

UNIVERSIDAD DE SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE EDUCACION Y HUMANIDADES
ESCUELA DE POSGRADO



Capacitación Post-Grado y Profesionalismo Militar en
Oficiales del Ejército del Perú - 2018

Tesis para optar el grado de Maestro en Educación con
mención en Docencia Universitaria e Investigación
Pedagógica

Autor

Gendrau Acho Elmer Sebastián

Asesor

Núñez Salas, Félix

Huacho – Perú

2020

Palabras Clave:

| | |
|---------------------|---------------------------------------|
| Tema | Capacitación, Profesionalismo Militar |
| Especialidad | Educación |

Key words

| | |
|------------------|--|
| Topic | Postgraduate, military professionalism |
| Specialty | Educational |

Línea de Investigación

| | |
|-------------------------------|--|
| Línea de Investigación | Organización y dirección de las instituciones educativas |
| Área | Ciencias Sociales |
| Sub área | Ciencias de la Educación |
| Disciplina | Educación General |

**Capacitación postgrado y profesionalismo militar en Oficiales del Ejército del
Perú, 2018**

**Postgraduate training and military professionalism in officers of the Army of
Perú, 2018**

Resumen

La investigación titulada: "Capacitación postgrado y profesionalismo militar en oficiales del Ejército del Perú, 2018"; concibe la formación de oficiales en el Ejército del Perú basada en los principios rectores de la Ley General de Educación y el Ministerio de Defensa. La Escuela Superior de Guerra del Ejército (ESGE), promueve y mejoran la calidad educativa de los estudiantes de postgrado a fin de que las Fuerzas Armadas cuenten con efectivos militares competentes en el compromiso de defender los intereses nacionales. En relación a ello, el objetivo del estudio fue determinar la relación existente entre la capacitación postgrado y la profesionalización en oficiales del ejército del Perú. El problema principal se formuló en los siguientes términos: ¿Existe relación entre capacitación postgrado y la profesionalización del ejército peruano en la maestría en Ciencias Militares de la ESGE? El planteamiento del problema se derivó en dos componentes fundamentales de análisis: la importancia de la capacitación postgrado y la gestión de la misma. La metodología empleada fue una investigación de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo-correlacional, para lo cual se aplicaron dos instrumentos: una escala de capacitación postgrado que constó de doce (12) reactivos y una escala de Profesionalización de diez (10) reactivos aplicada a oficiales del Ejército Peruano. Se determinó que existe una relación directa y moderada correlación entre las dos variables ($r = 0.645$). Por otra parte, respecto a las dimensiones de profesionalización del ejército se encontró relación directa pero débil en la dimensión importancia ($r = 0.413$) al igual que en la dimensión gestión ($r = 0.391$).

Abstract

The research entitled: "Postgraduate training and military professionalism in officers of the Peruvian Army, 2018"; conceives the training of officers in the Peruvian Army based on the guiding principles of the General Education Law and the Ministry of Defense. The Higher School of War of the Army (ESGE) promotes and improves the educational quality of postgraduate students so that the Armed Forces have competent military personnel in the commitment to defend national interests. In relation to this, the objective of the study was To determine the relationship between postgraduate training and professionalization in officers of the Peruvian army The main problem was formulated in the following terms: Is there a relationship between postgraduate training and the professionalization of the Peruvian army in the Master in Military Sciences of the ESGE? The problem statement derived in two fundamental components of analysis: the importance of postgraduate training and its management. The methodology used was an investigation with a quantitative approach and a descriptive-correlational design, for which two instruments were applied: a postgraduate training scale consisting of twelve (12) items and a Professionalization scale of ten (10) items applied to officers of the Peruvian Army. It was determined that there is a direct and moderate correlation relationship between the two variables ($r = 0.645$). On the other hand, regarding the dimensions of professionalization of the army, a direct but weak relationship was found in the importance dimension ($r = 0.413$) as well as in the management dimension ($r = 0.391$).

Índice

| | |
|---|-----|
| Palabras Clave..... | ii |
| Título de la Investigación..... | iii |
| Resumen..... | iv |
| Abstrac..... | v |
| Índice..... | vi |
| I. INTRODUCCION..... | 1 |
| 1.1. Antecedentes y fundamentación científica | 2 |
| 1.1.1. Antecedentes..... | 2 |
| 1.1.2. Fundamentación científica..... | 6 |
| 1.2. Justificación de la investigación..... | 31 |
| 1.3. Problema de investigación..... | 32 |
| 1.3.1. Problema general..... | 34 |
| 1.3.2. Problemas específicos..... | 34 |
| 1.4. Conceptuación y operacionalización de las variables..... | 35 |
| 1.5. Hipótesis..... | 36 |
| 1.5.1. Hipótesis General..... | 36 |
| 1.5.2. Hipótesis Específicas..... | 37 |
| 1.6. Objetivos..... | 38 |
| 1.6.1. Objetivo general..... | 38 |
| 1.6.2. Objetivos específicos..... | 38 |
| II. METODOLOGIA..... | 39 |
| 2.1. Tipo y diseño de investigación..... | 39 |
| 2.2. Población y muestra..... | 39 |
| 2.3. Tecnicas e instrumentos de investigación..... | 40 |
| III. RESULTADOS..... | 43 |
| IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN..... | 48 |
| V. CONCLUSIONES..... | 51 |
| 5.1. Conclusiones..... | 51 |
| 5.2. Recomendaciones..... | 52 |
| VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 53 |
| VII. ANEXOS Y APÉNDICES..... | 57 |
| Anexo N° 1 Matriz de Consistencia Lógica..... | 58 |
| Anexo N° 2 Matriz de Consistencia Metodológica..... | 59 |
| Anexo N° 3 Cuestionario de Capacitación..... | 60 |
| Anexo N° 4 Cuestionario de Profesionalización..... | 61 |
| Anexo N° 5 Informe de Opinión..... | 62 |
| Anexo N° 6 Plan de Trabajo..... | 67 |

I. INTRODUCCIÓN

La formación de la oficialidad en el Ejército del Perú se encuentra basada en la Constitución Peruana y sustentada en la Ley General de Educación, la normatividad del Sector Defensa y la SUNEDU quienes regulan su funcionamiento a través de un conjunto de mecanismos evaluativos que orientan a las instituciones superiores de postgrado a enfatizar acciones para mantener y mejorar su calidad educativa. De la misma manera el PEI correspondiente a los años 2017-2019 y la ESGE contienen un grupo de contenidos que propenden a optimizar la gestión educativa en el Ejército.

