionales	18
2.1.2 Antecedentes internacionales	18
2.2 Bases teóricas.....	19
2.3 Categorías, sub categorías apriorísticas	20
2.4 Definición de términos	20
CAPÍTULO III	
Método	23

3.1 Enfoque de la investigación	23
3.2 Tipo de investigación	23
3.3 Método de investigación	23
3.4 Objeto de estudio	24
3.5 Muestra de estudio	24
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.7 Rigor científico	26
3.8 Técnica de procesamiento y análisis de datos	27

CAPÍTULO IV

Análisis y síntesis	29
4.1 Recolección de datos	29
4.2 Organización de los datos	29
4.3 Definición de categorías	29
4.4 Soporte de categorías	36
4.5 Red semántica	52
4.6 Triangulación	55

CAPÍTULO V

Diálogo teórico-empírico	60
---------------------------------------	----

CAPÍTULO VI

Conclusiones y recomendaciones	61
6.1 Conclusiones	61
6.2 Recomendaciones	62
Referencias	64
Anexo 1: Matriz de consistencia	65
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos	67
Anexo 3: Validación de instrumentos	72
Anexo 4: Autorización para recolección de datos	79
Anexo 5: Compromiso ético	81
Anexo 6: Hoja de datos personales	83
Anexo 7: Aporte de investigación	85

Anexo 8: CD conteniendo la Tesis de Grado y la exposición en PDF.....	87
Anexo 9: Reporte de similitud de turnitin.....	89

Lista de tablas

Tabla 1. Definición de los temas de entrevistas	30
Tabla 2. Definición de los temas de observación	32
Tabla 3. Definición de los temas del análisis documental	34

Lista de figuras

Figura 1. Definición de las unidades de análisis	28
Figura 2. Red semántica de entrevistas	52
Figura 3. Red semántica de la guía de observación	53
Figura 4. Red semántica de la indagación documental	54

Resumen

La inadecuada asignación de personal de oficiales especialistas al Servicio de Ingeniería del Ejército y a las secciones de ingeniería en guarnición de las grandes unidades y Divisiones de Ejército, no permite disponer de personal con apropiada competencia profesional para desempeñarse como elementos técnicos; ésta situación afecta el funcionamiento de éstas dependencias, responsables del seguimiento y control de las obras que se ejecutan en los inmuebles del Ejército; asimismo, limita la remisión oportuna de las liquidaciones técnicas financieras al Servicio de Ingeniería del Ejército, esto llevó al investigador a plantearse como objetivos, analizar el inadecuado empleo del personal militar de procedencia universitaria en el Servicio de Ingeniería del Ejército y unidades del Ejército y plantear propuestas para optimizar el empleo del personal militar de procedencia universitaria, de las especialidades de ingeniería civil y arquitectura, en el Ejército; para ello la investigación siguió un enfoque cualitativo, el método fue el hermenéuticointerpretativo, la población estuvo comprendida por oficiales que han laborado en el Servicio de Ingeniería del Ejército, para esta investigación se utilizó la entrevista, la observación directa basada en la narración y a la experiencia del investigador como integrante del Servicio de Ingeniería del Ejército durante los años 2017 al 2021 y el análisis documental para ésta. Llegando a la conclusión que existe un inadecuado empleo del personal militar de procedencia universitaria, de las especialidades de ingeniería civil y arquitectura, en el Ejército, lo cual viene ocasionado que las funciones del Servicio de Ingeniería del Ejército, establecidas en la normatividad vigente no se cumplan, asimismo, se encontraron dos problemas principales. El primero de ellos tiene relación con la reclasificación de los oficiales de procedencia universitaria que anteriormente pertenecían al arma de ingeniería y que luego pasaron a pertenecer al servicio de ciencia y tecnología, esta situación no permite un adecuado empleo de dicho personal; por lo tanto limita su desempeño y el segundo problema encontrado es la mala administración en los cambios de colocación del personal de oficiales de procedencia universitaria, el cual no permite cubrir los puestos de las secciones de ingeniería de guarnición en las Divisiones de Ejército y Grandes Unidades del Ejército, ocasionando la falta de control de obras que se ejecutan en el Ejército.

Palabras clave: *Oficial de procedencia universitaria, ciencia y tecnología, competencia profesional.*

Abstract

The inadequate assignment of personnel of specialist officers to the Army Engineering Service and to the Garrison Engineering Sections of the Large Army Units and Divisions, does not allow the availability of personnel with appropriate professional competence to perform as technical elements, this situation affects the operation of these dependencies, responsible for the follow-up and control of the Works, which are executed in Army buildings; likewise, it limits the timely remission of the Financial Technical Settlements to the Army Engineering Service, this led the researcher to consider as objectives, to analyze the inadequate employment of military personnel of university origin in the Army Engineering Service and Units of the Army and propose proposals to optimize the employment of military personnel of university origin, specializing in Civil Engineering and Architecture, in the Army; For this, the investigation followed a qualitative approach, the method was the interpretative hermeneutic, the population was comprised of officers who have worked in the Army Engineering Service, for this investigation the interview was used, direct observation based on the narration and the Researcher's experience as a member of the Army Engineering Service during the years 2017 to 2021 and the documentary analysis for it. Spanish to Coming to the conclusion that there is an inadequate employment of military personnel of university origin, of the specialties of Civil Engineering and Architecture, in the Army, which has caused that the functions of the SINGE, established in the current regulations, are not fulfilled, likewise, two main problems were found. The first of them is related to the reclassification of the Officials of University origin who previously belonged to the Engineering Arms and who later belonged to the Science and Technology Service, this situation does not allow an adequate employment of said personnel; therefore it limits their performance and the second problem found is the mismanagement in the placement changes of the personnel of Officials of university origin, which does not allow filling the positions of the Garrison Engineering sections in the Army Divisions and Large Units of the Army, causing the lack of control of works that are executed in the Army.

Keywords: *Official of university origin, science and technology, professional competence.*

Introducción

El personal militar de procedencia de las universidades nacionales de las especialidades de ingeniería y arquitectura no son empleados adecuadamente en el Servicio de Ingeniería del Ejército y en las dependencias de ingeniería pertenecientes a los órganos de línea del Ejército; los cuales como elementos técnicos son responsable del control y seguimiento de las obras que se realizan en los inmuebles del Ejército a nivel nacional. Esta situación ha ocasionado que los expedientes de liquidación técnico financiera no sean remitidas oportunamente al Servicio de Ingeniería del Ejército, contraviniendo la directiva N° 4406, anexo 06, numeral 7 “Liquidación Técnica - Financiera de Obra”; en la norma en mención se indica que: la liquidación técnica - financiera de la obra es una actividad administrativa que será realizada por la comisión técnica liquidadora de la obra, en un plazo no mayor de treinta días siguientes a la culminación de los trabajos de construcción.

Se determinó que entre los años 2009 a las 2018, existen 32 obras de mantenimiento pendientes de elaboración de expedientes de liquidación técnico financiera. Las obras fueron ejecutadas con recursos del Estado y bajo la modalidad de contrata y por administración directa, durante el periodo 2009 – 2018; asimismo, se pudo constatar que existen obras pendientes de liquidación, debido a que no se dispone de un elemento técnico con las competencias suficientes para su cumplimiento. No se dispone de una apropiada asignación de personal militar de procedencia de las universidades nacionales de las especialidades de ingeniería y arquitectura; esta situación ocasionó que no se cuente con personal idóneo con las competencias profesionales requeridas para desempeñarse como elementos técnicos en las dependencias de ingeniería que pertenecen a los órganos de línea del Ejército.

La bibliografía sobre el tema es muy escasa, pese a la importancia del caso, sin embargo, Bunk (1994), se refiere a las competencias profesionales como un conjunto de aptitudes, destrezas y conocimientos que se requieren para ejercer una profesión, para resolver de manera autónoma y flexiblemente los problemas de la misma profesión, asimismo, la capacidad de asistir en la organización del trabajo y en el contexto profesional.

Asimismo, Belisle y Linard (1996) definen a la competencia profesional como la capacidad de un individuo para realizar una tarea profesional según ciertos estándares de rendimientos, definidos y evaluados en unas condiciones específicas, a partir de un método de descomposición de funciones en niveles y unidades de comportamientos observables, de criterios precisos de rendimiento.

Los objetivos de la investigación buscan analizar el inadecuado empleo del personal militar de procedencia universitaria en el Servicio de Ingeniería del Ejército y unidades del Ejército y plantear estrategias para optimizar el empleo del personal militar de procedencia universitaria, de las especialidades de ingeniería civil y arquitectura, en el Servicio de

Ingeniería del Ejército y unidades del Ejército. La presente investigación se justifica en vista que, los resultados permitirán el fortalecimiento de la funciones y capacidades del Servicio de Ingeniería del Ejército y de las dependencias de ingeniería pertenecientes a los órganos de línea del Ejército, que, de acuerdo a la normatividad vigente, son los que tienen a cargo el control y el seguimiento y control de obras que se ejecuten en los inmuebles del Ejército a nivel nacional.

El trabajo de investigación está compuesto de cinco capítulos. En el primer capítulo se explica la realidad problemática, así como también con las causas y sus efectos, se menciona las preguntas de investigación y la importancia de la elección del tema del trabajo de investigación.

Luego en el segundo capítulo se detalla el estado del arte; en dicho capítulo se realizó una descripción de todo lo estudiado hasta el momento, sobre el presente tema de investigación en mención.

Posteriormente, en el tercer capítulo se describe la forma como llevó a cabo el trabajo de investigación; en ese sentido, en el presente capítulo se puede apreciar el enfoque, el método, el tipo, la técnica y los instrumentos de investigación y cómo se realizó el análisis de la información. En el cuarto capítulo se realizó el análisis y síntesis de todos los aspectos estudiados y en el quinto capítulo se explica el diálogo teórico-empírico.

Finalmente, en el quinto capítulo, se menciona las conclusiones del trabajo de investigación y sus respectivas recomendaciones para disminuir los efectos de la inadecuada asignación y empleo del personal militar de procedencia universitaria de las especialidades en mención.

CAPÍTULO I: El Problema de Investigación

1.1 Planteamiento del problema

La historia de los oficiales asimilados en el mundo se relaciona con la necesidad de integrar a civiles con formación profesional específica dentro de las fuerzas armadas y policiales. Este concepto ha evolucionado de diferentes maneras en varios países a lo largo del tiempo.

En un contexto histórico la integración de civiles en roles militares o policiales no es un fenómeno nuevo. Desde tiempos antiguos, muchas fuerzas militares han reclutado expertos en diversas disciplinas para mejorar su eficacia; sin embargo, la formalización de este proceso ha tomado forma más estructurada en el siglo XX, especialmente durante las guerras mundiales, donde se necesitaban habilidades específicas como ingeniería, medicina y comunicaciones.

Estados Unidos, durante la 2da Guerra Mundial, recurrió a profesionales civiles como ingenieros y comunicadores, quienes fueron asimilados en las fuerzas armadas con rangos oficiales. Su rol era aportar habilidades técnicas sin perder la jerarquía militar. Este modelo fue adoptado por varios países para cubrir vacantes especializadas en sus respectivos campos de acción.

También, en otras ramas de las fuerzas armadas tienen programas de asimilación que permiten a los civiles con títulos especializados ingresar como oficiales. Esto incluye roles en tecnología de la información, medicina y derecho militar.

Reino Unido, en la Royal Navy y en el British Army han integrado civiles en roles técnicos y médicos, especialmente durante operaciones que requieren habilidades que no son comunes entre los oficiales de formación militar tradicional.

Alemania, en Bundeswehr permite la incorporación de civiles en diversas capacidades técnicas, lo que ha demostrado ser efectivo en misiones de paz y operaciones de seguridad internacional.

Portugal, por ejemplo, las fuerzas armadas han utilizado la asimilación de civiles para misiones de paz y operaciones técnicas, como en los despliegues modernos para mantenimiento de la paz en Kosovo y el Golfo de Adén

Con el tiempo, este sistema ha evolucionado debido a la creciente complejidad tecnológica tanto en la guerra como en la seguridad civil, lo que ha llevado a una mayor dependencia de civiles con habilidades técnicas para reforzar las operaciones militares y policiales.

La asimilación de oficiales ha demostrado ser vital para adaptarse a las cambiantes necesidades de seguridad y defensa en un mundo moderno. Este enfoque permite que las

fuerzas armadas y policiales se beneficien de la experiencia civil en áreas críticas, contribuyendo a una mayor eficacia en las operaciones.

La historia de los oficiales asimilados en el Perú se remonta a la necesidad de integrar civiles con conocimientos especializados en las instituciones militares y policiales de Perú. Este proceso ha permitido a las instituciones militares y policiales acceder a un buen grupo de profesionales capacitados en áreas específicas que no necesariamente provienen de la formación militar tradicional.

Oficiales asimilados en el Perú

La asimilación de oficiales en el Perú se formalizó en los años 80 del siglo XX, cuando se reconoció la importancia de contar con profesionales capacitados en diversas disciplinas para complementar las funciones militares y policiales.

Este movimiento se intensificó en un contexto de violencia interna y conflictos sociales, donde se requerían expertos en distintas áreas, como medicina, ingeniería y derecho.

En el Perú, los civiles que desean convertirse en oficiales asimilados deben cumplir con ciertos requisitos, incluyendo la obtención de un título profesional y la realización de un proceso de selección que les permita obtener un rango dentro de las fuerzas. Una vez asimilados, estos oficiales reciben formación militar para poder desempeñar sus roles en el contexto militar o policial.

La asimilación ha permitido en las instituciones militares y policiales del Perú, adaptarse a nuevas realidades, como el uso de tecnologías avanzadas y la necesidad de contar con habilidades específicas en situaciones de crisis. Este sistema se ha utilizado, para incrementar las capacidades técnicas para hacer frente en la lucha interna (terrorismo y narcotráfico) con mejores resultados, en donde se necesitaba contar con personal militar con conocimientos técnicos especializados.

En la actualidad, la asimilación de oficiales continúa siendo una práctica relevante en el Perú, especialmente para áreas como salud pública, ingeniería, y tecnología de la información. Esta integración de civiles expertos busca mejorar la eficacia operativa de las instituciones, permitiendo que se enfrenten a desafíos complejos y contemporáneos.

Los oficiales de procedencia universitaria en el Ejército, fueron agrupados en una nueva especialidad de ciencia y tecnología, lo cual viene ocasionando un decrecimiento de su capacidad profesional. Los oficiales fueron captados del medio civil, debido a un requerimiento del Ejército para cubrir puestos de acuerdo a sus cuadros de necesidades y con la finalidad de disponer de profesionales que por su formación universitaria contaban con las competencias y perfiles suficientes para cubrir los diferentes puestos que de las diferentes dependencias del Ejército. Los más perjudicados en esta nueva agrupación fueron los oficiales de la especialidad de ingeniería civil y arquitectura, por ser una especialidad

particularmente técnica y de asesoramiento de los diferentes comandos ubicados en todo el territorio nacional.

La reclasificación al nuevo servicio creado por el Ejército, viene ocasionado también problemas en su administración; toda vez que este personal profesional que fue captado de las universidades fueron inicialmente destinados a pertenecer a ciertas carreras como material de guerra, ingeniería y material de guerra; siendo administrados por personal de su misma especialidad en el comando de personal de Ejército; en tal sentido su evaluación seguimiento de su trayectoria profesional y sus cambios de colocación se realizaban teniendo en cuenta sus competencias profesionales y las necesidades de las diferentes organizaciones que tiene el Ejército a nivel nacional. La reasignación del personal en mención se realizó en forma inadecuada, ocasionando diversos problemas en su desempeño y carrera profesional; en tal sentido no se tiene en cuenta sus competencias.

El Servicio de Ingeniería del Ejército, tiene la responsabilidad de la ejecución, control y de la verificación de las obras que se ejecuten en los predios del Ejército; asimismo, cuenta con las secciones de ingeniería de guarnición, como unidades desconcentradas a nivel nacional.

Las secciones de ingeniería no cumplen con designar sus comisiones de control de obras, por falta de personal especialista. Estas comisiones deben estar integradas necesariamente por personal militar de las carreras profesionales de arquitectura e ingeniería civil, que dispongan de colegiatura y su respectiva habilitación, con la finalidad de ocupar el puesto de Inspector o Ingeniero residente de obra.

Existe una inadecuada asignación de personal militar competente para laborar en el Servicio de Ingeniería del Ejército, asimismo falta personal provenientes de las universidades del Perú, que cuenten con la profesión de ingeniero civil y arquitecto, para poder ocupar los puestos o ser parte integrante de los estados mayores en las dependencias del Ejército del Perú, éstas situación viene ocasionando falta de verificación de las obras que se realizan en los predios del Ejército; así como limita la elaboración y presentación oportuna de la documentación después de construir una obra al Servicio de Ingeniería del Ejército, después de construir una obra o luego de realizar trabajos de infraestructura en los inmuebles del Ejército.

1.2 Justificación de la investigación

El presente trabajo de investigación se justifica, debido a que se analizó la asignación y empleo del personal militar que provienen de las universidades del Perú, en particular de las especialidades de ingeniería civil y arquitectura, en el SINGE y de las diversas unidades del Ejército, durante los años 2017 al 2021.

Asimismo, la presente investigación es de gran aporte a la institución ya que tiene por finalidad analizar las enseñanzas de su desempeño profesional y proponer estrategias para optimizar el empleo del personal de procedencia universitaria y contribuir a mejorar el funcionamiento del Servicio de Ingeniería del Ejército y de los diferentes departamentos o secciones de los estados mayores en las dependencias del Ejército del Perú, ubicadas en las diversas dependencias y unidades, de conformidad a la normatividad vigente

El presente trabajo de investigación es viable en vista que el investigador dispone de conocimiento suficiente, por haber laborado en el Servicio de Ingeniería del Ejército y en las secciones de ingeniería de guarnición, en los diferentes grados y cargos ocupados durante sus años de servicio en la institución, período en el cual pudo apreciar los efectos de la inadecuada administración e insuficiente asignación de personal militar de procedencia universitaria, particularmente de las profesiones de ingeniero civil y arquitecto, además se cuenta con la experiencia de sus compañeros de trabajo, que fueron captados por sus competencias profesionales y que actualmente pertenecen a la nueva especialidad de ciencia y tecnología: asimismo de los oficiales administradores de dicho personal.

1.3 Delimitación de la investigación

La presente investigación se llevó a cabo en el Servicio de Ingeniería del Ejército (SINGE), en el distrito de San Borja, lugar en el cual viene laborando un número significativo del personal que fue captado de las universidades nacionales y que tienen la profesión de ingeniero civil y arquitecto, asimismo en se tendrá en cuenta algunas dependencias del Ejército, que disponen de este personal.

1.4 Limitaciones de la investigación

Existe poca disponibilidad bibliográfica referente al adecuado empleo del personal militar del Ejército del Perú, según sus competencias profesionales. Se logró superar esta limitación empleando textos del extranjero y de otras fuentes de información.

1.5 Formulación del problema

1. ¿De qué manera el empleo del Personal Militar de procedencia universitaria de las especialidades de ingeniería civil y arquitectura influye en su desempeño en el Ejército del Perú?
2. ¿Cuál es el empleo adecuado del personal militar que proviene de las universidades para su optimización en su desempeño profesional en las áreas de Ingeniería civil y arquitectura en el Ejército del Perú?
3. ¿Cómo la instrucción (enseñanza-aprendizaje) en las Escuelas de Formación

(EMCH), Escuelas de Capacitación (Escuela de Servicios) y la Escuela de perfeccionamiento (ESGE y Cursos Superiores), ¿influyen en el desempeño del personal militar como ingenieros civiles y como arquitectos en el Ejército del Perú?

4. ¿Cómo la instrucción (enseñanza-aprendizaje) en las Escuelas de Formación (EMCH), Escuela de Capacitación (Escuela de Servicios) y la Escuela de perfeccionamiento (ESGE y Cursos Superiores), ¿influyen en la asignación de empleo del personal militar en el Ejército del Perú?

1.6 Objetivos de la investigación

- a. Determinar si el empleo del personal militar de procedencia universitaria de las especialidades de ingeniería civil y arquitectura influye en su desempeño en el Ejército del Perú
- b. Analizar si es el empleo adecuado del personal militar que proviene de las universidades para su optimización en su desempeño profesional en las áreas de ingeniería civil y arquitectura en el Ejército del Perú
- c. Verificar si la instrucción (enseñanza-aprendizaje) en las Escuelas de Formación (EMCH), Escuela de Capacitación (Escuela de Servicios) y las Escuelas de perfeccionamiento (ESGE y Cursos Superiores), influyen en el desempeño del personal militar como ingenieros civiles y como arquitectos en el Ejército del Perú
- d. Verificar si la instrucción (enseñanza-aprendizaje) en las Escuelas de Formación (EMCH), Escuela de Capacitación (Escuela de Servicios) y la Escuela de perfeccionamiento (ESGE y Cursos Superiores), influyen en la asignación de empleo del personal militar en el Ejército del Perú

CAPÍTULO II: Marco teórico

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes nacionales

Saavedra (2019) en su tesis "*Competencias profesionales y desempeño laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Tumbes, 2019*"

La presente investigación tuvo como objetivo determinar si, las competencias profesionales influyen en el desempeño laboral de los trabajadores en la Dirección Regional de Educación de Tumbes, empleó un enfoque cuantitativo. En la tesis en mención se llegó a la conclusión que el desempeño laboral y las competencias de los trabajadores es regular, dicha situación se debe entre muchos aspectos a que no se promueve la participación del personal en las nuevas alternativas innovadoras que facilite el mejoramiento de los procesos existentes en la entidad, el personal tiene poca posibilidad para ocupar puestos de responsabilidad y existen escasas estrategias para el cumplimiento de sus tareas y obligaciones.

Se señaló lo relevante de las competencias profesionales, toda vez que, se encuentra directamente relacionado a su rendimiento de sus labores, lo cual afecta el logro de objetivos y metas en la Institución; en tal sentido afecta a su eficiencia y eficacia de la dirección en mención.

Rojas (2017), en su tesis "*Competencias profesionales y desempeño laboral del personal administrativo de la sede central Instituto Nacional Penitenciario 2016*" señaló que:

El objetivo fue determinar la relación que existe entre competencia profesional y el desempeño laboral de los trabajadores que laboran en la parte administrativa de la sede central del INPE 2016. Señala que es muy importante aplicar un modelo de gestión por competencias; en vista que, que facilita la movilidad funcional de la organización, asimismo, busca una mayor motivación al logro de objetivos y metas para obtener de esta forma, proponer mejores expectativas de mejora continua, con la finalidad de buscar excelentes resultados tanto en el trabajo como en el desarrollo como persona.

Se señaló que hay una relación relevante entre las competencias profesionales y el desempeño laboral y las competencias profesionales del personal administrativo que labora en la sede central del INPE 2016".

2.1.2 Antecedentes Internacionales

Palmar & Valero (2014), elaboraron un trabajo de investigación: "*Competencias y desempeño laboral de los gerentes en los institutos autónomos dependientes de la Alcaldía*

del municipio Mara del estado Zulia", en Zulia - Venezuela.

El trabajo tuvo como objeto de estudio, investigar el desempeño laboral y las competencias de los gerentes de la municipalidad en mención. La metodología empleada fue de tipo descriptiva, transaccional y diseño no experimental; el instrumento empleado en la obtención y recopilación de datos fue el cuestionario; la muestra estuvo compuesta 31 trabajadores del municipio en mención. Entre los resultados más importantes son los relacionados a las competencias y sobre capacidades que tienen los trabajadores para realizar una función productiva en su ambiente laboral para asegurar buenos resultados. En la presente investigación se determinó que el 55% estuvieron absolutamente de acuerdo, el 44% se manifestaron de acuerdo y solamente el 1% no estuvo de acuerdo con este enunciado".

2.2 Bases Teóricas

Teoría sobre competencias profesionales

Teoría de Bunk

El trabajo de investigación tuvo como una las más relevantes bases teóricas, a la teoría de Bunk, (1994), el autor menciona que, para entender mejor el concepto de competencias profesionales, se debe clasificar en cuatro dimensiones como: competencia metodológica, competencia técnica, competencia participativa y competencia social.

Bunk indica que en la competencia técnica las personas manifiestan dominio como expertos para ejecutar tareas y labores que desempeñan en su campo de trabajo, del mismo modo, manifiestan sus habilidades, estudios y saberes obtenidos para ejecutarlas con eficiencia y eficacia.

Teoría del desempeño laboral

Teoría de Chiavenato

Chiavenato, es uno de los más importantes estudiosos sobre desempeño laboral, según el autor el desempeño laboral se refiere a: "La eficacia del personal que labora en una organización, es muy importante; toda vez que dicha acción permite el logro de objetivos para la misma, precisa que la persona al lograr una excelente labor, también logra su satisfacción laboral".

Teniendo en cuenta lo señalado en el párrafo anterior podemos determinar que el desempeño laboral está directamente relacionado a las capacidades personales, así como a una mejor interacción que pueda tener con otras personas en su centro laboral.

Teoría de la equidad

García (2012), señala, "Esta teoría lo estableció Adams en 1963, indicando que la

persona en su centro laboral va a comparar la felicitación o recompensa que se le concede en forma individual de parte de su organización, con recompensas recibidas por sus demás compañeros o también las recompensas que se otorguen a otros trabajadores de la competencia y de organizaciones parecidas”.

La teoría de la equidad se basa en la sensación que tiene el empleado de una empresa, en relación al trato que recibe de su empleador; en tal sentido si la persona que labora en una organización percibe que existe un trato justo e imparcial, asimismo, hay una comunicación apropiada entre los directivos y los subordinados, el trabajador se sentirá satisfecho y feliz de pertenecer a dicha organización.

Teoría de las expectativas

Esta teoría fue establecida por Vroom (1964), quien señaló que: “La motivación de una persona que labora en una institución, depende en gran medida en las metas y objetivos que la persona se proponga en dicha organización”.

Según el investigador hay una relación directa entre el desempeño de un empleado y la recompensa que podría obtener como producto o consecuencia de lograr el cumplimiento de las metas propuestas.

2.3 Categorías, subcategorías apriorísticas

Las categorías son:

- Empleo del personal militar de procedencia universitaria.
- Enseñanzas del personal militar de procedencia universitaria.

Las sub categorías son:

- ✓ Desempeño profesional.
- ✓ Asignación de empleo
- ✓ Capacitación y perfeccionamiento.
- ✓ Satisfacción personal.

2.4 Definición de términos

Empleo

Es una función que se le encarga al personal militar, de acuerdo al cuadro de necesidades de personal de un instituto armado y de conformidad a su especialidad su jerarquía y a sus años de servicios. No puede ser encomendado en forma honorífico, ni puede ser delegada. El personal militar durante el activo tiene derecho a ser asignado a un determinado empleo durante su permanencia en una Institución Armada.

Competencia

Se define como la preparación, destrezas y cualidades que reúne una persona. Es la habilidad y capacidad que dispone un profesional para utilizar sus conocimientos inteligentemente en un ambiente profesional.

Competencia profesional

Se refiere a las aptitudes y habilidades que dispone una persona para desempeñarse con excelencia en sus tareas y obligaciones.

Oficial de procedencia Universitaria

Profesional militar que dispone de una profesión de interés para una las Fuerzas Armadas, egresado de universidades públicas o privadas del país, que ingresan a formar parte de las diferentes Instituciones armadas a través de un concurso público de acuerdo a las necesidades de cada Instituto, con la finalidad de cubrir las vacantes y puestos determinados oportunamente, asimismo, servir en la condición de Oficial Asimilado, de acuerdo a su especialidad, profesión o conocimiento técnico.

Reclasificación

Es un procedimiento administrativo que se realiza para verificar y volver a evaluar la clasificación existente del personal, tiene como finalidad lograr un mejor empleo. El personal militar que pertenece a las Armas o servicios puede reclasificarse a otras Armas o servicios, teniendo en cuenta las normas y disposiciones de cada Institución armada.

Servicio de Ingeniería de Ejército

Es una organización técnica administrativa, que pertenece al Comando Logístico del Ejército, encargada de ejecutar tareas y procesos, con la finalidad de realizar el apoyo logístico de ingeniería en el Ejército. Su función específica es la de realizar los procesos y actividades de las funciones logísticas de abastecimiento, mantenimiento y construcciones de Ingeniería del Ejército del Perú.

Asignación de empleo

Es la concesión de espacios laborales de acuerdo al perfil profesional, el departamento de recursos humanos deberá utilizar instrumentos para medir las capacidades de los postulantes a los diferentes empleos o puestos. La labor de esta área encargado de la asignación de puestos es muy relevante en una organización, por tal motivo tiene que contar con personas especializadas, con la finalidad que la asignación tenga un efecto positivo en la Institución u organización.

Liquidación técnica financiera

Es un procedimiento administrativo que está a cargo de una comisión técnica responsable de la liquidación de una obra, en un plazo normalmente de 30 días calendario, inmediatamente de concluida y haberse recibida la obra, en dicha actividad se evalúan toda

los documentos técnicos y financieros de una obra, para determinar su conformidad o disconformidad; asimismo, se debe incluir todas las trabajos realizados así como también el costo real de lo ejecutado, con la finalidad de ser entregado al área correspondiente, para los trámites pertinentes.

Inspector/Supervisor de Obra

Personal responsable de verificar un trabajo de infraestructura vertical u horizontal, normalmente es un profesional de las carreras de Ingeniería civil o de arquitectura, deben contar con colegiatura y habilitación vigente para desarrollar su trabajo, facultado para cumplir sus funciones de verificación y control durante la ejecución de una obra, incluyendo su liquidación técnica-financiera.

Arma

Se refiere a los elementos de combate que conforman un Ejército. Están organizados de acuerdo a sus funciones que realizan en el campo de batalla. Normalmente en el Ejército las armas más comunes son infantería, artillería, caballería, ingeniería, comunicaciones e inteligencia.

Servicio

Es un organismo del Ejército, que tiene como función primordial el apoyo administrativo a las diferentes armas o servicios en el Ejército. Normalmente los servicios más conocidos son: intendencia, material de guerra, ciencia y tecnología, sanidad y veterinaria.

Obra

Son trabajos de infraestructura que por su naturaleza y características necesitan contar con una dirección técnica, con un expediente técnico aprobado, personal de mano de obra, insumos, equipos y materiales indispensables para el excelente desarrollo y ejecución de la misma. Como ejemplo de obra podemos citar a: remodelación de una instalación, mejoramiento de una infraestructura construida, reconstrucción, remodelación, mejoramiento, demolición, renovación, ampliación y habilitación de predios, entre otros trabajos.

Ascensos

Es la promoción al grado inmediatamente superior del oficial, supervisor, técnico, suboficial de las instituciones armadas. Es otorgado en concordancia a las normas y al marco legal establecido para el personal de Oficiales, técnicos y suboficiales en condición o situación de actividad.

Reglamento

Es el documento en el cual se establecen una serie de obligaciones y deberes que a un militar se ordena por su condición y situación dentro de su institución. En ella se establecen los conceptos como la obediencia, subordinación, el valor, la lealtad, entre otros preceptos. Todo militar está en la obligación de cumplir todas las disposiciones contenidas en el presente documento.

CAPÍTULO III: Método

3.1 Enfoque de la investigación

En el presente trabajo de investigación se empleó el enfoque cualitativo teniendo en cuenta que según Monje (2011) señala que, el enfoque cualitativo, tiene como característica que sus análisis se fundamenta en la descripción, así como también en la observación de fenómenos y cosas observadas

El enfoque cualitativo permitió entender el empleo y desempeño del personal militar proveniente de las universidades nacionales en el Servicio de Ingeniería del Ejército y en las diversas dependencias a nivel nacional, teniendo en cuenta el punto de vista del investigador, el mismo que tuvo participación directa en la determinada actividad, que posteriormente fue analizada teniendo en cuenta su experiencia personal.

3.2 Tipo de investigación

El tipo de investigación es teórico-empírico, tomando en cuenta lo señalado por Vargas (2011) que indica que este tipo de investigación se refiere a los trabajos que descubren en primer lugar la estructura empírica de alguna realidad concreta con la finalidad de posteriormente ponerlo a dialogar con otros autores teóricos que tengan relación con el tema tratado”.

Esta investigación tuvo por objetivo, analizar la importancia que tiene el desempeño profesional del personal militar que proveniente de las universidades nacionales, durante su ejercicio de sus funciones en el Servicio de Ingeniería del Ejército, así como también en las diversas dependencias del Ejército que se encuentra ubicadas en las regiones a nivel nacional.

3.3 Método de investigación

Se utilizó el método fenomenológico, toda vez que, permitió edificar, evaluar e interpretar la realidad del desempeño profesional en el Ejército del Perú, del personal de oficiales proveniente de las universidades nacionales, públicas o privadas, este entendimiento se formó mediante verdades subjetivas, a través de la observación e interpretación. Al respecto, Vargas (2011) señala que el método pretende construir sentido o conocimiento mediante las observaciones e interpretaciones realizadas entre las partes entre sí y estas a su vez con el todo.

3.4 Objeto de estudio

El objeto de estudio de la presente investigación fue el desempeño profesional del personal militar proveniente de las universidades nacionales de las especialidades de ingeniería civil y arquitectura. Al respecto, Vargas (2011), indica que tiene que comprenderse la disminución del campo del conocimiento, así como también del campo específico mismo que es muy relevante hacerlo con el fin de centrar la construcción del conocimiento y poder de esta forma orientar constantemente la labor de búsqueda teórico-empírica

3.5 Muestra de estudio

La muestra de estudio estuvo representada por 5 oficiales que fueron captados de las diferentes universidades nacionales de las especialidades de Ingeniería civil y arquitectura; asimismo, se coordinó con los oficiales encargados de la asignación de empleo y de su seguimiento y administración, como un requisito importante para establecer si hay una apropiada elección y valoración del personal durante las evaluaciones que se llevan a cabo por los diferentes comités de la jefatura de administración de personal.