Los fines y objetivos de la ESGE promueven y mejoran la calidad educativa de los estudiantes de postgrado, a fin de que las Fuerzas Armadas cuenten con efectivos militares con la suficiente competencia en el cumplimiento de sus funciones para hacer frente a las amenazas externas como internas. Por otra parte, en relación a los nuevos desafíos de la modernidad, significa contar con un personal eficiente en situaciones de riesgo de acuerdo a los nuevos roles asignados al Ejército del Perú y desarrollando estrategias educativas en relación a ello, de acuerdo al modelo socio cognitivo humanista dentro del sistema educativo de mayor alto nivel de enseñanza en Educación Superior.

Por su parte, la Maestría en Ciencias Militares está orientada a preparar a los Oficiales del Ejército, para desarrollar el ejercicio efectivo, en cuanto líderes con alta responsabilidad profesional a nivel administrativo y operativo, durante la ejecución funcional en dichos cargos. En relación a los tópicos mencionados anteriormente, se formula el objetivo principal y los objetivos secundarios para determinar la relación existente entre la capacitación de los Oficiales a nivel postgrado y el profesionalismo militar en estudiantes de la ESGE. De acuerdo a los mismos, se procede al establecimiento de las hipótesis para determinar el nivel de significancia estadística en

la relación existente entre los estudios de postgrado y la profesionalización dentro de la oficialidad.

Para contrastar la hipótesis se aplicó una metodología tipo aplicado, no experimental y transversal a través de un enfoque descriptivo correlacional. La selección de la muestra estuvo conformada por oficiales que ejercen la Maestría de Ciencias Militares de la ESGE durante el año 2018. Se contó como instrumentos de recolección de datos, la observación directa y la aplicación de una escala predeterminada.

La estructura del contenido en la presente contiene los siguientes aspectos: el problema con su planteamiento y formulación, las bases teóricas de las variables estudiadas, el método empleado y los resultados obtenidos mediante tablas, gráficas y sus interpretaciones. Luego se analizan los resultados alcanzados mediante la discusión de los datos obtenidos y, finalmente, se incluye una serie de conclusiones y las recomendaciones derivadas del estudio ejecutado.

1.1. Antecedentes y fundamentación científica

1.1.1. Antecedentes

Castillo (2012) ejecutó un estudio denominado: La Licenciatura en Ciencias Militares como herramienta Estratégica de proyección Institucional y Pilar de la Educación del Personal Superior del Ejército Nacional, cuyo propósito principal fue determinar los efectos de mejora de la Licenciatura en Ciencias Militares como una herramienta estratégica en el ámbito de la Educación Militar. El diseño de investigación empleado fue de tipo exploratorio y descriptivo. Las conclusiones del estudio permitieron demostrar que el I.M.E.S posee el rango de institución académica de primer nivel,

funcionando de acuerdo a su ROF determinado por el Comando de Enseñanza Castrense, sin embargo y de acuerdo a la información obtenida se señala que la falta de instrumentación de un sistema de antigüedad calificada marca diferencias entre los que buscan su profesionalización y entre quienes esperan cumplir los años para pasar al retiro. Finalmente se concluye que las instituciones deben analizarse desde un punto polimétrico para lograr superar las asimetrías.

Pérez (2010) estudió por su parte, los Sistemas de Gestión docente dentro de la ACAPOMIL. La investigación fue desarrollada dentro de las instalaciones de la Institución de Enseñanza Superior del Ejército de Chile. Dentro de dicha investigación se procedió al análisis de la función docente en sus diversos componentes tales como la planeación, la estructura, los procesos y funciones referidas al control y el monitoreo de dicho sistema. Por su parte, se propone un Sistema de Gestión Docente cuyo fin y propósito fundamental es asegurar la calidad educativa de acuerdo al diagnóstico elaborado conforme a ley. Asimismo, se identificó las deficiencias críticas y se estableció una jerarquía de prioridades. Finalmente, se propuso un Sistema de Gestión Docente con relación a criterios y factores críticos estructurados en módulos que corresponden a los indicadores de gestión. Se concluye que el éxito de este Sistema de Gestión Docente depende del compromiso a nivel de su directiva y del PEI formulado por el Ejército de Chile.

Ugarte y Naval (2010), desarrollaron una investigación sobre capacidades profesionales dentro de la educación superior, a través de un análisis de casos en el curso Competencias Profesionales (I y II) dentro de una investigación de tipo longitudinal. Los resultados demuestran que los usos de metodologías participativas son eficientes en la promoción de habilidades y destrezas de naturaleza profesional. De igual manera, se pone

énfasis en el papel del docente dinamizador de una serie de estrategias referidas a la facilitación, el modelado, la orientación y el entrenamiento, para dejar de cumplir el papel de simple trasmisor de ideas y tener una perspectiva de acompañamiento más que de simple instructor. Por consiguiente, se recomienda que las competencias profesionales se consoliden convirtiéndose en hábitos de conducta, útiles para el ejercicio de las profesiones con un elevado valor práctico y operativo en el contexto del servicio profesional en beneficio personal y social.