Se tuvo en cuenta también a oficiales de diferentes dependencias del Ejército, que tiene a cargo la evaluación anual del personal militar proveniente de las universidades nacionales de las especialidades profesionales de Ingeniero civil y arquitecto.

Al respecto Vargas (2011), señala que la muestra se definirá en que nos vamos a fijar en el momento que vamos a realizar durante la recolección de información de campo y en el lugar donde lo vamos a obtener.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.6.1 Técnicas de acopio de información

Se utilizó las técnicas siguientes:

- 1) Entrevista en profundidad
- 2) Indagación documental para el recojo de documentos escritos y digitales
- 3) Guía de observación.

En ese sentido, Ízcara, (2014), señala que, la entrevista en profundidad se refiere al proceso que el investigador logra obtener información del personal entrevistado.

Durante la indagación documentaria se tuvo en cuenta el empleo de toda la bibliografía y referencias documentales que tenía relación al tema en mención.

Asimismo, para la tercera técnica, el investigador tuvo una participación activa; toda vez que disponía datos valiosos obtenidos de su propia experiencia personal durante su desempeño en el Servicio de Ingeniería del Ejército y en las diversas organizaciones que integran el Ejército.

3.6.2 Instrumentos de acopio de información

Respecto a la entrevista en profundidad, se empleó como instrumento de acopio a la guía de entrevista, el cual se realizó en las siguientes fases:

- 1) **Introductoria:** En esta etapa se proporcionó toda la información a la entrevista del objeto que se persigue.
- 2) **Desarrollo:** En esta fase interactuó tanto el entrevistador como el entrevistado con preguntas abiertas y respuestas largas. El tiempo promedio que se empleó fue de sesenta minutos, excepto en algunas circunstancias que fueron favorables al estudio.
- 3) **Final y cierre:** Se realizó interrogantes más imprecisas, tratando que el entrevistado precise lo que es más relevante.
- 4) **Tipo de preguntas:** De conocimiento y de opinión/experiencia.

Para la historia de vida, se empleó el instrumento de acopio a la guía de observación, en vista que el investigador disponía de conocimiento suficiente por haber laborado en el Servicio de Ingeniería del Ejército, dependencia en la cual trabajaron también los oficiales provenientes de las universidades nacionales de las profesiones de Ingeniero civil y arquitecto.

Finalmente, para la indagación documental se empleó la ruta de documentos, dicha técnica está compuesta por el recojo documental en forma escrita o digital que proporcionen información importante para el estudio, como informes de acciones realizados por los propios participantes. Los datos relevantes fueron almacenados utilizando fichas bibliográficas y registros de páginas informáticas.

3.6.3 Acceso al campo

Esta actividad fue factible toda vez que el investigador a través de un oficio emitida por la Escuela Superior de Guerra, solicitó oportunamente a la jefatura del Servicio de Ingeniería del Ejército, el permiso para poder entrevistar al personal militar que proviene de las universidades nacionales de las especialidades de ingeniería civil y arquitectura. Del mismo modo se solicitó autorización a la dependencia responsable de la administración de personal en el Ejército, con la finalidad de entrevistar al encargado de la administración del personal de oficiales materia de estudio. Es importante precisar que el investigador ha prestado servicios en el Servicio de Ingeniería del Ejército durante los años 2017, 2018, 2020 y 2021; asimismo en diferentes dependencias del Ejército.

3.6.4 Acopio de información

Toda la información pertinente, como documentación, entrevistas, o provenientes de la observación directa, se logró obtener del personal militar que trabaja y que en otros años prestaron servicio en el Servicio de Ingeniería del Ejército; asimismo, del personal que prestaron servicios en las secciones de ingeniería de guarnición en las diversas regiones del Perú.

3.7 Rigor científico

La investigación se realizó en las siguientes etapas:

- En primer lugar, se realizó la elección de la información más conveniente para el trabajo de investigación para luego trabajarla teniendo en cuenta ciertos criterios establecidos previamente.
- Luego en la segunda etapa, se categorizó y codificó toda la información obtenida.
- Por último, en la tercera etapa se realizó el proceso de toda la información obtenida

En la primera etapa se disminuyó el tamaño de la información y datos obtenidos, durante el trabajo de campo, esta actividad se realizó mediante la selección de la información que no fue considerada relevante con la finalidad de ir seleccionando la información que fue motivo de análisis, en esta parte del proceso se actuó con bastante criterio y diligencia, con la finalidad de efectuar una correcta depuración de la información que no se consideró importante; sin embargo se tuvo en cuenta el criterio de no eliminar todos los datos completamente, debido a que pueda ser empleada posteriormente.

Durante el análisis del material cualitativo se simplificó la información obtenida; es decir se procedió a eliminar la información redundante, teniendo en cuenta el criterio de la relevancia interpretativa, con la finalidad de tener en cuenta solamente los datos importantes y que se encontraban directamente relacionadas al tema de la investigación.

En la segunda etapa, respecto a categorizar y codificar la información, se realizó una lectura breve, para posteriormente separar y agrupar de forma homogénea en tablas codificadas que permitió seleccionar la información que se consideró relevante, se buscó en todo momento que se mantenga el verdadero contexto de las informaciones obtenidas.

En el desarrollo de la tercera etapa, se efectuó la variación de la información obtenida, teniendo en cuenta la separación en varios fragmentos o partes importantes que permitieron una mejor apreciación del trabajo de investigación.

Como resultado de las diferentes etapas del proceso de investigación y del método

empleado para realizar el análisis cualitativo, se realizó la disminución sistemática de la información obtenida, se elaboró la matriz de soporte de categorías con su respectivo rigor científico, para la materializar la estructura metodológica propuesta en la elaboración del presente trabajo de investigación.

3.8 Técnica de procesamiento y análisis de datos

La información se obtuvo en las instalaciones del Servicio de Ingeniería del Ejército, de parte de los oficiales de ciencia y tecnología que laboraron en dicha organización del Ejército, la duración de cada entrevista fue de sesenta minutos; se realizó otras preguntas no consideradas en el cuestionario, con la finalidad de obtener información relevante y que se omitió al momento de elaborar el cuestionario de preguntas.

La recolección documentaria se realizó de forma digital de la biblioteca del Ejército, y del acervo documentario del Servicio de Ingeniería del Ejército, así como en algunas dependencias del Ejército

Los datos permitieron tener una idea y concepto general de la situación; asimismo, para concretar las entrevistas, se coordinó con 5 oficiales, de diferentes grados como mayores, tenientes coroneles y coroneles, que habían laborado como miembros de la corporación de oficiales del Servicio de Ingeniería del Ejército. Durante el proceso de las entrevistas se les preguntó si la consultó a los oficiales en mención si podrían ser grabadas, con la finalidad de mantener la confiabilidad correspondiente. Las entrevistas se realizaron en forma presencial y grabada.

La organización de la información se realizó en base al tipo de datos, toda vez que la fuente de obtención de la información, para el presente estudio fueron las entrevistas, la guía de observación (historia de vida) y la indagación documental. En ese sentido se elaboraron tres archivos distintos para diferenciar las diferentes fuentes.

Todas las entrevistas se transcribieron en formato de texto; de igual forma, la guía de observación y los documentos se elaboraron en su respectivo formato PDF.

Definición de las unidades de análisis

Los participantes	El Método de recolección de datos	Unidades principales
Los Oficiales	Entrevista a profundidad	Desempeño profesional, Asignación de puestos, capacitación y perfeccionamiento, Satisfacción personal.
investigador	Guía de observación	Desempeño profesional, asignación de puestos Capacitación y perfeccionamiento, satisfacción personal.
Indagación documental	Ficha documentaria	Focos Grup Oficiales Asimilados

Figura 1. Unidades de análisis.

4.1 Recolección de datos

Los datos se recolectaron en gran parte en las instalaciones del Servicio de Ingeniería del Ejército, con los oficiales de ciencia y tecnología que laboran en dicha organización del Ejército, siendo aproximadamente de una hora la duración de cada entrevista, lo cual permitió realizar preguntas y repreguntas, del mismo modo se realizó otras que no fueron consideradas en el cuestionario. Se realizó la recolección de datos de manera digital y en las instalaciones del Servicio de Ingeniería del Ejército.

4.2 Organización de los datos

Los datos obtenidos permitieron disponer de un panorama general del tema; asimismo, para las entrevistas se contactó con 5 oficiales de procedencia universitaria, de diferentes grados como mayores y tenientes coroneles, que han laborado como miembros de la corporación d Oficiales del Servicio de Ingeniería, a los mencionados oficiales se les consultó si las entrevistas podrían se grabadas, pero manteniendo siempre la confiabilidad y reserva respectiva, en cumplimiento a la Ley N.º 29733.

Las entrevistas fueron presenciales y grabadas.

La organización de los datos se realizó por tipo de datos, es decir, se crearon 3 carpetas distintas para cada una de las fuentes de información; en tal sentido se organizó los datos en base a las entrevistas, guía de observación e la indagación documental.

Todas las entrevistas se transcribieron en formato de texto, asimismo, se formó una unidad hermenéutica en formato pdf, con la información de la guía de observación y los documentos obtenidos.

4.3 Definición de categorías

Se determinó las siguientes categorías: Empleo del personal militar de procedencia universitaria y enseñanzas del personal militar de procedencia universitaria; asimismo, las subcategorías fueron las siguientes: Desempeño profesional, asignación de empleo, capacitación y perfeccionamiento y satisfacción personal.

Tabla 1

Definición de los temas de entrevistas

TEMA	CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS	FRECUENCIA	SÍNTESIS
Empleo del personal militar de procedencia universitaria de las especialidades de ingeniería y arquitectura	C1 Empleo del personal militar de procedencia universitaria.	SC1 Desempeño profesional	4	Los entrevistados manifestaron que es inadecuado el empleo del personal militar de procedencia universitaria, de las especialidades de ingeniería civil y arquitectura, en el Servicio de Ingeniería del Ejército y Unidades del Ejército. Lo cual dificulta y limita el desempeño profesional. Esta situación se ocasionó principalmente por la reasignación del arma de ingeniería al nuevo servicio de Ciencia y Tecnología, ocasionado problemas en la administración de personal militar asimilado.
		SC2 Asignación de empleo	4	Los entrevistados concuerdan que, se viene llevando a cabo la asignación de empleos, sin ninguna planificación, no se cubren las necesidades reales del Servicio de Ingeniería del Ejército y de las dependencias de Ingeniería del Ejército a nivel nacional, dichas dependencias requieren personal de las especialidades de ingeniería y arquitectura, para cumplir sus obligaciones en la ejecución de obras.

TEMA	CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS	FRECUENCIA	SÍNTESIS
Empleo del personal militar de procedencia universitaria de las especialidades de ingeniería y arquitectura	C2 Enseñanzas del personal militar de procedencia universitaria.	SC3 Capacitación y perfeccionamiento	4	<p>Los entrevistados manifiestan que la capacitación y perfeccionamiento no se realiza de acuerdo a su especialidad, no se prioriza las competencias que poseen para poder potenciar sus conocimientos en beneficio de la Institución; asimismo, no se dispone de bibliografía apropiada para el personal militar de procedencia universitaria, lo cual perjudica su actualización y perfeccionamiento</p>
		SC4 Satisfacción personal	4	<p>Los entrevistados concuerdan que, no se ha logrado obtener buenos resultados respecto a la satisfacción personal de los oficiales que proceden de las universidades nacionales de las carreras de ingeniería civil y arquitectura en el Ejército; toda vez que, no se ha realizado un buen empleo de éste personal, por lo tanto el desempeño no ha sido el más óptimo para el logro de metas y objetivos del Servicio de Ingeniería y de las dependencias de ingeniería pertenecientes a las grandes unidades y divisiones de Ejército, limitando el control y supervisión de las obras que se ejecutaban</p>

Tabla 2

Definición de los temas de observación

TEMA	CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS	FRECUENCIA	SÍNTESIS
Empleo del personal militar de procedencia universitaria de las especialidades de ingeniería y arquitectura	C1 Empleo del personal militar de procedencia universitaria.	SC1 Desempeño profesional	4	<p>Cuando me desempeñé como jefe del departamento de infraestructura, pude apreciar el desempeño profesional del personal de las especialidades de ingeniería y arquitectura, que laboró en el Servicio de Ingeniería del Ejército. Su desempeño se desarrolló con ciertas limitaciones en dicha dependencia; asimismo, existía personal de la especialidad de ingeniería y arquitectura que se encontraba en otras dependencias del Ejército, desarrollando otras actividades ajenas a su especialidad, por tal motivo se gestionó su reasignación al Servicio de Ingeniería del Ejército por un período, para apoyar las tareas relacionadas a la ejecución de obras y de esta forma cumplir las metas y objetivos institucionales</p>
		SC2 Asignación de empleo	4	<p>Se ha podido observar que el departamento de la administración del personal de Oficiales de procedencia universitaria de las especialidades de ingeniería y arquitectura, es el departamento de administración de cambios de oficiales de servicios, dicho departamento integrante de la Jefatura de Administración de Personal del Ejército, viene realizando la asignación de empleo ; sin tener en cuenta las competencias profesionales del personal y de los requerimientos para cubrir los puestos de responsabilidad para el funcionamiento del Servicio de Ingeniería del Ejército y de las secciones de ingeniería de guarnición del Ejército</p>

TEMA	CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS	FRECUENCIA	SÍNTESIS
Empleo del personal militar de procedencia universitaria de las especialidades de ingeniería y arquitectura	C2 Enseñanzas del personal militar de procedencia universitaria.	SC3 Capacitación y perfeccionamiento	4	<p>La capacitación y perfeccionamiento, del personal militar de procedencia universitaria de las especialidades de arquitectura e ingeniería, no se realiza acorde a sus competencias profesionales, no se planifica y programa su instrucción en temas que tengan relación a su especialidad; asimismo, no considera nuevos conocimientos relacionados a la construcción y a ejecución de obras.</p>
		SC4 Satisfacción personal	4	<p>No se ha logrado obtener buenos resultados respecto a la satisfacción personal de los Oficiales de procedencia universitaria de las especialidades de ingeniería civil y arquitectura en el Ejército; toda vez que, no se ha realizado un buen empleo de éste personal según sus competencias profesionales, por lo tanto el desempeño no ha sido el más óptimo para el logro de metas y objetivos del Servicio de Ingeniería y de las dependencias de ingeniería de las grandes unidades y divisiones de Ejército, limitando el control y supervisión de las obras que se ejecutaron en los predios del Ejército.</p>

Tabla 3

Definición de los temas del análisis documental

TEMA	CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS	FRECUENCIA	SÍNTESIS
Empleo del personal militar de procedencia universitaria de las especialidades de ingeniería y arquitectura	C1 Empleo del personal militar de procedencia universitaria.	SC1 Desempeño profesional	4	Chiavenato, Chiavenato, es uno de los más importantes estudiosos sobre desempeño laboral, según el autor el desempeño laboral se refiere a: "La eficacia del personal que labora en una organización, es muy importante; toda vez que dicha acción permite el logro de objetivos para la misma, precisa que la persona al lograr una excelente labor, también logra su satisfacción laboral". Podemos determinar que el desempeño laboral está directamente relacionado a las capacidades personales, así como a una mejor interacción que pueda tener con otras personas en su centro laboral.
		SC2 Asignación de empleo	4	El Decreto Supremo N.º 009-2013-DE, Reglamento de la Ley N.º 28359, Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas, establece las normas para la reasignación de Oficiales: sin embargo, mediante la Resolución de la Comandancia General del Ejército N.º 0106 JEMGE/DIPER/SDAPO (2013): Creación del Servicio de Ciencia y Tecnología del Ejército. Se dispuso crear este servicio, teniendo como justificación la necesidad de contar con personal técnico que permita la investigación, la innovación tecnológica y desarrollo tecnológico y lograr un mejor en el Ejército del Perú; sin embargo, esta disposición viene generando problemas de asignación de empleo de personal, al no haberse realizado un adecuado estudio.

TEMA	CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS	FRECUENCIA	SÍNTESIS
Empleo del personal militar de procedencia universitaria de las especialidades de ingeniería y arquitectura	C2 Enseñanzas del personal militar de procedencia universitaria.	SC3 Capacitación y perfeccionamiento SC4 Satisfacción personal	4 4	<p>Actualmente los planes y programas de instrucción y entrenamiento de la escuela de servicio, no considera las competencias profesionales del personal de oficiales de procedencia de las universidades nacionales de las carreras de ingeniería civil y arquitectura, Esta situación no permite la capacitación y perfeccionamiento en nuevas normas técnicas y procedimientos de construcciones horizontales y verticales, de los oficiales de procedencia universitaria en mención.</p> <p>Existen diversas fuentes que tratan sobre satisfacción personal y/o laboral; en tal sentido el presente estudio se fundamentó en la teoría de Chiavenato, que señala: "La eficacia del personal que labora en una organización, es muy importante; toda vez que dicha acción permite el logro de objetivos para la misma, precisa que la persona al lograr una excelente labor, también logra su satisfacción laboral.</p> <p>.</p>

4.4 Soporte Categorías

Guía de entrevista

Las entrevistas permitieron obtener información muy importante, dado la experiencia de los entrevistados; de esta forma se pudo analizar el empleo del personal militar de procedencia universitaria de las especialidades de ingeniería civil y arquitectura en el Servicio de Ingeniería del Ejército. Las entrevistas se realizaron a 5 oficiales que laboran en la mencionada dependencia, las mismas, que se grabaron en audio y luego fueron transcritas en formato de texto, para ser analizadas, de este análisis se obtuvo diversos códigos y citas, fundamentales para estudiar los resultados obtenidos.