Tejada y Vera (2018) realizaron una investigación sobre la satisfacción académica y las competencias profesionales en alumnos de postgrado de Ciencias Militares de la ESGE, cuyo propósito fundamental fue determinar la relación entre la satisfacción académica y sus capacidades profesionales. El marco de dicha investigación se enmarca dentro de la investigación descriptiva, de tipo aplicada correlacional transversal. La muestra estuvo constituida por 240 estudiantes de la ESGE durante el año 2014. Se aplicaron dos instrumentos: una escala referida a la satisfacción de dicha población y otra destinada a la evaluación de las competencias profesionales. Los resultados obtenidos determinaron que no existe asociación estadística entre ambas variables por no poseer el grado de significancia estadística requerida. Se concluyó que el nivel de satisfacción académica que presentan los estudiantes de la ESGE presenta un nivel de correlación directa positivo débil respecto al desarrollo de sus competencias profesionales.

Bardón, M (2017) amplió el marco teórico respecto a la enseñanza de aplicación del método de enseñanza y desarrollo de competencias de los Oficiales de la ESGE durante el año 2015, cuyo propósito fue el establecimiento de la relación entre los métodos de enseñanza y el desarrollo de competencias en los estudiantes. El diseño de la investigación

correspondió a un diseño descriptivo correlacional. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo y se utilizó un diseño correlacional. La muestra seleccionada correspondió a 100 Oficiales de la actualización profesional en la Maestría. En relación al instrumento para la recolección de datos se utilizó una escala tipo Likert de 12 reactivos relacionados a cada factor de estudio. Los resultados obtenidos concluyeron que, el desarrollo profesional de las competencias guarda relación con los métodos de enseñanza dentro de la Maestría de la ESGE.

Caballero, Cuba y Gonzáles (2016) estudiaron los lineamientos dentro de la evaluación de los Oficiales del Ejército Peruano, cuyo propósito fue la elaboración de un conjunto de propuestas para la evaluación del desempeño de dichos Oficiales, a través de la evacuación de sistema vigente de calificación. Los resultados de la investigación permitieron establecer la escasa variación de los sistemas de calificación profesional dentro del Ejército peruano desde el inicio de su funcionamiento. Se compararon los sistemas evaluativos del desempeño de Oficiales en el contexto de las Fuerzas Armadas del Perú, con respecto a los sistemas de evaluación de tres países de Sudamérica. Como instrumentos de recolección de datos se contó con la entrevista estructurada para expertos de gestión de personas de los referidos institutos armados, así como un cuestionario dirigida a altos mandos del Ejército Peruano intervinientes en el diseño y planificación de las alternativas de evaluación.

Díaz (2015) por su parte, realiza un análisis de la formación militar dentro de la Escuela Militar de Chorrillos (EMCH), en el marco de su desarrollo profesional, analizando la influencia de la formación militar sobre el desempeño de sus funciones de la EMCH. Los resultados de la investigación permitieron establecer la asociación directa entre las variables formación militar y desempeño de Oficiales de dicha escuela de formación militar. Se

recomienda que, en términos prospectivos, las variables estudiadas se apliquen también con un carácter institucional a toda la Escuela; ya que es necesario conocer y proponer cambios integrales en toda la institución de formación castrense.

1.1.2. Fundamentación científica

La fundamentación científica de la presente investigación está basada en los aportes teóricos nacionales e internacionales como marco contextual para la elaboración del presente estudio y la formulación de las hipótesis de investigación, contando con una fundamentación científica sólida sobre dichas variables.

La capacitación fue entendida como como un conjunto de competencias teóricas y prácticas que se encuentran interrelacionadas y que se encuentran en diversos factores considerados claves como la motivación, valores, actitudes, emociones y otros factores.

1.1.2.1. Capacitación.

En el mundo contemporáneo, las capacitaciones deben estar constituidas por una serie de maneras para operar e intervenir sobre la realidad expresadas a través de actitudes, habilidades, destrezas y valores incorporados en labores cotidianas propias del cargo o función asignadas a las personas capacitadas relacionadas con una labor específica. El concepto genérico es el de competencias, el cual involucran el desempeño de los estudiantes dentro de una función determinada (DGECCE, 2004).

La capacitación implica un proceso permanente de conocimientos y destrezas destinadas, por lo general, hacia la consecución de las metas y los objetivos institucionales. En consecuencia, toda capacitación es considerada de gran importancia durante la vida laboral y profesional para que exista un desarrollo exitoso dentro de una organización a través del adiestramiento en las competencias necesarias para que el trabajador pueda aportar soluciones rápidas y efectivas durante su desempeño en el área asignada

Objetivos de capacitación

La capacitación está orientada al desarrollo organizacional, basadas en un esquema educativo de cultura de valores y productividad, para el fortalecimiento de la calidad educativa. La capacitación, presenta objetivos precisos, entre los cuales destacan los siguientes:

- a. Orientar a las organizaciones hacia una mejor productividad y a sus colaboradores hacia una disposición más positiva hacia el trabajo.
- b. Ampliar el dominio de las funciones en todos los niveles.
- c. Aumentar el compromiso con la productividad laboral.
- d. Mejorar la identidad del personal con los objetivos organizacionales.
- e. Lograr un mejor posicionamiento de la imagen organizacional.
- f. Propiciar la confianza, la autenticidad y la apertura con usuarios.
- g. Promover mejores relaciones interpersonales.
- h. Elaborar guías para la actividad laboral.
- i. Mejorar el proceso para decidir y aplicar soluciones a situaciones problemáticas.

- j. Facilitar el desarrollo organizacional hacia la promoción humana.
- k. Colaborar en la preparación de liderazgo transformacional.
- l. Incremento del nivel de productividad y de la calidad.
- m. Incrementar la comunicación fluida entre todas las áreas.
- n. Canalizar la tensión y manejar los conflictos laborales.

En conclusión, la capacitación debe constituir un proceso sistemático que posibilite articular el contenido de la capacitación con los objetivos organizacionales y las expectativas desde diversas perspectivas que conforman el desarrollo organizacional. Los beneficios que tiene una organización con la capacitación es que amplía el conocimiento en todos los niveles y eleva el interés por el desempeño laboral pudiendo mejorar la integración y las relaciones interpersonales. De este modo, la capacitación es una herramienta indispensable para actualizar conocimientos y estrategias de innovación.

Capacidades profesionales en el contexto militar

Las capacidades profesionales están basadas en una combinación de habilidades teóricas y prácticas interrelacionadas que incluyen la motivación, valores, actitudes, emociones y otros elementos conductuales que pueden ser movilizados en situaciones específicas.

La capacidad “es un conjunto de habilidades que son ejercidas por un estudiante o aprendiz enfatizando la importancia del componente cognitivo” (E.P, 2013).

Las capacidades básicas y fundamentales que se desarrollan en la ESGE están referidas al desarrollo de la comprensión, el razonamiento, el fortalecimiento de la expresión oral, escrita y gráfica, la promoción de todos los tipos de pensamiento destinadas todas dichas competencias hacia el correcto cumplimiento de las órdenes y la ejecución adecuada de acciones y orientación espacial y temporal que permiten la ejecución de dichas destrezas para el fortalecimiento institucional”. (ESGE, 2013, p. 28).

Pérez (2012), presenta un conjunto de competencias referidas a los planos cognitivos, procedimentales y valorativos orientados hacia la interpretación y la toma de decisiones en un contexto que involucra la vida personal, profesional y social del individuo de acuerdo a las perspectivas e intereses de su estado nación.

En el Ejército del Perú, las competencias requeridas involucran una serie de actividades para manifestar capacidad de liderazgo, organizador de otras personas, pudiendo asesorarlas y mostrar empatía y sociabilidad, expresar conducta ética y buena disposición para realizar procesos de investigación sobre la problemática cotidiana (Ejército del Perú, 2013). Las situaciones complejas son entendidas dentro de un panorama de una situación de riesgo y permite a los oficiales el cumplimiento efectivo de diversas acciones con alto nivel de responsabilidad y eficiencia.

Por su parte, la competencia es definida como una capacidad que permite el desarrollo del estudiante y cuyo principal componente es cognitivo (Ejército del Perú, 2013). Asimismo, en la entidad castrense se distinguen un conjunto de capacidades denominadas básicas, como: la comprensión, razonamiento, el manejo de la expresión hablada y escrita, el desarrollo del pensamiento creativo, crítico y resolutivo, para el cumplimiento de acciones específicas en un tiempo y espacio determinado.

En relación a la variable formación militar, se encuentra referida a un marco conceptual integral desde la perspectiva holística para la correcta ejecución de las funciones militares tanto en tiempo de guerra como de acción social. Dentro de esta perspectiva se recogen de manera sustancial los aportes teóricos brindados por Díaz (2015) y Morales (2008) quienes definen la preparación de los oficiales para su ejercicio profesional en el marco de sus funciones ejercidas por su Comando.

Finalmente, se rescatan los aportes de Perrenaud (2004) que afirma que es fundamental el desarrollo de competencias y responsabilidades para demostrar un desempeño acorde a la Defensa Nacional tomando en cuenta el marco normativo del CAEN (2016) organización que señala a la Defensa Nacional como el conjunto de acciones predeterminados por el Estado, con el propósito de desarrollar acciones previsoras dentro de la formulación de los procesos estratégicos para el cumplimiento de las necesidades fundamentales de la nación peruana.

Etapas del proceso de capacitación.

El proceso de la capacitación significa un elevado sentido de eficacia y responsabilidad operativa. Por tal razón debe elaborarse un proceso coherente y sistemático. A continuación, se presentan los pasos imprescindibles cuando se implementa un proceso de capacitación (Focus, 2003)

- a. Necesidad. Es fundamental indagar sobre las necesidades de capacitación en los diferentes planos que afectan a la organización: personal,

institucional y social, para lograr una visualización integral de las necesidades.

- b. Diseño de capacitación. Consiste en un momento preparatorio para organizar y orientar los recursos, los métodos, las herramientas e instrumentos.
- c. Validación. Consiste en la implementación de la capacitación en las personas para asimilar los aciertos y los correctivos que se pueden aplicar para el éxito de la capacitación.
- d. Aplicación. Los resultados de la capacitación son llevados a la práctica para lograr cambios en las áreas pertinentes consideradas en el proceso formativo.
- e. Evaluación y seguimiento. Como etapa final, se evalúan los cambios en el accionar de las personas capacitadas, así como se implementa un periodo de seguimiento con el propósito de que se aprecie si los cambios se sostienen en el tiempo.

Tipos de competencias

Para Julia (2014), existen tres grandes planos transversales de competencias dentro de los currículos de formación profesional:

- a. Las Competencias denominadas básicas, que corresponden al periodo formativo de la capacitación integral, destinada de manera regular a la acumulación de una gran cantidad de información disponible de manera eficiente y creativa en función de los proyectos de vida a nivel personal.

- b. Competencias habilitantes, que corresponden a un enfoque de tipo funcionalista de carácter vinculante que permite el desarrollo de la gestión de sus propias capacidades orientadas hacia la demanda del mercado.
- c. Competencias genéricas, que son determinadas y orientadas hacia el ejercicio y desempeño profesional de cualquier carrera y que permiten la ampliación del capital social y cultural de los estudiantes.

Formación Militar

Según la RAE desde una perspectiva amplia, define el término formación como la acción de educar o adiestrar desde una perspectiva activa y dentro de un sentido pasivo, como la adquisición de habilidades y competencias para el desarrollo. En relación al aspecto específico dentro de la formación militar implica el término formación de manera similar, involucrando el término de educación de manera sinónima (Calorio, citado en Díaz, 2015).

Se define formación militar al proceso de capacitación integral donde el sujeto que ingresa a una escuela de formación militar, aprende una base de competencias básicas y genéricas para el desempeño profesional (conocimiento, habilidades y actitudes) de la carrera de las armas dentro del marco normativo del país.