Cod.: CAPTACIÓN DE PERSONAL

Cita 1

“No es apropiada en número, en vista que no se cubre la brecha existente, en vista que las Grandes Unidades y en algunos casos de los Batallones de Ingeniería requieren oficiales asimilados provenientes de las universidades nacionales de las carreras de Ingeniería civil y Arquitectura en el Ejército y de la especialidad de Ingeniería Eléctrica para la gestión institucional”.

Cita 2

“La captación del personal de Oficiales de procedencia universitaria no se realiza teniendo en cuenta las necesidades y requerimientos del Servicio de Ingeniería del Ejército ni de las demás Unidades y Dependencias de nuestro Ejército, no se realiza un estudio real de los requerimientos”.

Cita 3

“La Dirección de personal no realiza un estudio apropiado para determinar las vacantes para el proceso de asimilación del personal oficiales asimilados provenientes de las universidades nacionales en el Ejército, particularmente de las especialidades de Ingeniería civil y Arquitectura, para cubrir las necesidades de las Unidades y Dependencias de nuestra Institución”.

Cita 4

“Las vacantes para el proceso de asimilación del personal de oficiales asimilados provenientes de las universidades nacionales, particularmente de las especialidades de Ingeniería civil y Arquitectura, son insuficientes para cubrir las necesidades de las Unidades y Dependencias de nuestra Institución, que tienen responsabilidad de seguimiento y control de obras”.

Cita 5

“No es la más apropiada, toda vez que, no existe una planificación para cubrir progresivamente las necesidades existentes, en las dependencias del Ejército, en algunos años no se han asignado ninguna vacante para captar a oficiales asimilados provenientes de las universidades nacionales de las carreras de Ingeniería civil y Arquitectura en el Ejército”.

Cod.: ASIGNACIÓN DE EMPLEO**Cita 1**

“Se viene asignando empleos que no corresponden a sus especialidades del personal de procedencia universitaria; asimismo, la cantidad asignada no es suficiente, por ello no se cumple con una adecuada gestión institucional a nivel de infraestructura, y se retrasa el desarrollo institucional por falta de capacidad de gasto y en muchos casos se pierde presupuesto”.

Cita 2

“Se puede apreciar que, se asigna empleos, sin considerar la carrera del oficial y sin tener en cuenta sus competencias profesionales, asimismo, la cantidad no es la más adecuada para para cumplir las funciones a nivel de infraestructura, ocasionando la falta de control y seguimiento de las obras que se ejecutan en el Ejército.

Cita 3

“Se viene llevando a cabo la asignación de empleos, sin ninguna planificación, no se cubre las necesidades reales del Servicio de Ingeniería y las dependencias de Ingeniería que pertenecen a las divisiones de Ejército y de las grandes unidades, dichas dependencias requieren personal de las especialidades de ingeniería y arquitectura, para cumplir sus obligaciones en la ejecución de obras”.

Cita 4

“La asignación de empleos, se realiza, sin considerar los requerimientos del Servicio de Ingeniería del Ejército, las unidades y dependencias que requieren personal especialista para alcanzar las metas y objetivos, no se tiene presente las competencias profesionales que poseen los oficiales de procedencia universitaria de las especialidades de ingeniería y arquitectura”.

Cita 5

“El departamento responsable de la asignación de empleos, es el departamento de administración de cambios de oficiales de servicios, dicho departamento, no tiene sin tener en cuenta los requerimientos del Servicio de

Ingeniería del Ejército y las unidades y dependencias que requieren personal de las especialidades de ingeniería y arquitectura. En tal sentido no realiza una adecuada administración de la carrera de los oficiales de las especialidades en mención”.

Cod.: SEGUIMIENTO Y CONTROL DE OBRAS

Cita 1

“Desde mi asimilación he trabajado en mi campo profesional, en las secciones de ingeniería de guarnición, no solo en el seguimiento y control de obras, sino en la gestión de la infraestructura, sin embargo, se puede hacer más con un equipo formado con un arquitecto y un ingeniero electricista, y ahora se debería incorporar un Ingeniería de sistemas, por la necesidad actual de todas las dependencias de la institución, para mejorar la gestión”.

Cita 2

“Se requiere de profesionales competentes para realizar el control y seguimiento de las obras en el Servicio de Ingeniería del Ejército y en las dependencias de ingeniería del Ejército, para dar cumplimiento a las normas y procedimientos vigentes, el personal que labora en estas dependencias del Ejército adquiere una buena experiencia, la cual se puede ver reflejada en los trabajos realizados, poniendo sus conocimientos adquiridos previamente”.

Cita 3

“Se viene realizando el seguimiento y control en forma limitada por falta de personal de la especialidad de ingeniería civil y arquitectura: en tal sentido no se puede dar cumplimiento a la directiva N° 4412-2020/DILOGE/INGENIERIA/D-5 de abr 2020, emitida por el comando del Ejército, establece disposiciones para la programación, ejecución, seguimiento, control y supervisión de obras; en dicho documento se establece las responsabilidades del Servicio de Ingeniería y de las secciones de ingeniería de las divisiones de Ejército y grandes unidades de nuestra institución”.

Cita 4

El seguimiento y control Es deficiente por falta de personal de la especialidad de Ingeniería civil y Arquitectura: por tal motivo se limita el cumplimiento a la Directiva N° 4412-2020/DILOGE/INGENIERIA/D-5 de abr 2020, emitida por el Comando del Ejército, establece disposiciones para la programación, ejecución, seguimiento, control y supervisión de Obras, por parte del Servicio de Ingeniería y de las

dependencias de Ingeniería del Ejército y Grandes Unidades del Ejército”.

Cita 5

“Actualmente no se asignan profesionales competentes para realizar el control y seguimiento de Obras en el Servicio de Ingeniería del Ejército y en las dependencias de ingeniería del Ejército, para dar cumplimiento a las normatividad y disposiciones vigentes”.

Cod.: REASIGNACIÓN

Cita 1

“La reasignación no conduce a mejorar una buena gestión, fomenta la división, lo que se quiere es trabajar en equipo para producir más en la gestión de trabajos de infraestructura, para fortalecer el desarrollo institucional y hacer honor al lema: “Todos somos Ejército”.

Cita 2

“La reasignación de oficiales asimilados provenientes de las universidades nacionales de las carreras de Ingeniería civil y Arquitectura en el Ejército en un nuevo servicio de Ciencia y Tecnología, viene ocasionando problemas en la administración de personal, particularmente en la asignación de empleo y en los procesos de ascensos, debido a que actualmente existe inequidad en los puntajes, debido al mal empleo del personal”.

Cita 3

“Anteriormente el personal de Ciencia y Tecnología de las especialidades de Ingeniería civil y Arquitectura pertenecían al Arma de Ingeniería y eran administrados adecuadamente según los requerimientos de las Dependencias que tienen responsabilidad de ejecución de obras; por tal motivo la reasignación de oficiales asimilados provenientes de las universidades nacionales de las carreras de Ingeniería civil y Arquitectura en el Ejército en un solo Servicio de Ciencia y Tecnología, viene ocasionando problemas en la administración de personal, en particular a las especialidades en mención, afectando el funcionamiento de nuestra Institución”.

Cita 4

“El personal de Ciencia y Tecnología de las especialidades de Ingeniería civil y Arquitectura pertenecían al Arma de Ingeniería y fueron reasignados con otras especialidades en un solo Servicio de Ciencia y Tecnología, sin tener en cuenta sus competencias profesionales; esta situación ha ocasionado problemas de administración de personal, en particular a las especialidades en mención, afectando

los requerimientos reales del Ejército”.

Cita 5

“La reasignación del personal de oficiales asimilados provenientes de las universidades nacionales de las carreras de Ingeniería civil y Arquitectura en el Ejército, se realizó sin ningún criterio técnico, lo cual viene afectando el desempeño profesional del personal en mención, limitando el funcionamiento de nuestra Institución”.

Cod.: DESEMPEÑO PROFESIONAL

Cita 1

“Se puede percibir mi desempeño profesional en las calificaciones y en mi foja de servicios que he trabajado en mi campo profesional, en Secciones de Ingeniería de Guarnición (INGUAR), no solo en el seguimiento y control de obras, sino en la gestión de la infraestructura, sin embargo, se pudo haber logrado mucho con un equipo técnico formado con otros especialistas, se debería incorporar un Ingeniero de sistemas, por la necesidad actual de todas las dependencias de la institución, para mejorar la gestión”.

Cita 2

“Se puede afirmar que existe una relación entre el desempeño laboral y las competencias profesionales del personal de procedencia universitaria de las especialidades de Ingeniería y Arquitectura en el Servicio de Ingeniería del Ejército, el modelo de gestión por competencias dentro una Dependencia facilita la flexibilidad funcional, permite una mayor motivación al logro de metas y objetivos; asimismo, permite excelentes expectativas de mejora continua, en el desarrollo profesional, en los resultados del trabajo y personal de una Institución”

Cita 3

“El desempeño profesional va acorde a las competencias profesionales; en tal sentido, se puede afirmar que cuando se pertenecía al arma de Ingeniería se empleaba mejor a los oficiales de procedencia de las universidades nacionales de las especialidades de Ingeniería y Arquitectura en el Servicio de Ingeniería del Ejército y en las dependencias de Ingeniería del Ejército, se facilitaba el control y supervisión de las obras que se ejecutaban; asimismo, los Oficiales actuaban como elementos técnicos en temas de Infraestructura”.

Cita 4

“Durante el período en el cual los oficiales de procedencia de las universidades

nacionales de las especialidades de Ingeniería y Arquitectura pertenecían al arma de Ingeniería, su desempeño fue eficiente; sin embargo, al pasar a formar parte del Servicio de Ciencia y Tecnología, su desempeño se ha visto afectado debido a que no se emplea correcta al personal en los puestos en los cuales realmente se necesita a estos especialistas”.

Cita 5

“Los Oficiales de procedencia universitaria de las especialidades de Ingeniería y Arquitectura, anteriormente pertenecían al arma de Ingeniería y permitía un mejor empleo y por lo tanto su desempeño era adecuado y permitía cumplir sus tareas y obligaciones en las mejores condiciones”.

Cod.: CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

Cita 1

“Al punto de vista castrense realicé los cursos en el grado de teniente, capitán, mayor y comandante, donde no se incide en cursos de especialización y perfeccionamiento en mi carrera profesional; realmente debería contemplarse la especialización y perfeccionamiento en campos específicos de la especialidad de ingeniería civil y arquitectura de manera obligatoria para contar con profesionales competentes en la gestión de infraestructura para garantizar el desarrollo institucional”.

Cita 2

“Las escuelas de formación, de capacitación y de perfeccionamiento, no han actualizado las mallas curriculares sobre la doctrina para el personal de oficiales provenientes de las universidades nacionales de las especialidades de Ingeniería y Arquitectura, no se elaboran teniendo en cuenta los temas acordes a su especialidad y a los cambios tecnológicos”.

Cita 3

“El Comando de Educación y Doctrina del Ejército, no considera en los programas de Instrucción de las diversas escuelas de formación y capacitación la doctrina actualizada para el personal de oficiales provenientes de las universidades nacionales de las especialidades de Ingeniería y Arquitectura; asimismo, no se tiene en cuenta la lista de bibliografías del personal militar, para los exámenes de ascenso al grado inmediato superior”.

Cita 4

“Actualmente no se tiene en cuenta en los programas curriculares de las escuelas de formación y capacitación la doctrina para el personal de oficiales provenientes de las universidades nacionales de las especialidades de Ingeniería y Arquitectura; en tal sentido, no se dispone de bibliografía apropiada personal militar, lo cual perjudica su actualización y perfeccionamiento”.

Cita 5

“La capacitación y perfeccionamiento, del personal de oficiales provenientes de las universidades nacionales de las especialidades de Ingeniería y Arquitectura, no se realiza acorde a sus competencias profesionales, no se planifica y programa su instrucción temas que tengan relación a su especialidad y no considera nuevos conocimientos relacionados a la construcción y a ejecución de obras”.

Cod.: SATISFACCIÓN PERSONAL**Cita 1**

“Muy satisfecho, con Mi Ejército, porque trabaje desarrollando mi profesión, lo que se podría mejorar es el Anexo 3, que no reconoce el trabajo que aportamos a la institución en beneficio de su desarrollo. Y así asignar los puntajes que correspondan y tener igualdad de condiciones en los procesos de ascenso”.

Cita 2

“Las mayores satisfacciones encontradas están relacionadas al haber aportado al incremento de la capacidad de infraestructura para mejorar la calidad de vida de habitabilidad de nuestro personal, con la ejecución de obras en los diferentes lugares en el cual prestaron servicio, a pesar de las limitaciones existentes”.

Cita 3

“La satisfacción personal es uno de los factores más relevantes en una institución u organización para logra cumplir las metas y objetivos de una organización, en vista que, existe una relación entre el clima organizacional, el desempeño profesional y la satisfacción en las unidades y dependencias del Ejército”.

Cita 4

“Es muy importante tener en cuenta la satisfacción personal como consecuencia de un buen desempeño profesional; por tal motivo es muy relevante que el al mando del Ejército estudie las causas y efectos de los problemas que puedan influir en el desempeño del personal.

Para poder tomar las medidas apropiadas que impacten en el estado emocional e impactar positivamente en la satisfacción y el desempeño profesional”.

Cita 5

“No se ha logrado obtener buenos resultados respecto a la satisfacción personal de los oficiales provenientes de las universidades nacionales de las especialidades de Ingeniería civil y Arquitectura en el Ejército; toda vez que, no se ha realizado un buen empleo de este personal, por lo tanto, el desempeño no ha sido el más óptimo para cumplir las metas y objetivos del Servicio de Ingeniería y de las dependencias del Ejército, limitando el control y supervisión de las obras que se ejecutaban”.

Cod.: PROPUESTAS

Cita 1

“Asignar a todas las dependencias de Ingeniería del Ejército, un equipo de profesionales en las especialidades de Ingeniería civil, Arquitectura, Ingeniería Eléctrica e Ingeniería de Sistemas, para toda la gestión de trabajos de infraestructura en provecho del desarrollo institucional”.

Cita 2

“Conformación de un equipo de trabajo que realice un estudio más exhaustivo y específico, que permita el mejor empleo y desempeño del personal de procedencia Universitaria; asimismo, se tiene que anular la creación del servicio de ciencia y tecnología en el Ejército”.

Cita 3

“Se requiere más vacantes para las especialidades de Ingeniería y Arquitectura, durante el proceso de asimilación del personal de Oficiales de procedencia universitaria con la finalidad de cubrir progresivamente las necesidades reales de las Divisiones de Ejército y Grandes Unidades”.

Cita 4

“Actualizar los programas de Instrucción de las escuelas de formación, de capacitación, de perfeccionamiento y Cursos Superiores; asimismo, se deberá actualizar la bibliografía, para los exámenes de ascenso al grado inmediato superior, por el COEDE. Se requiere capacitación en estudios técnicos especializados del personal de procedencia Universitaria de las especialidades de Ingeniería y Arquitectura sobre la Gestión de Obras, nuevas tecnologías de la construcción, por ser de necesidad institucional”.

Cita 5

*“Que el Comando de Personal (COPERE), realice el proceso de cambios de **colocación** del personal de oficiales provenientes de las universidades nacionales de las especialidades de Ingeniería civil y Arquitectura en el Ejército, teniendo en cuenta las necesidades del Servicio de Ingeniería del Ejército (SINGE) y de las dependencias de ingeniería del Ejército”.*

Guía de observación

La guía de observación se llevó a cabo por el investigador, en vista de su experiencia al haber laborado en los departamentos de Infraestructura y Planeamiento del Servicio de Ingeniería del Ejército (SINGE), durante los años 2017 -20121, esta información fue transcrita en formato de texto y analizada en forma apropiada, logrando obtener citas y códigos que fueron importantes para el análisis de los resultados.

Códigos y citas**Cod.: CAPTACIÓN DE PERSONAL****Cita 1**

*“Los procesos de **captación** de personal de Oficiales de procedencia universitaria no es la más apropiada, en vista que, no existe una planificación para cubrir progresivamente las necesidades existentes, en las Divisiones de Ejército y las Grandes Unidades; asimismo se ha podido apreciar que en algunos años no se han asignado ninguna vacante para captar a oficiales provenientes de las universidades nacionales de las especialidades de Ingeniería civil y Arquitectura en el Ejército”*

Cod.: ASIGNACIÓN DE EMPLEO**Cita 1**

“ Se ha podido observar que el departamento de la administración del personal de oficiales provenientes de las universidades nacionales de las especialidades de Ingeniería civil y Arquitectura en el Ejército, es el departamento de administración de cambios de oficiales de servicios, dicho departamento integrante dela Jefatura de Administración de Personal del Ejército, viene realizando la asignación de empleo ; sin tener en cuenta las competencias profesionales del personal y de los requerimientos para cubrir los puestos de responsabilidad para el funcionamiento del Servicio de Ingeniería del Ejército y de las dependencias del Ejército.

Cod.: SEGUIMIENTO Y CONTROL DE OBRAS**Cita 1**

“El seguimiento y control de obras se realiza en forma limitada por falta de personal de la especialidad de Ingeniería civil y Arquitectura: en tal sentido no se puede dar cumplimiento a la Directiva N° 4412-2020/DILOGE/INGENIERIA/D-5 de abr 2020, emitida por el Comando del Ejército, establece disposiciones para la programación, ejecución, seguimiento, control y supervisión de Obras; en dicho documento se establece las responsabilidades del Servicio de Ingeniería y de las Secciones de Ingeniería de las DDEE y GGUU de nuestra Institución”.

Cod.: REASIGNACIÓN

Cita 1

“El personal de Ciencia y Tecnología de las especialidades de Ingeniería civil y Arquitectura pertenecían al Arma de Ingeniería eran administrados adecuadamente según los requerimientos de las Dependencias que tienen responsabilidad de ejecución de obras; por tal motivo la reasignación de oficiales provenientes de las universidades nacionales de las especialidades de Ingeniería civil y Arquitectura en el Ejército en un solo servicio de ciencia y tecnología, viene ocasionando problemas en la administración de personal, en particular a las especialidades en mención, afectando el funcionamiento del Ejército”.

Cod.: DESEMPEÑO PROFESIONAL

Cita 1

“Cuando me desempeñe como jefe del departamento de infraestructura, pude apreciar el desempeño profesional del personal de las especialidades de ingeniería y arquitectura, que laboró en el Servicio de Ingeniería del Ejército, su desempeño se desarrolló con ciertas limitaciones en dicha dependencia; asimismo, existía personal de la especialidad de ingeniería y arquitectura que se encontraba en otras dependencias del Ejército, desarrollando otras actividades ajenas a su especialidad, por tal motivo se gestionó su reasignación o destaque temporal al Servicio de Ingeniería del Ejército por un período, para apoyar las tareas relacionadas a la ejecución de obras y de esta forma cumplir las metas y objetivos institucionales”.

Cod.: CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

Cita 1

“La capacitación y perfeccionamiento, del personal de oficiales provenientes de las universidades nacionales de las especialidades de Ingeniería civil y Arquitectura en el Ejército, no se realiza acorde a sus competencias profesionales, no se planifica y programa

su instrucción en temas que tengan relación a su especialidad; asimismo, no considera nuevos conocimientos relacionados a la construcción y a ejecución de obras”.

Cod.: SATISFACCIÓN PERSONAL

Cita 1

“No se ha logrado obtener buenos resultados respecto a la satisfacción personal de los oficiales provenientes de las universidades nacionales de las especialidades de Ingeniería civil y Arquitectura en el Ejército; toda vez que, no se ha realizado un buen empleo de éste personal según sus competencias profesionales, por lo tanto el desempeño no ha sido el más óptimo para cumplir las metas y objetivos del Servicio de Ingeniería y de las dependencias de ingeniería del Ejército, limitando el control y supervisión de las obras que se ejecutaron en los predios del Ejército”.

Cod.: PROPUESTAS

Cita 1

“Que el Comando de Personal (COPERE), realice el proceso de cambios de colocación del personal de oficiales provenientes de las universidades nacionales de las especialidades de Ingeniería civil y Arquitectura en el Ejército, teniendo en cuenta las necesidades del Servicio de Ingeniería del Ejército (SINGE) y de las dependencias de ingeniería del Ejército; asimismo, para reducir la cantidad de liquidaciones de obra, pendientes de remisión y elaboración, se tiene que capacitar al personal militar que actualmente se viene desempeñando como elemento técnico para el control y seguimiento de las obras en las dependencias del Ejército”.

Revisión documental

La revisión documental fue realizada por el investigador, mediante una exhaustiva revisión digital de los documentos emitidos por el Ejército del Perú el Ministerio de Defensa, repositorio de la Escuela Superior de Guerra del Ejército, estos documentos se obtuvieron en formato pdf para poder ser analizadas y estudiadas apropiadamente, del cual se han obtenido códigos y citas que son fundamentales para analizar los resultados.

Cod.: CAPTACIÓN DE PERSONAL

Cita 1

“El Decreto Supremo N.º 009-2013-DE (2013): Modificación del Reglamento de la Ley N.º 28359. En el Artículo 3º se determina una clasificación de los oficiales de las instituciones Armadas en relación a la naturaleza de sus funciones. En base a esta norma se llevan cabo los procesos de captación de personal de Oficiales de

procedencia universitaria; sin embargo, no es la más apropiada, en vista que, no existe una planificación para cubrir progresivamente las necesidades existentes, en las Divisiones de Ejército y las Grandes Unidades”.

Cod.: ASIGNACIÓN DE EMPLEO

Cita 1

“La asignación de empleo se lleva a cabo de conformidad al Reglamento del Ejército RE 625-100. Administración de Oficiales, Primera Parte. Edición 1984. Lima, Perú; sin embargo, el DACO de SERVICIOS, viene realizando la asignación de empleo, sin tener en cuenta las competencias profesionales del personal y de los requerimientos para cubrir los puestos de responsabilidad para el funcionamiento del SINGE y de las Secciones de Ingeniería de Guarnición de las DDEE y GGUU”.

Cod.: SEGUIMIENTO Y CONTROL DE OBRAS

Cita 1

“ La Directiva N° 4412-2020/DILOGE/INGENIERIA/D-5 de abr 2020, emitida por el Comando del Ejército, establece disposiciones para la programación, ejecución, seguimiento, control y supervisión de Obras; en dicho documento se establece las responsabilidades del Servicio de Ingeniería y de las Secciones de Ingeniería de las DDEE y GGUU de nuestra Institución; sin embargo el seguimiento y control de obras se realiza en forma limitada por falta de personal de la especialidad de Ingeniería civil y Arquitectura”.

Cod.: REASIGNACIÓN

Cita 1

“El Decreto Supremo N.º 009-2013-DE, Reglamento de la Ley N.º 28359, Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas, establece la normativa para la reasignación de Oficiales: sin embargo, mediante la Resolución de la Comandancia General del Ejército N.º 0106 JEMGE/DIPER/SDAPO (2013): dispone la creación del nuevo servicio de Ciencia y Tecnología del Ejército. Se dispuso la creación del mencionado servicio, teniendo como justificación la necesidad de contar de un Servicio de Ciencia y Tecnología que integre a todos los oficiales de procedencia universitaria e impulse el desarrollo, investigación y la innovación tecnológica, con la finalidad de obtener un mejor desempeño de este personal en el Ejército; sin embargo, esta disposición viene generando problemas de asignación de empleo de personal. El nuevo Servicio de Ciencia y Tecnología del Ejército ha

integrado a todos los oficiales provenientes de las universidades nacionales que fueron asignados a las diferentes armas y servicios, inclusive a los oficiales asimilados antes del AF-2005, así como también a los futuros Oficiales de procedencia universitaria de las carreras de Ingeniería Eléctrica, Ingeniería civil, Ingeniería Geográfica, Ingeniería Geológica, Ingeniería Industrial, Ingeniería Mecánica, Ingeniería Química, Ingeniería Sanitaria, Ingeniería Estadístico arquitectura y otros.

El personal de Ciencia y Tecnología de las especialidades de Ingeniería civil y Arquitectura pertenecían al Arma de Ingeniería eran administrados adecuadamente según los requerimientos de las Dependencias que tienen responsabilidad de ejecución de obras; por tal motivo la reasignación de oficiales provenientes de las universidades nacionales en un solo Servicio de Ciencia y Tecnología, viene generando problemas de administración de personal, afectando el funcionamiento del Ejército”.

Cod.: DESEMPEÑO PROFESIONAL

Cita 1

“Chiavenato, es uno de los investigadores que le ha dedicado mayor énfasis a la variable desempeño laboral, por lo que el presente estudio se fundamentó, según (Chiavenato 2002) que señala que el desempeño laboral es:

“La eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran labor y satisfacción laboral; asimismo considera que, el desempeño laboral se encuentra vinculado a las capacidades personales, y a la interacción que tenga un colaborador en su institución”

Cod.: CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO

Cita 1

“La capacitación y perfeccionamiento, del personal de oficiales provenientes de las universidades nacionales de las especialidades de ingeniería y arquitectura, no se realiza acorde a sus competencias profesionales, no se planifica y programa su instrucción en temas que tengan relación a su especialidad y no considera nuevos conocimientos relacionados a la construcción y a ejecución de obras”.

Cod.: SATISFACCIÓN PERSONAL

Cita 1

“No se ha logrado obtener buenos resultados respecto a la satisfacción personal de los oficiales provenientes de las universidades nacionales de las especialidades de Ingeniería civil y Arquitectura en el Ejército; toda vez que, no se ha realizado un buen empleo de éste personal, por lo tanto el desempeño no ha sido el más óptimo para cumplir las metas y objetivos establecidos por el servicio de Ingeniería y las dependencias de ingeniería del Ejército, limitando el control y supervisión de las obras que se ejecutaban”.

Cod.: PROPUESTAS**Cita 2**

“Que el Comando de Personal (COPERE), realice el proceso de cambios de colocación del personal de oficiales provenientes de las universidades nacionales de las especialidades de Ingeniería civil y Arquitectura, teniendo en cuenta las necesidades del Servicio de Ingeniería del Ejército (SINGE) y de las dependencias de ingeniería del Ejército; asimismo, referente a la reducción de la cantidad de Liquidaciones Técnicas Financieras, pendientes de elaboración y remisión, se debe programar las capacitaciones al personal responsable del control y seguimiento de las obras de manera permanente; toda vez que, son los elementos encargados del cumplimiento de la normatividad vigente”.

Análisis

Para el objetivo 1: Analizar si es adecuado el empleo del personal militar que proviene de las universidades nacionales, de las carreras de Ingeniero civil y Arquitecto en el SINGE y Unidades del Ejército, durante los años 2017-2021.

Los entrevistados manifestaron que es inadecuado el empleo del personal militar de procedencia universitaria, de las especialidades de ingeniería civil y arquitectura, en el Servicio de Ingeniería del Ejército y unidades del Ejército; lo cual dificulta y limita el desempeño profesional. Esta situación se ocasionó principalmente por la reasignación del arma de ingeniería al Servicio de Ciencia y Tecnología, ocasionando problemas de administración y asignación de personal y en el proceso de ascensos.

Se puede apreciar que, se viene asignando empleos, sin considerar la carrera del Oficial de procedencia universitaria, en particular de las especialidades de ingeniería civil y arquitectura; se realiza los cambios de colocación sin tener en cuenta sus competencias profesionales, asimismo, la cantidad no es la más adecuada para para cumplir las funciones a nivel de infraestructura, ocasionando la falta de control y seguimiento de las obras que se ejecutan en el Ejército.

El departamento de la administración del personal de *oficiales provenientes de las universidades nacionales* de las especialidades de ingeniería civil y arquitectura, es el departamento de administración de cambios de oficiales de servicios, dicho departamento integrante de la Comando de Personal del Ejército: en tal sentido, viene realizando la asignación de empleo ; sin tener en cuenta las competencias profesionales del personal y de los requerimientos para cubrir los puestos de responsabilidad para el funcionamiento del Servicio de Ingeniería del Ejército y de las dependencias de ingeniería del Ejército.

Respecto a la normativa relacionado al tema, se obtuvo del departamento de infraestructura del Servicio de Ingeniería del Ejército, dado que esta es la institución encargada de recibir a los oficiales provenientes de las universidades nacionales de las especialidades de ingeniería civil y arquitectura, para realizar el seguimiento y control de las obras, que se ejecutan en los inmuebles del Ejército.

Existe la directiva N° 4412-2020/DILOGE/INGENIERIA/D-5 de abr 2020, emitida por el Comando del Ejército, establece disposiciones para la programación, ejecución, seguimiento, control y supervisión de obras; en dicho documento se establece las responsabilidades del Servicio de Ingeniería del Ejército y de las secciones de ingeniería de las divisiones de Ejército y grandes unidades de nuestra institución.

También se revisó el Decreto Supremo N.º 002-2015-DE del 28 de enero de 2015, que determina la jerarquía y uso de normas de carácter administrativo, la cual señala, en su

Artículo 1º, inciso “D”, numeral “10”, que la reclasificación de oficiales superiores y oficiales subalternos se aprobará por Resolución de la Comandancia General del Ejército.

Actualmente los planes y programas de instrucción y entrenamiento de la escuela de servicio, no considera las competencias profesionales del personal de oficiales provenientes de las universidades nacionales de las especialidades de ingeniería civil y arquitectura, lo que no permite su actualización con nuevas normas técnicas y procedimientos en el tema de construcciones horizontales y verticales.

Para el objetivo 2: Conocer las enseñanzas del empleo del personal militar que proviene de las universidades nacionales, de las carreras de ingeniero civil y arquitecto, en el Servicio de Ingeniería del Ejército y unidades del Ejército del Perú.

Los entrevistados han manifestado que debemos entender que cualquier reasignación de las especialidades se debe realizar teniendo en cuenta los intereses institucionales y no particulares. Lograda esta visión se debe modificar o anular la creación del nuevo servicio de ciencia y tecnología, y conformar un grupo de trabajo técnico para realizar una mejor propuesta de reasignación de los oficiales de ciencia y tecnología. Asimismo, el proceso de selección del personal de procedencia universitaria debe ser riguroso, con la finalidad de captar personal con las competencias profesionales, que permitiría mejorar la capacidad operativa y desempeño de las unidades y dependencias de ingeniería del Ejército.

Es muy importante que el comando de personal del Ejército, realice el proceso de cambios de colocación del personal de oficiales de procedencia universitaria de las especialidades de ingeniería civil y arquitectura, teniendo en cuenta las necesidades del Servicio de Ingeniería del Ejército y de las dependencias de ingeniería del Ejército.

Asimismo, se requiere elaborar y actualizar los programas de instrucción en las escuelas de formación, de capacitación (escuela de servicios) y de perfeccionamiento; asimismo, se deberá actualizar la bibliografía, para los exámenes de ascenso al grado inmediato superior, por el Comando de Educación y Doctrina del Ejército. Es necesaria la capacitación en estudios técnicos especializados del personal de procedencia universitaria de las especialidades de ingeniería civil y arquitectura sobre la gestión de obras y nuevas tecnologías de la construcción, por ser de necesidad institucional.