La formación militar está referida también al proceso de la capacitación integral, que comienza desde su periodo de ingreso para la adquisición de las competencias básicas y específicas dentro de las dimensiones de conocimiento, el desarrollo de habilidades y actitudinales referidas a la profesionalización militar, de acuerdo al marco normativo actualizado.

Asimismo, el desarrollo de la instrucción militar está basado en la adquisición de competencias y los valores necesarios a nivel militar y social. (Calorio citado en Díaz, 2015).

Morales (2008), en relación a la formación militar es necesario considerar las dimensiones de acuerdo al sistema. Estas dimensiones involucran la preparación del individuo para el desempeño profesional, en función a sus responsabilidades derivadas de las tareas asignadas por el Comando Superior. Por su parte, Perrenaud (2004) afirma la prioridad en la formación militar la competencia como la aptitud considerada clave para el correcto enfrentamiento ante situaciones similares en función de diversos recursos cognitivos, para obtener un desempeño profesional acorde a la exigencia profesional del Ejército Peruano dentro de sus unidades militares de asignación.

Objetivos Estratégicos de la Formación Militar

- a. Aseguramiento de la calidad educativa dentro de la formación futura de los Oficiales.
- b. Promoción de la innovación a nivel científico y humanístico de manera comprometida y acorde a las prioridades y necesidades del Ejército Peruano.
- c. Fortalecimiento de una formación integral referida al liderazgo desde un enfoque intersectorial.
- d. Continuar la modernización de la gestión administrativa en apoyo a las tareas institucionales.

Componentes de la Formación Militar

La formación militar involucra la confluencia de elementos claves, como son el currículo, el modelo educativo, la formación impartida, los profesores o instructores y los estudiantes. En función a dichos elementos Perrenoud (2004), plantea la importancia del plan curricular planteado como un producto en permanente cambio de acuerdo al contexto entendido desde diversas perspectivas a nivel social, cultural e ideológico de propuestas educativas a nivel internacional, nacional y regional.

a. El currículo educativo

Díaz (2015) determina también la importancia del plan curricular que constituye la base fundamental dentro de la enseñanza - aprendizaje, como soporte dentro del sistema educativo para el fortalecimiento permitiendo la formación y profesionalización castrense.

Por su parte, La Francesco citado en Díaz (2015) plantea una formulación alternativa a la conceptualización del término refiriéndola a una serie de principios de naturaleza axiológica, formativa, científica, epistémica, metodológica, sociológica, psicopedagógica, didáctica, administrativa y evaluativa que se encuentran inspirados dentro de sus objetivos fundamentales y procedimentales, dentro de la formación integral de los estudiantes dentro del PEI.

Picardo (2005), define al currículo como la adición de todas las experiencias significativas planteadas a través del aprendizaje definida en función de una serie de elementos que presentan una influencia directa

para el estudiante dentro del proceso educativo. Asimismo, la categoría currículo contiene múltiples concepciones, expresadas en dos dimensiones. Por un lado, la visión de proceso expresada en las preguntas fundamentales, y la dimensión de producto expresado a través del perfil del egresado.

Finalmente, según el PEI afirma que el contenido curricular de las escuelas de formación, debe responder al primer objetivo del Sistema de Educación del Ejército, en función a la instrucción del personal militar con el objetivo fundamental de lograr las competencias operativas, estimulando el principio del liderazgo y la ética en la profesión de las armas, definida bajo los siguientes fundamentos:

- **Fundamento filosófico**

Este fundamento define el perfil institucional y militar, por grados y de acuerdo a los perfiles diferenciados por armas y servicios. La fundamentación filosófica en función al conocimiento de la naturaleza humana en condiciones especiales, como son los conflictos armados. En función a ello, se define una posición filosófica militar, aplicada en cualquier ámbito.

- **Fundamento antropológico**

Este fundamento se encuentra contenido en función del papel de la cultura, en función de la transmisión de la misma, referida al análisis de las diferentes formas de organización de la sociedad. En dicho sentido, el aporte más significativo, es sostener el planteamiento de la acción pedagógica respondiéndose y adaptándose a las características del grupo cultural donde desarrolla su acción pedagógica.

- **Fundamento cultural**

Este fundamento se encuentra relacionado con el origen étnico y el carácter plurinacional de la nación peruana, considerando la identidad nacional, reforzando el concepto del nacionalismo en el ejercicio de la actuación militar, reconociendo la importancia del pasado, las tradiciones y la presencia de los dogmas religiosos dentro de un contexto objetivo y subjetivo, considerando la profesionalización del ejercicio militar en el devenir histórico de la nación peruana.

- **Fundamento psicológico**

Este fundamento propone la articulación entre el currículo y la sociedad en su conjunto, generando la interrelación entre los profesionales y los estudiantes, obviando el enfoque educativo tradicional basada solo en la transmisión y asimilación de los contenidos cognitivos, generando un cambio de orientación acorde a la educación moderna y transformadora. De esta manera, el

fundamento psicológico se encuentra basado en el proceso de la investigación y el diseño y utilización de los enfoques y teorías psicológicas y experimentales para el análisis y la predicción de las conductas de las FFAA frente al invasor externo, y frente a amenazas internas y gestión de riesgos.

- **Fundamento pedagógico**

Este fundamento tiene como propósito fundamental la preparación del personal de las fuerzas militares para su participación en la defensa y desarrollo nacional. Por ello resulta de singular importancia la determinación de las competencias dentro de su función fundamental educativa. Por dicha razón el currículo compromete la voluntad del personal de las FFAA para su ejercicio ético y positivo, orientada a la capacitación militar a través del desarrollo de nuevos programas académicos para la profundización y actualización de los componentes doctrinarios de la formación militar.

- **Fundamento curricular**

Este fundamento se encuentra ligado de manera primordial hacia el desarrollo curricular de un conjunto de conocimientos sistemáticos que combinan la polivalencia con la especialización, la cual se visualiza en tres componentes académicos: Conocimientos Básicos, Cultura General y Especialización.

b. El modelo educativo

Durante la formación militar, el modelo o paradigma educativo, debe estar relacionado con la adopción de un determinado propósito que permita la superación de las deficiencias u obstáculos, en el proceso de enseñanza aprendizaje. Algunos modelos que se consideran son los siguientes:

- **Modelo Tradicional**

El modelo tradicional enfatiza la formación del personal militar en el modelamiento, a través del rigor orientado a la disciplina y el ejercicio de la voluntad y la ética, siendo los estudiantes organismos receptores, siendo este modelo, el que ha sido empleado a lo largo de todo el siglo veinte y siglos anteriores para la formación del personal militar (Flórez, 2005).

- **Modelo Conductista**

El modelo conductista se encuentra desarrollada dentro del marco de la racionalización y el planeamiento de los recursos, a través de la transmisión de los contenidos y conocimientos técnico científicos, mediante la técnica del adiestramiento (Flórez,2001).

Por su parte, dicho modelo fija y mantiene control sobre los objetivos formulados con precisión e indicadores claros, los cuales son reforzados de manera minuciosa. El método conductista incluye la

fijación y control de los objetivos instruccionales en términos de objetividad y utilidad.

Finalmente, en función de los principios conductuales, el aprendizaje es originado en una triple relación de contingencia entre un estímulo denominado antecedente, la conducta y un estímulo denominado consecuente.

- **Modelo Socio-Cognitivo-Humanista**

Este modelo se encuentra basado en diversas aproximaciones teóricas, donde se destacan los aportes teóricos de Jean Piaget, Brunner y el influjo de la corriente cultural-contextual de Vigotski-Feuerstein. Dentro de este modelo destaca el estudio de los procesos mentales de cada individuo, mientras que el paradigma socio-contextual propugnado por Vigotsky se encuentra basado en la interacción individuo-ambiente de modo complementario. De acuerdo al paradigma cognitivo se brinda significación y sentido a los conceptos, estructurando significativamente la experiencia y facilitando el aprendizaje compartido. El paradigma cognitivo está centrado en procesos de pensamiento del profesor, en relación a como enseña, y del alumno, en relación a como aprende. Fernández, citado por Díaz (2015) sostiene que, por otra parte, el desarrollo de valores y actitudes expresamente programados y desarrollados en el currículum, lo convierte en un modelo humanista capaz de transmitir valores y actitudes que generen una cultura y una sociedad más humana, justa y fraterna (La Torre, 2013). La evaluación implica el uso de instrumentos de autoevaluación y coevaluación.

En definitiva, se pretende lograr coherencia entre el proceso formativo y el respectivo modelo educativo, que trata de implementarlo, esperando que los cadetes y oficiales incorporen el sentido crítico, a través de un proceso de enseñanza-aprendizaje (Mariño, 2010). Por ello, Calorio 2010, citado en Díaz (2015) considera al estudiante como un constructor reflexivo de su aprendizaje haciéndolo consciente de su entorno, reflexivo en su accionar, ético en su desempeño y propendiendo a desarrollar su escala de valores personal de acuerdo a los valores institucionales. Por ello, el modelo empleado en la formación profesional del Ejército al interior de la Escuela Superior de Guerra es el modelo socio cognitivo humanista.

c. La Educación Militar

La denominada educación militar goza de autonomía académica, según la Ley General de Educación en sus tres etapas específicamente diferenciadas.

- **Etapas de Formación**

Esta etapa consta de una educación de naturaleza integral dentro de sus dimensiones culturales, militares, además del entrenamiento de tipo físico y moral para la formación integral. Asimismo, durante esta primera etapa se moldea y forja el carácter del Oficial mediante la asimilación de la actitud, la disciplina y responsabilidad en la asunción de su responsabilidad funcional de acuerdo a tradiciones, principios y valores institucionales.

El proceso educativo en esos años transcurre a nivel formal, establecido a través del Plan Curricular y de los denominados procesos simbólicos en interacción directa con otras promociones, compañeros e instructores. Además, durante esta etapa formativa, los objetivos, fines y el perfil profesional colocan a la institución como el centro del proceso educativo, para la identificación absoluta entre el individuo y la institución.

En conclusión, durante esta etapa, la formación militar no obedece simplemente a la malla curricular impartida en cursos militares, no militares y el entrenamiento táctico en operaciones especiales, sino que requiere de la existencia de una exposición permanente a símbolos, mensajes, ideología, que conforman al futuro Oficial en conocimientos y personalidad, propiciando un culto a la institución militar en tiempos de guerra y paz dentro de las funciones de las FFAA.

- **Etapa de capacitación**

La capacitación implica que todos los Oficiales del Ejército Peruano asisten de manera diferenciada a sus diversas Escuelas de Armas que efectúan labores formativas, determinados en seis meses de capacitación a través del proceso de asimilación de los cursos formativos a través de los denominados cursos básicos y avanzados, de manera respectiva, obteniendo en un primer nivel el grado de Teniente y en un segundo nivel el grado de Capitán.

Posteriormente, previo concurso, ingresan a la denominada Escuela de Guerra, donde se presentan las áreas de estrategia, táctica, logística, inteligencia, entre otras, que son impartidas con el objetivo

fundamental de obtener el perfeccionamiento requerido en ciencias militares y conocimientos administrativos, que permiten el correcto desempeño en los Estados Mayores de las Unidades.

- **Etapa de especialización**

La denominada etapa de especialización propone una serie de cursos electivos por los oficiales del Ejército Peruano, como las Operaciones Sicológicas, Comando, Paracaidismo, Inteligencia etc.

La participación en dichos cursos permite una mayor vinculación entre los Oficiales de armas y servicios de manera interrelacionada y conjunta con el objetivo de lograr las capacidades necesarias para enfrentarse a un potencial riesgo o enemigo tanto a nivel interno como externo en condiciones de suprema adversidad.