4.5 Red semántica

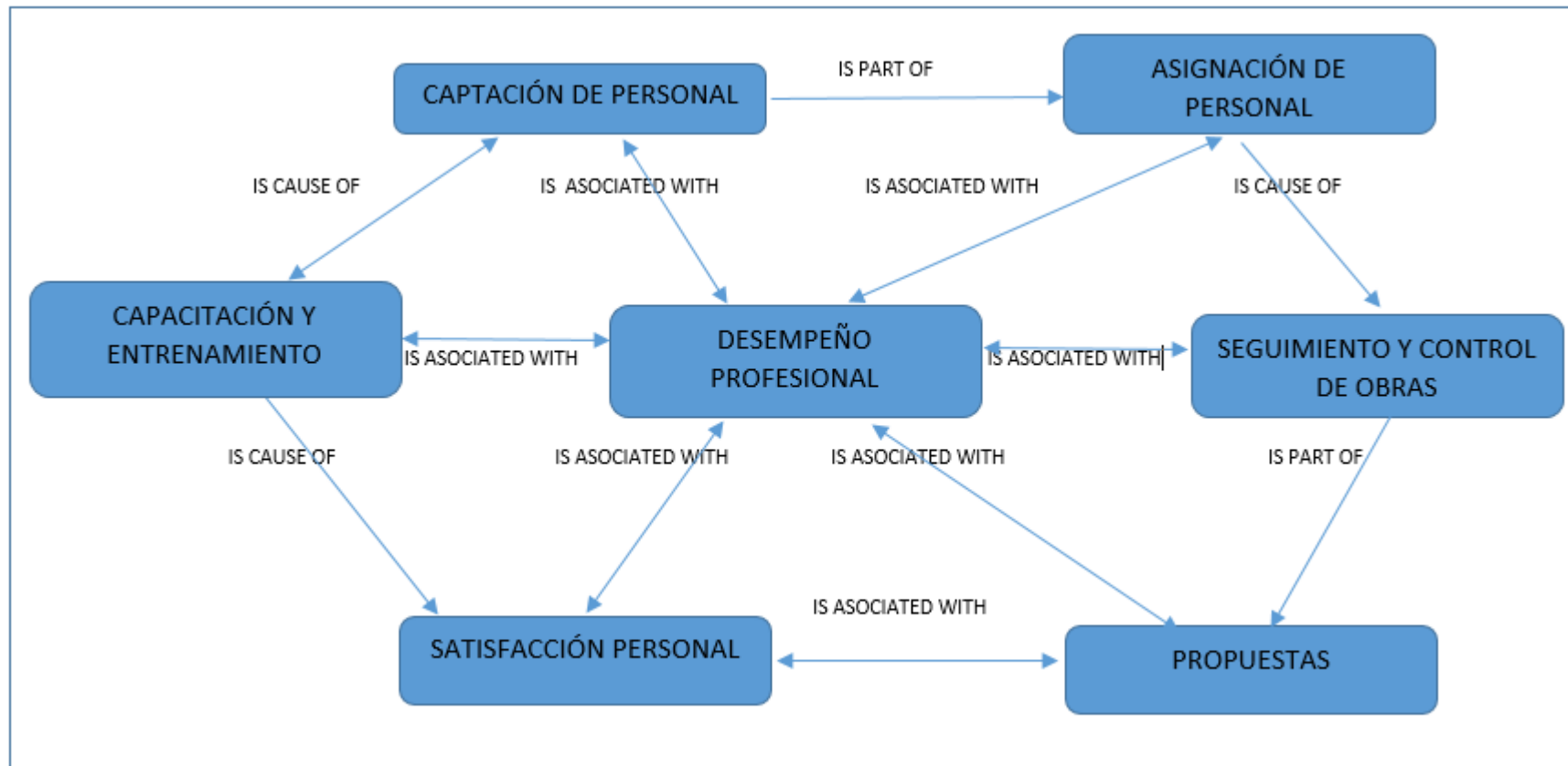


Figura 2. Red semántica de entrevistas

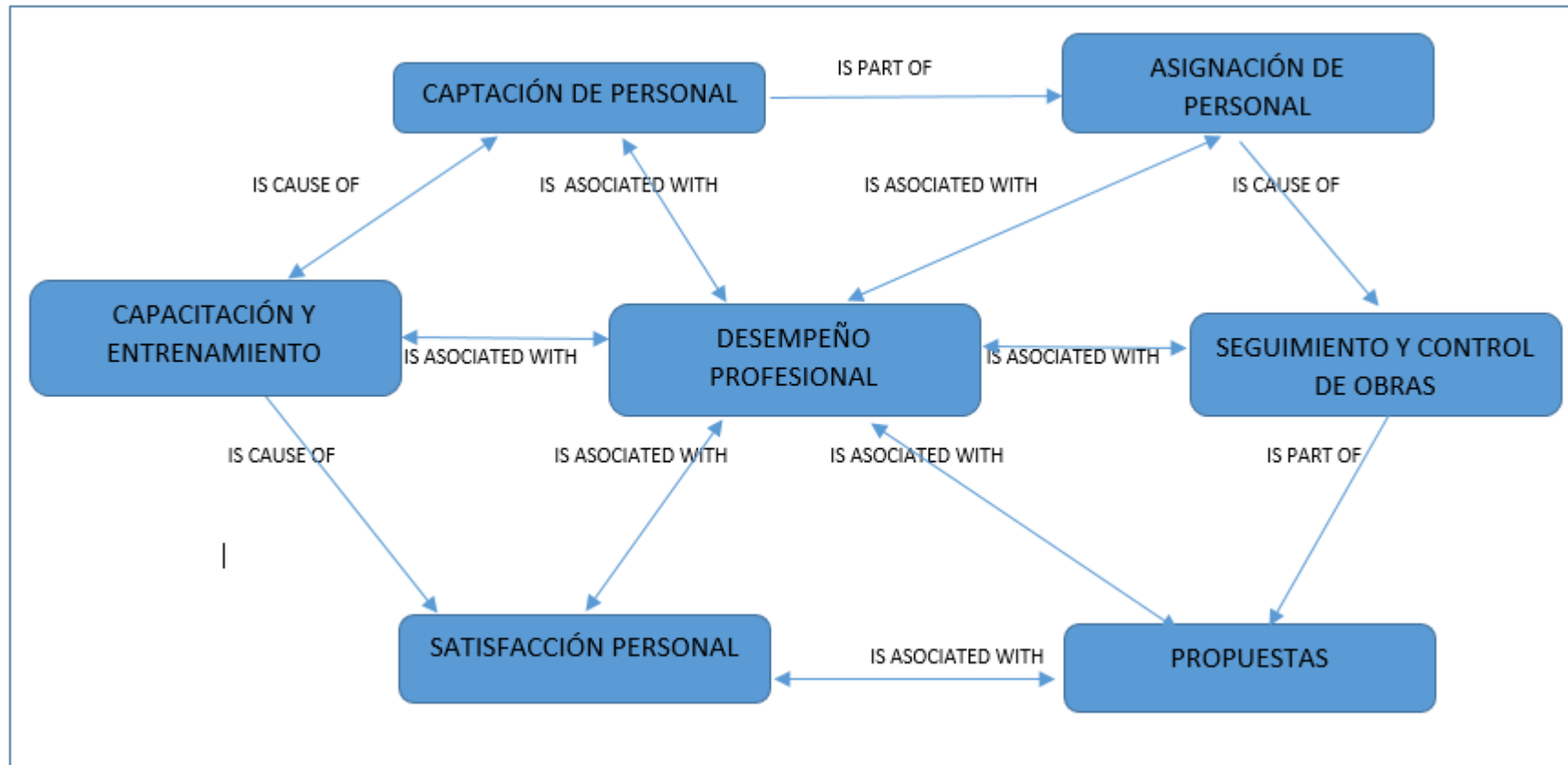


Figura 3. Red semántica, guía de observación

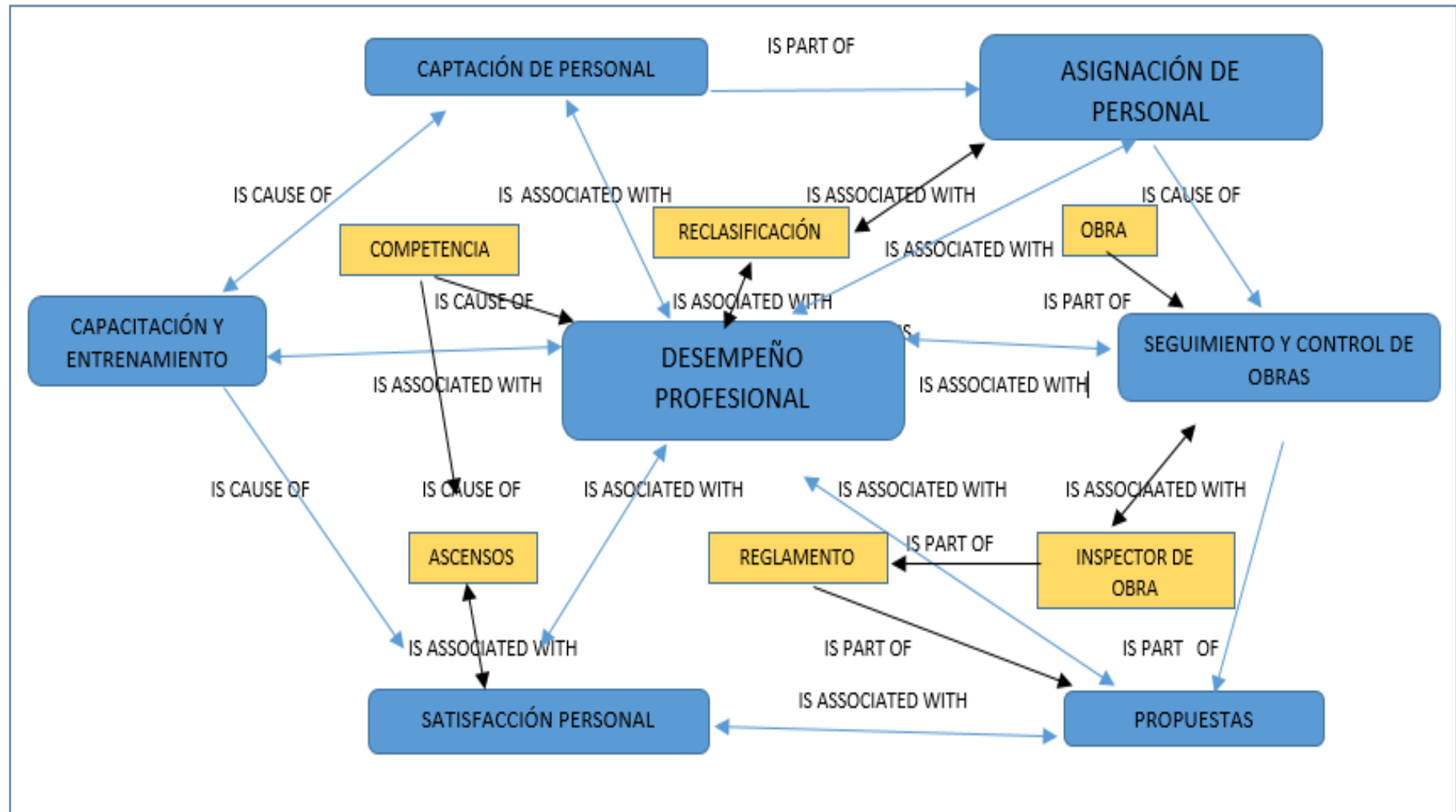


Figura 4. Red semántica de la revisión documental

4.6 Triangulación

Objetivo 1: Analizar si es adecuado el empleo del personal militar que proviene de las universidades nacionales, de las carreras de Ingeniero civil y Arquitecto en el SINGE y Unidades del Ejército, durante los años 2017-2021.

Objetivo 2: Conocer las enseñanzas del empleo del personal militar que proviene de las universidades nacionales, de las carreras de Ingeniero civil y Arquitecto, en el SINGE y Unidades del Ejército del Perú.

CATEGORÍAS	ENTREVISTAS	OBSERVACIONES	ANÁLISIS DOCUMENTAL	HALLAZGOS
Desempeño profesional	Los entrevistados manifestaron que es inadecuado el empleo del personal militar de procedencia universitaria, de las especialidades de Ingeniería civil y Arquitectura, en el Servicio de Ingeniería del Ejército y Unidades del Ejército. Lo cual dificulta y limita el desempeño profesional. Esta situación se ocasionó principalmente por la reasignación del arma de ingeniería al Servicio de Ciencia y Tecnología, ocasionando problemas de administración de personal, particularmente para la	La función principal del Servicio de Ingeniería del Ejército y de las dependencias de ingeniería del Ejército, es de realizar el seguimiento y control de las obras que se realizan a nivel nacional, como jefe del departamento de Infraestructura del Servicio de Ingeniería del Ejército en el 2017 y 2018, trabajé con personal de oficiales provenientes de las universidades nacionales de las especialidades de Ingeniería y Arquitectura, en dicha oportunidad pude apreciar el desempeño profesional de dicho personal que laboró en dicha dependencia; sin embargo existía personal que se	El Decreto Supremo N.º 009-2013-DE, Reglamento de la Ley N.º 28359, Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas, establece las normas para la reasignación de Oficiales: sin embargo, mediante la Resolución de la Comandancia General del Ejército N.º 0106 JEMGE/DIPER/SDAPO (2013): Creación del Servicio de Ciencia y Tecnología del Ejército. Se dispuso crear este servicio, teniendo como justificación la necesidad de contar con personal técnico que permita la investigación, la innovación tecnológica y	Se agrupó a oficiales sin tener en cuenta su formación profesional; sin embargo, fueron integrados en un solo servicio o área destinada a la investigación tecnológica y científica. Su desempeño se visto perjudicado, debido a que existen diferentes profesiones de los oficiales provenientes de las universidades nacionales, que por sus competencias deberían ser asignados a dependencias en las cuales se explote estas capacidades.

	<p>asignación de empleo y para el proceso de ascensos, existiendo inequidad en los puntajes que van acumulando durante su carrera.</p> <p>Los entrevistados manifestaron que la captación y selección de personal debería más exigente y tratar de que se cumpla con las aptitudes apropiadas que se quiere para desempeñarse eficientemente.</p>	<p>encontraba en otras Dependencias del Ejército, desarrollando otras actividades ajenas a su especialidad, que tuvieron que ser destacados al Servicio de Ingeniería del Ejército por un período para apoyar las tareas relacionadas a la ejecución de obras.</p>	<p>desarrollo tecnológico y lograr un mejor en el Ejército del Perú; sin embargo, esta disposición viene generando problemas de asignación de empleo de personal, al no haberse realizado un adecuado estudio.</p>	
--	---	--	--	--

<p style="text-align: center;">Asignación de empleo</p>	<p>La asignación de empleo se realiza sin tener en cuenta las necesidades reales de personal técnico requeridos por el Servicio de Ingeniería del Ejército y las dependencias de ingeniería del Ejército, el gran problema que se ha detectado es de que estas dependencias, no pueden cumplir con el control y seguimiento de obras que se realizan en los inmuebles del Ejército.</p> <p>A pesar de ello el personal ha sabido realizar sus tareas y obligaciones en los puestos que son asignados.</p>	<p>El departamento de la administración del personal de oficiales provenientes de las universidades nacionales de las especialidades de Ingeniería y Arquitectura, es el DACO de SERVICIOS, dicho departamento integrante de la Jefatura de Administración de Personal del Ejército, viene realizando la asignación de empleo ; sin tener en cuenta las competencias profesionales del personal y de los requerimientos para cubrir los puestos de responsabilidad para el funcionamiento del Servicio de Ingeniería del Ejército y de las dependencias de ingeniería del Ejército.</p>	<p>El Decreto Supremo N.º 002-2015-DE del 28 de enero de 2015, establece la jerarquía y uso de normas administrativas que se deben cumplir en los distintos órganos del Ministerio de Defensa, en cuyo Artículo 1º, inciso “B”, numeral “4”, en la cual se señala claramente que la creación, activación y desactivación de: Armas, Servicios, Fuerzas, Bases, Estaciones, Destacamentos y Unidades Militares se deben aprobar mediante Resolución Ministerial. Del mismo modo, en esa misma norma se indica, en su Artículo 1º, inciso “D”, numeral “10”, que la reclasificación de Oficiales Superiores y Oficiales Subalternos se aprobarán mediante Resolución de la Comandancia General del Ejército</p>	<p>La agrupación de oficiales provenientes de las universidades nacionales en el nuevo servicio de Ciencia y Tecnología ha ocasionado problemas de administración de personal y asignación de empleo, por tal motivo los cambios de colocación se realizan sin tener en cuenta sus competencias profesionales, no se aprovechan sus capacidades profesionales y experiencia profesional.</p>
--	---	---	---	--

<p>Capacitación y perfeccionamiento</p>	<p>Los entrevistados manifiestan que la capacitación y perfeccionamiento no se realiza de acuerdo a su especialidad, no se prioriza las competencias que poseen para poder potenciar sus conocimientos en beneficio de la Institución</p>	<p>La capacitación y perfeccionamiento del personal de Oficiales de procedencia universitaria de las especialidades de Ingeniería civil y Arquitectura, no se han planificado de acuerdo a las competencias profesionales del personal en mención.</p>	<p>Los planes y programas de instrucción y entrenamiento de la Escuela de Servicio, no considera las competencias profesionales del personal de oficiales provenientes de las universidades nacionales de las especialidades de Ingeniería y Arquitectura, lo que no permite su actualización con nuevas normas técnicas y procedimientos en el tema de Construcciones horizontales y verticales.</p>	<p>Se puede apreciar que falta actualizar los programas de instrucción en las escuelas de formación, de capacitación (escuela de servicios) y de perfeccionamiento; asimismo, no existe la bibliografía, para los exámenes de ascenso al grado inmediato superior, por el Comando de Educación y Doctrina del Ejército. Es necesaria la capacitación en estudios técnicos especializados del personal de procedencia sobre la gestión de obras y nuevas tecnologías de la construcción, por ser de necesidad institucional</p>
--	---	--	---	--

<p>Satisfacción personal</p>	<p>Los entrevistados manifiestan estar satisfechos con lo aportado con nuestro Ejército, como elementos técnicos en el seguimiento y control de obras; sin embargo, sería conveniente en el futuro cualquier modificación que se realice en el Ejército se tomen en cuenta siempre lo mejor para nuestra Institución.</p>	<p>En el Servicio de Ingeniería y las secciones de Ingeniería de Guarnición de las Divisiones de Ejército y Grandes Unidades, se pudo apreciar que el personal se siente satisfecho cuando se emplea de acuerdo a sus competencias profesionales; sin embargo, la cantidad de personal es insuficiente para cubrir los puestos previstos en el Ejército para cumplir con las diversas tareas y obligaciones.</p>	<p>Una de las grandes limitaciones que se encontraron en la satisfacción personal era que no se tomó en cuenta su opinión en la reasignación al Servicio de Ciencia y Tecnología, pese haber sido captado e iniciado en el arma de Ingeniería de conformidad a sus competencias profesionales.</p>	<p>Las mayores satisfacciones encontradas están relacionadas al haber aportado al mejoramiento de la infraestructura para mejorar la calidad de vida de habitabilidad de nuestro personal, con la ejecución de obras en los diferentes lugares en el cual prestaron servicio, a pesar de existir muchas limitaciones.</p>
-------------------------------------	---	--	--	---

CAPÍTULO V

Diálogo Teórico-Empírico

De la investigación realizada se puede precisar que lo manifestado por los entrevistados, quienes son oficiales de procedencia universitaria, guarda estrechamente relación con la información documentaria existente, relacionada a desempeño profesional; en vista que la inadecuada administración y empleo del personal profesional, repercuten en su buen desempeño profesional, teniendo un impacto en la organización o la institución a la que pertenece.

En ese sentido, si relacionamos lo mencionado por los entrevistados, con las diversas teorías que existen sobre desempeño profesional, queda claro que el personal militar de procedencia universitaria, debe ser empleado en los puestos en el cual pueda desarrollar todos los conocimientos adquiridos, durante su etapa universitaria.

La teoría de Bunk, indica que en la competencia técnica las personas manifiestan dominio como expertos para ejecutar tareas y labores que desempeñan en su campo de trabajo, de igual manera, manifiestan sus habilidades, estudios y saberes obtenidos para ejecutarlas con eficiencia y eficacia.

Otro aspecto muy importante, que manifiestan los entrevistados es sobre su satisfacción personal, como resultado de su empleo y desempeño, lo cual guarda relación con la teoría de Chiavenato.

La teoría de Chiavenato, señala que, “La eficacia del personal que labora en una organización, es muy importante; toda vez que dicha acción permite el logro de objetivos para la misma, precisa que la persona al lograr una excelente labor, también logra su satisfacción laboral”.

CAPÍTULO VI

Conclusiones y Recomendaciones

6.1 Conclusiones

Se ha comprobado que, el desempeño profesional del personal de oficiales de procedencia universitaria de las especialidades de ingeniería y arquitectura, tiene relación directa con la asignación de empleo en el Servicio de Ingeniería del Ejército, divisiones de Ejército, grandes unidades y otras dependencias del Ejército. Por otro lado, éste personal cuando es cambiado a unidades o dependencias que no van acorde a su especialidad y competencia, considera que esta asignación no es la más adecuada, debido a que no se aprovecha sus capacidades de su profesión y no justifica el motivo por el que fueron captados de las universidades nacionales.

1. Se puede apreciar que la agrupación de oficiales provenientes de las universidades nacionales en un nuevo servicio de ciencia y tecnología, viene ocasionando problemas de administración y asignación de empleo personal, así como en los procesos de ascensos, existe inequidad en la asignación de puntajes que vienen acumulando luego de haber sido reclasificados a este nuevo servicio.
2. Actualmente existe un déficit de profesionales para cumplir con la normatividad vigente, respecto al control y seguimiento de las obras que se ejecutan a nivel nacional, así como la elaboración y remisión de las liquidaciones técnicas financieras en forma oportuna por parte de las dependencias de ingeniería, responsables de esta actividad; de igual manera, es muy importante que exista el compromiso de todas las dependencias y de todos los niveles de nuestra institución para cumplir con las directivas y normas de construcción vigente.
3. Existen liquidaciones técnicas financieras, pendientes de elaboración y remisión y otras se encuentran observadas; esta situación es ocasionada por la falta de personal de oficiales provenientes de las universidades nacionales de las especialidades de ingeniería civil y arquitectura, para desempeñarse como jefes de las secciones de ingeniería del Ejército.
4. No se encuentran actualizadas las mallas curriculares sobre la doctrina para el personal de oficiales de procedencia universitaria de la especialidades de

ingeniería civil y arquitectura, en las escuelas de formación (Escuela Militar de Chorrillos), capacitación (Escuela de Servicios) y de perfeccionamiento (Escuela Superior de Guerra del Ejército y cursos superiores); del mismo modo, no se elaboran teniendo en cuenta los temas acordes a su especialidad y a los cambios tecnológicos; asimismo, no se tiene en cuenta la lista de bibliografías del personal militar, para los exámenes de ascenso al grado inmediato superior.

6.2 Recomendaciones

Se recomienda al señor comandante general del Ejército disponga la conformación de un equipo de trabajo que, realice un estudio más exhaustivo y específico, que permita el mejor empleo y desempeño del personal de procedencia universitaria; asimismo, evaluar la anulación de la creación del nuevo servicio de ciencia y tecnología en el Ejército.

1. Asignar más vacantes para las especialidades de ingeniería civil y arquitectura, durante el proceso de asimilación del personal de Oficiales de procedencia universitaria con la finalidad de cubrir progresivamente las necesidades reales de las dependencias del Ejército.
2. Para reducir la cantidad de liquidaciones técnicas financieras, que se encuentran pendientes de elaboración y remisión, se debe programar capacitaciones permanentes al personal militar que se desempeña como jefes de las secciones de ingeniería en guarnición de las diferentes dependencias del Ejército; en vista que, como elementos técnicos, tienen la responsabilidad del cumplimiento de las normas vigentes referente a control y seguimiento de obras.
3. Elaboración apropiada y actualizada de los programas de Instrucción en todas las escuelas de como de formación (Escuela Militar de Chorrillos), capacitación (Escuela de Servicios) y de perfeccionamiento (Escuela Superior de Guerra del Ejército y cursos superiores); asimismo, se deberá actualizar la bibliografía, para los exámenes de ascenso al grado inmediato superior, por el COEDE.
4. Se recomienda que el Comando de Personal del Ejército, realice el proceso de cambios de colocación del personal de oficiales provenientes de las universidades nacionales de las especialidades de Ingeniería civil y

arquitectura, teniendo en cuenta las necesidades del Servicio de Ingeniería del Ejército y de las Secciones de Ingeniería de Guarnición de las Divisiones de Ejército y Grandes Unidades.

5. Es necesaria la capacitación en estudios técnicos especializados del personal de procedencia universitaria de las especialidades de ingeniería y arquitectura sobre la gestión de obras, nuevas tecnologías de la construcción, por ser de necesidad institucional.

Referencias

- Reglamento del Ejército RE 625-100. Administración de Oficiales, Primera Parte.
Edición 1984. Lima, Perú.
- Ley N. ° 28359, Ley de la Situación Militar de los Oficiales de las FFAA.
- Decreto Supremo N.º 009-2013-DE, Reglamento de la Ley N.º 28359, Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas.
- Decreto Supremo N.º 002-2015-DE del 28 de enero de 2015, que determina la jerarquía y uso de normas de carácter administrativo que se aplicarán en los distintos órganos del Ministerio de Defensa.
- Resolución de la Comandancia General del Ejército N.º 0106 JEMGE/DIPER/SDAPO del 28 de febrero del 2013, que crea el Servicio de Ciencia y Tecnología del Ejército (SCYTE).
- Anexo 03 del Reglamento de la Ley N.º 28359, Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas.
- Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI-2002). *Marco para la gestión de los recursos humanos - Comisión de Administración Pública Internacional*. ONU.
- Vargas, X. (2011). *¿Cómo hacer investigación cualitativa?* Editorial Etxeta. México.
- Resolución de la Comandancia General del Ejército N.º 0106 JEMGE/DIPER/SDAPO (2013).
- Directiva N°4412/DILOGE/INGENIERIA/D-5 de abril 2020.

ANEXO 1



MATRIZ DE CONSISTENCIA

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título: EMPLEO DEL PERSONAL MILITAR DE OFICIALES DE PROCEDENCIA UNIVERSITARIA DE LAS ESPECIALIDADES DE INGENIERÍA CIVIL Y ARQUITECTURA EN EL EJERCITO 2017-2021

Preguntas de investigación	Objetivos	Teorías	Categorías	Sub Categorías	Metodología	Análisis de datos
<p>¿De qué manera el empleo del Personal Militar de procedencia Universitaria de las especialidades de Ingeniería civil y Arquitecto influye su desempeño el Ejército del Perú?</p> <p>¿Cuál es el empleo adecuado del personal militar que proviene de las Universidades para su optimización en su desempeño profesional en las áreas de Ingeniería civil y Arquitecto en el Ejército del Perú?</p> <p>¿Cómo la instrucción (enseñanza-aprendizaje) en las Escuelas de Formación (EMCH), Escuela de Capacitación (Escuela de Servicios) y la Escuela de perfeccionamiento (ESGE y Cursos Superiores), ¿influyen el desempeño del personal Militar como Ingenieros Civiles y como Arquitectos en el Ejército del Perú?</p> <p>¿Cómo la instrucción (enseñanza-aprendizaje) en las Escuelas de Formación (EMCH), Escuela de Capacitación (Escuela de Servicios) y la Escuela de perfeccionamiento (ESGE y Cursos Superiores), ¿influyen en el Asignación de Empleo del personal Militar en el Ejército del Perú?</p>	<p>Determinar si el empleo del Personal Militar de procedencia Universitaria de las especialidades de Ingeniería civil y Arquitecto influye su desempeño el Ejército del Perú.</p> <p>Analizar si es el empleo adecuado del personal militar que proviene de las Universidades para su optimización en su desempeño profesional en las áreas de Ingeniería civil y Arquitecto en el Ejército del Perú</p> <p>Verificar si la instrucción (enseñanza-aprendizaje) en las Escuelas de Formación (EMCH), Escuela de Capacitación (Escuela de Servicios) y la Escuela de perfeccionamiento (ESGE y Cursos Superiores), influyen el desempeño del personal Militar como Ingenieros Civiles y como Arquitectos en el Ejército del Perú.</p> <p>Verificar si la instrucción (enseñanza-aprendizaje) en las Escuelas de Formación (EMCH), Escuela de Capacitación (Escuela de Servicios) y la Escuela de perfeccionamiento (ESGE y Cursos Superiores), influyen en el Asignación de Empleo del personal Militar en el Ejército del Perú</p>	<p>Existe una inadecuada administración e insuficiente asignación de personal militar de procedencia universitaria, particularmente de las especialidades de Ingeniería civil y Arquitectura, que son indispensables para el cumplimiento de las funciones del SINGE y Dependencias del Ejército; asimismo, se requiere determinar las enseñanzas que tiene por finalidad proponer estrategias para optimizar el empleo del personal de procedencia universitaria y contribuir a mejorar el funcionamiento del SINGE y las Secciones de Ingeniería de las Divisiones de Ejército y Grandes Unidades, de conformidad a la normatividad vigente</p>	<p>Categorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empleo del personal militar de procedencia universitaria. • Enseñanzas del personal militar de procedencia universitaria. 	<p>Sub categorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Desempeño profesional. ✓ Asignación de empleo ✓ Capacitación y perfeccionamiento. ✓ Satisfacción personal 	<p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Tipo: Teórico-empírico</p> <p>Método: Fenomenológico</p> <p>Población: Oficiales de procedencia Universitaria de la especialidad de Ingeniería y arquitectura, Oficiales que han laborado en el SINGE y dependencias del Ejército, Oficial administrador de la DACO de Servicios.</p>	<p>Técnicas: La entrevista, La historia de vida, Indagación documental.</p> <p>Instrumentos: Ficha documentaria de observación, Guía de entrevista.</p> <p>Técnica de análisis de datos: Triangulación.</p>

ANEXO 2



INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE INFORMACIÓN

Guía de Observación

Participante:

.....

Fecha:.....

N.º	ASPECTOS A OBSERVAR	OBSERVACIONES
01	Con respecto al desempeño profesional del personal de Oficiales de procedencia Universitaria de las especialidades de Ingeniería civil y Arquitectura en el Ejército, de manera general cual considera que es el nivel.	
02	Con respecto a la Asignación de empleo del personal de Oficiales de procedencia Universitaria, de las especialidades de Ingeniería civil y Arquitectura cual considera que es el nivel.	
03	Con respecto a la Capacitación y perfeccionamiento del personal de Oficiales de procedencia Universitaria de las especialidades de Ingeniería y Arquitectura, cual considera que es el nivel.	
04	Con respecto a la Satisfacción personal, cual considera que es el nivel del personal de Oficiales de procedencia Universitaria de las especialidades de Ingeniería civil y Arquitectura en el Ejército.	
05	Con respecto al seguimiento y control de obras que se ejecutan en el Ejército, cual considera que es el nivel de los Oficiales de procedencia Universitaria de las especialidades de Ingeniería y Arquitectura	
06	Con respecto a la Capacidad de cumplimiento de metas y Objetivos, cual considera que es el nivel de los Oficiales de procedencia Universitaria de las especialidades de Ingeniería y Arquitectura	
07	Documentación y análisis de información de las tareas realizadas por el personal de Oficiales de procedencia Universitaria	
08	Proyección de la carrera del Oficial de procedencia Universitaria	
09	Captación de personal de procedencia universitaria	

Anexo 2: Guía de entrevista (no estructurada)

Entrevista al Señor

Buenos días, el oficial presente se encuentra desarrollando una investigación para obtener el grado de Maestro en Ciencias Militares, en la Escuela Superior de Guerra del Ejército, habiendo elegido el tema titulado “EMPLEO DEL PERSONAL DE PROCEDENCIA UNIVERSITARIA DE LAS ESPECIALIDADES DE INGENIERÍA CIVIL Y ARQUITECTURA EN EL EJÉRCITO”

Desde ya agradezco su colaboración.

1. ¿Es apropiada la captación del personal de Oficiales de procedencia Universitaria de las especialidades de Ingeniería civil y Arquitectura en el Ejército?
2. ¿Es adecuada la asignación de empleo de los Oficiales de procedencia Universitaria de las especialidades de Ingeniería civil y Arquitectura en el Ejército?
3. ¿Cómo ha participado en el cumplimiento de las funciones específicas del SINGE y otras Dependencias del Ejército, en particular en el seguimiento y control de obras?
4. ¿Cuál cree usted es la diferencia que existe entre pertenecer al Arma de Ingeniería y de haber sido reasignado al Servicio de Ciencia y Tecnología?
5. ¿Ha sido beneficioso para el Ejército la Reasignación de los Oficiales de procedencia universitaria de las especialidades de Ingeniería y Arquitectura al Servicio de Ciencia y Tecnología?? (Explique)
6. ¿Puede explicar usted, cómo fue su desempeño profesional en las Unidades y Dependencias del Ejército, cuando perteneció al Arma de Ingeniería?
7. ¿Qué capacitación y perfeccionamiento ha recibido en los diferentes grados de su carrera militar y que recomendaciones haría al Comando del Ejército?
8. ¿Se encuentra satisfecho con su desarrollo profesional en el Ejército, que aspectos se podría mejorar en nuestro Ejército?
9. ¿Qué otros aspectos consideran Ud., que se deben tener en cuenta para mejorar el empleo y desempeño del personal de Oficiales de procedencia Universitaria de las especialidades de Ingeniería civil y Arquitectura en el Ejército

FICHA DE DOCUMENTOS

DOCUMENTO	QUE INFORMACIÓN SE NECESITA	EN QUE FORMATO SE TIENE EL DOCUMENTO	FECHA DE OBTENCIÓN
Reglamento del Ejército RE 625-100. Administración de Oficiales, Primera Parte. Edición 1984. Lima, Perú	Administración de Oficiales de procedencia universitaria	Digital	13/02/2022
Ley N.ª 28359, Ley de la Situación Militar de los Oficiales de las FFAA. Edición 1984. Lima, Perú	Situación Militar de los Oficiales	Digital	20/03/2022
Decreto Supremo N.º 009-2013-DE, Reglamento de la Ley N.ª 28359, Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas	Deberes y derechos Del personal de Oficiales	Digital	24/03/2022
Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI-2002). Marco para la gestión de los recursos humanos -	Gestión de recursos humanos	Digital	30/03/2022

Comisión de Administración Pública Internacional. ONU			
Resolución de la Comandancia General del Ejército N.º 0106 JEMGE/DIPER/ SDAPO del 28 de febrero del 2013, que crea el Servicio de Ciencia y Tecnología del Ejército (SCYTE)	Conocimiento del Servicio de Ciencia y Tecnología del Ejército (SCYTE)	Digital	12/04/2022
Anexo 03 del Reglamento de la Ley N.º 28359, Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas	Conocer los alcances de los alcances de la modificación de la Ley N° 28359	Digital	21/04/2022
Decreto Supremo N.º 002-2015-DE del 28 de enero de 2015, que determina la jerarquía y uso de normas de carácter administrativo que se aplicarán en los distintos órganos del Ministerio de Defensa	Conocer los alcances de las normas administrativas en la FFAA	Digital	30/04/2022

ANEXO 3



VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o Institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del Instrumento
RÍOS IZQUIERDO MOISÉS EDUARDO	ANALISTA II COEN INDECI	GUIA DE ENTREVISTA	SANTOS VASQUEZ RUIZ
Título de la Investigación: EMPLEO DEL PERSONAL MILITAR DE PROCEDENCIA UNIVERSITARIA DE LAS ESPECIALIDADES DE INGENIERIA Y ARQUITECTURA EN EL EJERCITO,2017-2021			

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	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				93
2. OBJETIVO	Está expresado en Capacidades observables																				91
3. ACTUALIDAD	Adecuado a la identificación del conocimiento de las variables de investigación																				90
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en el instrumento																				91
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad Y calidad con respecto a las variables de investigación																				93
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación																				90
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos de conocimiento																				95
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones																				92
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				92
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable																				93