Finalmente, los cursos de carácter operativo y estratégico culminan en la Maestría de Defensa y Desarrollo Nacional que brinda el Centro de Altos Estudios Nacionales (CAEN), con la asistencia de manera selecta de los Coroneles en grado de actividad, así como sus pares de armas y la presencia de funcionarios civiles que determinen su participación en dicha maestría.

d. Los docentes.

La enseñanza a nivel post grado es impartida en las aulas de la ESGE-EPG por parte de los docentes que forjan Oficiales militares de alto nivel profesional.

Su misión es capacitar a los Oficiales del Estado Mayor y Comandantes, en los nuevos retos que presenta el país en la actualidad, siendo su objetivo fundamental implementar una serie de estrategias, métodos y procedimientos para generar el pensamiento crítico y creativo.

Los docentes de la ESGE-EPG están acreditados por el Consejo de Evaluación, Acreditación y Certificación de la Calidad de la Educación Superior Universitaria, organismo especializado del MINEDU.

e. Los oficiales

Los oficiales cuentan con diversas oportunidades de capacitación a través del programa de Alto Mando del Ejército, de un año de duración, dirigido a Coroneles que tienen la oportunidad de capacitarse en Planeamiento Estratégico, Seguridad, Defensa y Operaciones de paz, entre otros temas.

Por otra parte, la maestría en Gestión Pública, de dos años de duración, se dicta en asociación con la Universidad del Pacífico. La oferta académica para Oficiales del grado de mayor incluye la maestría en Ciencias Militares, el diplomado en Gestión Pública, dictado en la Universidad San Ignacio de Loyola, y el diplomado en Técnica de Estado Mayor Postgrado.

Finalmente, Moreno, (2001), afirma en función a los cambios obtenidos, que las consecuencias obtenidas no dependen fundamentalmente del nivel de adiestramiento y adoctrinamiento del Ejército, sino además de factores exógenos como el diseño de procesos normativos y ejecutivos, los recursos tecnológicos, financieros y humanos, etc.

1.1.2.2. Profesionalización del Ejército Peruano

Antecedentes históricos

El Ejército Peruano (E.P) surge de manera no oficial con la promulgación de la independencia del Perú, mediante la creación de la Legión Peruana de la Guardia, el 18 de agosto de 1821, hecha efectiva mediante decreto del Protector del Perú Don José de San Martín (Farfán, Núñez y Meza (2016).

En el primer gobierno de Ramón Castilla se procedió a la primera modernización del E.P mediante la organización, equipamiento y entrenamiento de unidades militares de la época. Sus consecuencias directas se pudieron hacer efectivas durante el combate del Dos de Mayo durante el intento de intromisión española en nuestro continente.

El segundo proceso modernizador surgió después de la catástrofe nacional a consecuencia de la guerra con Chile, mediante la acción efectiva del Mariscal Andrés Avelino Cáceres, quien dispuso a nivel de suma prioridad nacional, la reorganización y el equipamiento directo del Ejército, a través de la llegada de una misión militar francesa que cumplió una misión de asesoramiento vinculada a la profesionalización de los cuadros militares y

el establecimiento de una moderna y efectiva adquisición de competencias, a nivel militar preferentemente.

El tercer proceso modernizador se hizo efectivo durante las décadas del 50 y 60 del siglo pasado, a través de una misión de los Estados Unidos de América en su carácter de nación hegemónica a nivel mundial, dentro de un proceso de reorganización y equipamiento de los Ejércitos de América Latina para lograr un conjunto de aliados estratégicos en el marco de la denominada Guerra Fría.

Durante la etapa del terrorismo y la lucha antisubversiva se establece para el E.P la adquisición de nuevas capacidades dentro de una denominada guerra de guerrillas, a través de la creación de la Escuela de Paracaidistas y la Escuela de Comandos, en el marco del fortalecimiento del Sistema de Inteligencia Nacional y el equipamiento militar, en estrategias de seguridad y defensa para enfrentar dicho riesgo para el Estado Peruano.

Finalmente, en la actualidad de acuerdo a los procesos tecnológicos, la globalización y los cambios políticos y sociales, se ha prestado particular importancia a la participación de nuestros efectivos, ante amenazas internas y externas y la gestión de riesgos ante calamidades y desastres naturales y la estabilidad democrática del Perú (Farfán, Núñez y Meza 2016).

Definición de profesionalización

La profesionalización en un sentido amplio significa la eficacia en una determinada profesión; en el sentido más específico, la profesionalización implica un proceso social mediante el cual se mejoran las habilidades de una

persona para hacerla competitiva en términos de su profesión u oficio bajo condiciones de integridad y competencia.

Shapiro, René & Irving (2011) definen la profesionalización como la adquisición de las competencias profesionales necesarias en el proceso formativo y laboral. Por su parte, Mamaqi y Miguel (2011) definen la profesionalización como el conocimiento de los perfiles profesionales en relación a sus funciones y actividades; consecuencia de ello es el desarrollo de su propio perfil profesional y el desarrollo de sus competencias específicas y transversales.

Finalmente, una adecuada profesionalización implica elevar los niveles de identidad profesional y sus procesos de evaluación del desempeño profesional (Tejada et al., 2009). En conclusión, se afirma que dicha profesionalización engendra en el propio oficial del Ejército Peruano un conocimiento y el incremento de su experticia profesional y el reconocimiento social de las competencias para una profesión (Wittorski, 1998).

Gestión Estratégica y modernización del Ejército Peruano

El Comando del Ejército del Perú el año 2001 plantea la modernización de la institución castrense a través de un plan de trabajo interinstitucional para la elaboración de una línea base o diagnóstico situacional a nivel externo e interno del Ejército Peruano, denominado “Proyecto Ejército”; con el propósito de determinar la valoración positiva y negativa de la Institución a través de sus procesos operativos y administrativos.