II. OPINIÓN DE APLICACIÓN:


Se ha podido determinar que el tesista ha formulado su entrevista de acuerdo a la sincronización de su matriz de consistencia y está relacionada a su tema de investigación, logrando un promedio de valoración con atributo de sobresaliente.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

92 %

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	Nº DE TELÉFONO
Chorrillos, 19 julio 2023	09821162		999024402

VALIDACIÓN DE GUÍA DE ENTREVISTA POR EXPERTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: EMPLEO DEL PERSONAL MILITAR DE PROCEDENCIA UNIVERSITARIA DE LAS ESPECIALIDADES DE INGENIERIA Y ARQUITECTURA EN EL EJERCITO,2017-2021			
I. DATOS DEL EXPERTO:			
a.	Apellidos y nombres	: RÍOS IZQUIERDO MOISÉS EDUARDO	
b.	Grado académico-profesión:	MAGISTER	
c.	D.N.I.	: 09821162	
d.	N° de teléfono	: 999024402	
e.	Lugar y fecha	: Chorrillos, 19 julio 2023	
f.	Firma	:	
II. DATOS DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN (entrevista)			
a.	Autor(es) del instrumento	: SANTOS JAVIER VASQUEZ RUIZ	
b.	Institución a la que pertenece:	EJERCITO DEL PERU	
c.	Método de investigación	: CUALITATIVO	
d.	Tipo de 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.	0.90
02	Organización	Selección: informantes – representación de temas – tipo de respuesta – Número de entrevistas.	0.95
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	0.85
04	Secuencial	Con relación a variables – dimensiones e indicadores. Siguen un orden lógico y pre-requisitorial.	0.90
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.	0.85
06	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos desconocidos y/o modificados de las variables de investigación.	0.90
07	Actualidad	Existe coherencia entre resultados alcanzados con la realidad por conocer en el marco de doctrina, leyes, teorías vigentes.	0.95
08	Contrastación de otros resultados	Han sido formuladas las preguntas, conociéndose los resultados alcanzados por otro instrumento para comparar la hipótesis de investigación.	0.90
09	Orientación a solución de problemas	Se concatenan las preguntas para alcanzar criterios, juicios, conceptos que ayuden a solucionar el problema de investigación planteado.	0.90
10	Análisis e interpretación	Se ha adecuado algún instrumento o herramienta para verter los resultados de la entrevista y analizarlos /interpretarlos.	0.90
IV. RESULTADO DE VALORACIÓN: 0.90		V. OPINIÓN DE APLICACIÓN	
		Instrumento aplicable para el trabajo de investigación.	
Aspectos para la valoración			
<ul style="list-style-type: none"> - 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 			

JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del instrumento
JIMENEZBELTRANBUDY	JEFEDPTO-DILO GE	GUIADENTR EVISTA	SANTOSVASQUEZ RUIZ
Título de la Investigación: EMPLEO DEL PERSONAL MILITAR DE PROCEDENCIA UNIVER SITARIA DE LAS ESPECIALIDADES DE INGENIERIA Y ARQUITECTURA EN EL EJERCITO,2017-2021			


I. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE				REGULAR				BUENO				MUYBUENO				EXCELENTE			
		00-20%				21-40%				41-60%				61-80%				81-100%			
		0	5	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				92
2. OBJETIVO	Está expresado en Capacidades observables																				91
3. ACTUALIDAD	Adecuado a la identificación del conocimiento de las variables de investigación																				93
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en el instrumento																				92
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad con respecto a las variables de investigación																				92
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación																				91
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos técnicos de conocimiento																				93
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones																				92
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																				92
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable																				91


II. OPINIÓN DE APLICACIÓN:

Se ha podido determinar que el tesista ha formulado su entrevista de acuerdo a la sincronización de su matriz de consistencia y está relacionada a su tema de investigación, logrando un promedio de valoración con atributo de sobresaliente.

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 92%

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	Nº DE TELÉFONO
Chorrillos, 17 julio 2023	43293350		996541694

VALIDACIÓN DE GUÍA DE ENTREVISTA POR EXPERTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: EMPLEO DEL PERSONAL MILITAR DE PROCEDENCIA UNIVERSITARIA DE LAS ESPECIALIDADES DE INGENIERIA Y ARQUITECTURA EN EL EJERCITO, 2017-2021			
I. DATOS DEL EXPERTO:			
a.	Apellidos y nombres	:	JIMENEZ BELTRAN BUDY
b.	Grado académico-profesión:	:	MAGISTER
c.	D.N.I.	:	43293350
d.	Nº de teléfono	:	996541694
e.	Lugar y fecha	:	San Borja, 17 julio 2023
f.	Firma	:	
II. DATOS DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN (entrevista)			
a.	Autor(es) del instrumento	:	SANTOS JAVIER VASQUEZ RUIZ
b.	Institución a la que pertenece:	:	EJERCITO DEL PERU
c.	Método de investigación	:	CUALITATIVO
d.	Tipo de entrevista	:	SEMIESTRUCTURADA
III. ASPECTOS DE EVALUACIÓN			
Nº	Criterios	Indicadores	Valoración De: 0 a 1
01	Diseño	Convocatoria: Lugar – tiempo. Contenidos: Propuesta de temas- preguntas – respuestas.	0.90
02	Organización	Selección: informantes – representación de temas – tipo de respuesta – número de entrevistas.	0.90
03	Estructuración	Guía de entrevista : Dirección a seguir - Objetivos - Nº de preguntas según tipo de entrevista Contexto de los datos: Conocer experiencias del entrevistado Tema propios : Aspectos que interesen	0.90
04	Secuencial	Con relación a variables – dimensiones e indicadores. Siguen un orden lógico y pre-requisitorial.	0.90
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.	0.90
06	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos desconocidos y/o modificados de las variables de investigación.	0.90
07	Actualidad	Existe coherencia entre resultados alcanzados con la realidad por conocer en el marco de doctrina, leyes, teorías vigentes.	0.90
08	Contrastación de otros resultados	Han sido formuladas las preguntas, conociéndose los resultados alcanzados por otro instrumento para comparar la hipótesis de investigación.	0.90
09	Orientación a solución de problemas	Se concatenan las preguntas para alcanzar criterios, juicios, conceptos que ayuden a solucionar el problema de investigación planteado.	0.90
10	Análisis e interpretación	Se ha adecuado algún instrumento o herramienta para verter los resultados de la entrevista y analizarlos /interpretarlos.	0.90
IV. RESULTADO DE VALORACIÓN: 0.90		V. OPINIÓN DE APLICACIÓN	
		Instrumento aplicable para el trabajo de investigación.	
Aspectos para la valoración			
<ul style="list-style-type: none"> - 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 			

JUICIO DE EXPERTO DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN


Apellidos y Nombres del Informante	Cargo o institución donde labora	Nombre del instrumento	Autor del instrumento
MEDINO HONORES WALTER A. CHDTE UU BSEIN° 525		GUIA DE ENTREVISTA	SANTOS VASQUEZ RUIZ
Título de la Investigación: EMPLEO DEL PERSONAL MILITAR DE PROCEDENCIA UNIVERSITARIA DE LAS ESPECIALIDADES DE INGENIERIA Y ARQUITECTURA EN EL EJERCITO, 2017-2021			

I. ASPECTOS DE EVALUACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	DEFICIENTE				REGULAR				BUENO				MUY BUENO				EXCELENTE				
		00-20%				21-40%				41-60%				61-80%				81-100%				
		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				89	
2. OBJETIVO	Está expresado en Capacidades observables																					91
3. ACTUALIDAD	Adecuado a la identificación del conocimiento de las variables de investigación																				90	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica en el instrumento																					93
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad con respecto a las variables de investigación																				90	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las variables de investigación																				90	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos de conocimiento																					95
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los índices e indicadores y las dimensiones																				90	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																					91
10. PERTINENCIA	El inventario es aplicable																				90	

Con respecto a los aspectos de evaluación, se ha pedido determinar que el turista ha formulado su entrevista semiestructurada de acuerdo a la sincronización de su matriz de consistencia relacionada a su tema de investigación. 93%

II. OPINIÓN DE APLICACIÓN:
III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	N° DE TELÉFONO
CHORRILLOS 23 JULIO 2023	43291144		999038257

VALIDACIÓN DE GUÍA DE ENTREVISTA POR EXPERTO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: EMPLEO DEL PERSONAL MILITAR DE PROCEDENCIA UNIVERSITARIA DE LAS ESPECIALIDADES DE INGENIERIA Y ARQUITECTURA EN EL EJERCITO, 2017-2021

I. DATOS DEL EXPERTO:

- a. Apellidos y nombres: MERINO HONDOS WALTER ALFREDO
 b. Grado académico-profesión: MAESTRO - MILITAR
 c. D.N.I.: 43291144
 d. N° de teléfono: 999038257
 e. Lugar y fecha: CHORRILLOS - LIMA
 f. Firma:

II. DATOS DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN (entrevista)

- a. Autor(es) del instrumento: SANTOS JAVIER VASQUEZ RUIZ
 b. Institución a la que pertenece: EJERCITO DEL PERU
 c. Método de investigación: CUALITATIVO
 d. Tipo de 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.	0.90
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.	0.85
04	Secuencial	Con relación a variables - dimensiones e indicadores. Sigue un orden lógico y pre-requisitorial.	0.90
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.	0.90
06	Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos desconocidos y/o modificados de las variables de investigación.	0.90
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.	0.90
09	Orientación a solución de problemas	Se concatenan las preguntas para alcanzar criterios, juicios, conceptos que ayuden a solucionar el problema de investigación planteado.	0.90
10	Análisis e interpretación	Se ha adecuado algún instrumento o herramienta para verter los resultados de la entrevista y analizarlos/interpretarlos.	0.85

IV. RESULTADO DE VALORACIÓN:

0.91

V. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Con respecto a los aspectos de evaluación se ha podido determinar que el turista ha formulado su entrevista semiestructurada de acuerdo a la sincronización de su matriz de consistencia y esta revalorada a su tema de investigación.

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: 0.80, 0.75

ANEXO 4



AUTORIZACIÓN DE ACCESO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Chorrillos, 03 de noviembre del 2022

Oficio N° 055 - 2022 /ESGE-EPG/ U-26.e.a

- Señor : Gral Brig Jefe del Servicio de Ingeniería del Ejército. - **San Borja**
- Asunto : Solicita brindar facilidades a personal que se indica
- Ref. : a. Reglamento para la obtención del grado académico de Maestro en Ciencias Militares
b. Reglamento de Investigaciones de la ESGE-EPG

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. en relación a los documentos de la referencia para solicitarle se sirva brindar las facilidades para el levantamiento de datos e informaciones al **CrI EP Santos Javier VASQUEZ RUIZ**, estudiante de la Maestría en Ciencias Militares con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones, de esta casa de estudios que realiza la investigación titulada: **EMPLEO DEL PERSONAL DE PROCEDENCIA UNIVERSITARIA DE LAS ESPECIALIDADES DE INGENIERÍA CIVIL Y ARQUITECTURA EN EL EJÉRCITO, 2017-2021.**

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

Dios guarde a Ud.



O-214452666-O+
LUIS ALBERTO ROJO ALZAMORA
General de Brigada
Director de la Escuela Superior de Guerra del Ejército
Escuela de Post-grado

Distribución:

CE VRAEM.....01

Archivo.....01/02



10838) Nov 22

ANEXO 5



COMPROMISO ÉTICO

Declaración de compromiso ético

El presente trabajo de investigación titulado **EMPLEO DEL PERSONAL MILITAR DE PROCEDENCIA UNIVERSITARIA DE LAS ESPECIALIDADES DE INGENIERÍA CIVIL Y ARQUITECTURA EN EL EJÉRCITO, 2017-2021.**

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

En vista de lo anterior,

Yo Bachiller Santos Javier VASQUEZ RUIZ, egresado de la Escuela Superior de Guerra del Ejército-Escuela de Postgrado (ESGE-EPG), declaro bajo juramento que he desarrollado esta investigación siguiendo las instrucciones brindadas por el Departamento de Gestión de la Investigación, desde la elaboración del marco referencial y recolección de la información, hasta el análisis de datos y elaboración del informe final.

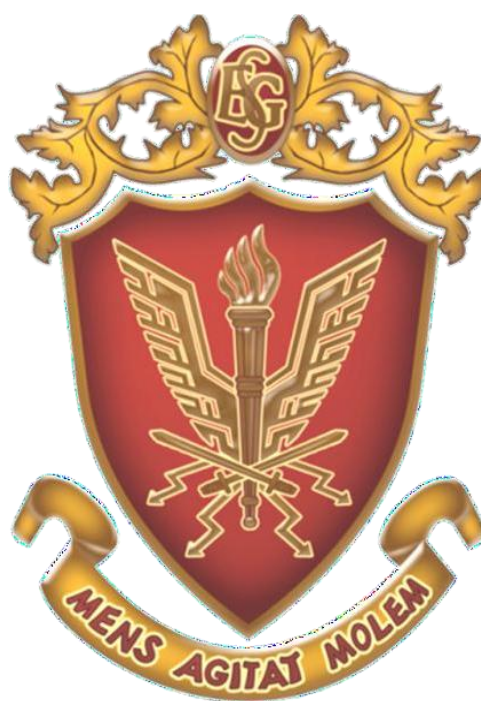
En tal sentido la información contenida en el presente documento es producto de mi trabajo personal, apegándome a la legislación sobre propiedad intelectual, sin haber incurrido en falsificación de la información o cualquier tipo de fraude, por lo cual me someto al marco legal y normativo vigente relacionado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

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'S' followed by 'J. VASQUEZ RUIZ', written over a horizontal dashed line.

Santos Javier VASQUEZ RUIZ

DNI° 43324259

ANEXO 6



HOJA DE DATOS PERSONALES

HOJA DE DATOS PERSONALES

GRADO : CRL

NOMBRES : SANTOS JAVIER

APELLIDOS: VASQUEZ RUIZ

:

EMAIL javier27.1967@gmail.com

DIRECCIÓN: JR JOAQUIN BERNAL 595- LINCE

CELULAR : 995239316

FIRMA :

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop followed by a horizontal line and a vertical stroke.

ANEXO 7



APORTE DE INVESTIGACIÓN

TITULO DEL APOORTE DE LA INVESTIGACIÓN

Propuesta sobre el adecuado empleo del personal militar de procedencia universitaria en el Ejército del Perú

Objetivos

La presente investigación es de gran aporte a la institución ya que tiene por finalidad analizar las enseñanzas de su desempeño profesional y proponer estrategias para optimizar el empleo del personal de procedencia universitaria y contribuir a mejorar el funcionamiento del SINGE y de los diferentes departamentos o secciones de los Estados Mayores en las Dependencias del Ejército del Perú, ubicadas en las diversas Dependencias y unidades, de conformidad a la normatividad vigente

Justificación

Existe una inadecuada asignación de personal militar competente para laborar en el Servicio de Ingeniería (SINGE), asimismo falta personal provenientes de las universidades del Perú, que cuenten con la profesión de ingeniero civil y Arquitecto, para poder ocupar los puestos o ser parte integrante de los Estados Mayores en las Dependencias del Ejército del Perú, éstas situación viene ocasionando falta de verificación de las obras que se realizan en los predios del Ejército; así como limita la elaboración y presentación oportuna de la Liquidación Técnica Financiera al SINGE, de los trabajos de infraestructura que se ejecutan en los inmuebles del Ejército los efectos de la inadecuada administración e insuficiente asignación de personal militar de procedencia universitaria, particularmente de las profesiones de ingeniero civil y arquitecto. Esta propuesta, permitirá realizar una mejor administración, adecuado empleo y eficiente desempeño profesional del personal que proviene de las universidades del país, en beneficio del cumplimiento de metas y objetivos de nuestra Institución.

ANEXO 8



**CD CONTENIENDO LA
TESIS EN PDF**



EXPOSICIÓN DE TESIS

"EMPLEO DEL PERSONAL MILITAR DE
PROCEDENCIA UNIVERSITARIA DE LAS
ESPECIALIDADES DE INGENIERIA CIVIL Y
ARQUITECTURA EN EL EJERCITO, 2017-2021"



VÁSQUEZ RUIZ SANTOS JAVIER

ANEXO 9



REPORTE DE SIMILITUD DE TURNITIN

VASQUEZ RUIZ

TESIS VASQUEZ RUIZ SANTOS JAVIER (1) (1).docx

 Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi

Detalles del documento

Identificador de la entrega
tm:oid::12350:424122929

Fecha de entrega
27 ene 2025, 3:59 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
27 ene 2025, 4:08 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
TESIS VASQUEZ RUIZ SANTOS JAVIER (1) (1).docx

Tamaño de archivo
11.6 MB

91 Páginas

18,403 Palabras

105,518 Caracteres




15% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 15%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alerta de integridad para revisión

- ▶ **Texto oculto**
331 caracteres sospechosos en N.º de páginas
El texto es alterado para mezclarse con el fondo blanco del documento.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.