En un segundo término, durante su elaboración y formulación de estrategias, se consideraran como variables de estudio, los aspectos funcionales y operativos dentro del Ejército Peruano, tales como: personal, inteligencia, instrucción, operaciones y logística.

En el 2004, se reactivó el equipo de trabajo y logran terminar el estudio, se formulan estrategias que permitirían la modernización del Ejército con un horizonte de planeamiento al 2021.

Plan Bicentenario y educación militar

El Plan Bicentenario es un programa específicamente diseñado en el marco del bicentenario de nuestra independencia nacional en un horizonte temporal determinado por el cumplimiento de nuestros planes estratégicos a nivel de nación. Sus fundamentos se encuentran contenidos de acuerdo a los criterios formulados a partir de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y las 31 Políticas de Estado del Acuerdo Nacional (2002).

El Acuerdo Nacional está definido según seis ejes estratégicos relacionados de manera fundamental, a la dignidad de las personas, las oportunidades de acceso a servicios, la gobernabilidad y el desarrollo regional e infraestructura y finalmente, la estrecha vinculación con el cuidado del medio ambiente. Dicho esquema parte dentro de los procesos de gobernabilidad y gobernanza, la reducción de los índices de pobreza y la participación de los sectores con alto nivel de vulnerabilidad dentro de la vida nacional de los sectores educativos y sanitarios de nuestro país. (CEPLAN, 2011).

Por ello, el Plan Bicentenario puede definirse como un instrumento orientador, de carácter flexible, en relación directa con la dinámica social y económica del país, generando diversas propuestas, objetivos e indicadores para la consecución de diversos proyectos articulados en el presupuesto general de la República, en estrecha vinculación con los planes regionales y municipales.

Objetivos de la profesionalización militar

Objetivo Estratégico N° 1

Contribuir a mejorar la calidad educativa dentro de la formación integral del Oficial del Ejército del Perú.

Objetivo Específicos

- a. Incentivar el mejoramiento de la calidad a través de los procesos de enseñanza aprendizaje que contribuyen a la formación profesional del Oficial del Ejército del Perú.
- b. Generar e incentivar la calidad docente dentro del proceso de formación profesional del Oficial del Ejército del Perú.

Objetivo Estratégico N° 2

Promover los procesos para la elaboración de planes de investigación a través de la formulación de tesis que tengan como propósito fundamental, elevar los niveles de calidad e innovación humanística, científica y tecnológica en los Oficiales del Ejército del Perú, de manera comprometida con el desarrollo nacional.

Objetivos Específicos

- a. Incentivar la formulación de planes de investigación científica y técnica acorde a las necesidades del Ejército Peruano y el desarrollo nacional.
- b. Desarrollo de sistemas generadores de producción intelectual con el objetivo de normar la producción de contenidos.

Objetivo Estratégico N° 3

Fortalecimiento del liderazgo y la promoción de valores dentro de un marco multidisciplinario.

Objetivos Específicos

- a. Incentivar el desarrollo del liderazgo a través de la práctica de valores en relación a los cambios formativos modernos.
- b. Generación de un enfoque multidisciplinario en relación a diversas poblaciones metas en el ámbito local, regional y nacional.

Objetivo Estratégico N° 4

Promoción de una gestión administrativa moderna.

Objetivos Específicos

- a. Disposición de una organización institucional actualizada para una gestión administrativa, de acuerdo a los estándares modernos de calidad y alta eficiencia
- b. Disponer de recursos logísticos necesarios dentro de la formación del Oficial del Ejército del Perú, en apoyo directo a las funciones prácticas
- c. Mejoramiento de los procesos administrativos con la generación de los recursos económicos y financieros.

Desempeño profesional dentro del Ejército Peruano

El desempeño profesional del personal militar es un elemento primordial en el proceso de la profesionalización de los efectivos militares, que tiene como propósito fundamental el proceso de mejoramiento continuo de la formación militar, a través de una serie de conocimientos y competencias cognitivas, así como referida a la promoción efectiva de sus propias habilidades y actitudes para el cumplimiento del deber.

Por su parte, Landy y Conte (2005) plantean que el desempeño de los efectivos militares como modelo de comportamiento laboral relacionado de manera directa con la consecución de sus fines y objetivos profesionales.

Asimismo, el desempeño profesional de los oficiales se puede definir como la serie de acciones ejecutadas durante su labor efectiva dentro de cada unidad o dependencia en función de sus propósitos formativos en cada unidad o dependencia a la cual se encuentra asignada.

Finalmente, según el Plan Estratégico Institucional (PEI), el desempeño de cada efectivo militar debe estar vinculado a los perfiles del ingresante a la Escuela Militar de Chorrillos, en relación al aprendizaje y asimilación de contenidos cognitivos y procedimentales para la formación de una fuerte

formación en valores a nivel personal e institucional para la facilitación de los medios adecuados para su eficiencia en el desempeño operativo en las diferentes dependencias , medios de apoyo y reserva militar.

1.2. Justificación de la investigación

El motivo de esta investigación está orientada a establecer la asociación entre la Capacitación y el Profesionalismo en el Ejército del Perú, ya que debido a los escenarios que se vienen presentando en la actualidad, las Fuerzas Armadas deben asumir nuevos roles, que deben ser abordados y desarrollados desde un enfoque, tanto administrativo como operativo y que tienen su punto de partida en el adiestramiento del personal militar, y no necesariamente centrado en el ámbito militar, sino que existe la necesidad de una preparación constante, en educación superior (posgrado), tiene la importancia del personal militar que permita la adquisición de nuevas competencias, permitiendo coadyuvar el cumplimiento de los objetivos de la Institución, las Fuerzas Armadas y del Estado.

Las competencias adquiridas permitirán a la ESGE alcanzar los objetivos de la reforma educativa emprendida desde el año 2011, con la prestación de servicios profesionales especializados dentro del ámbito de la formación universitaria en el marco de la asignación de recursos para el mejoramiento del soporte educativo. El beneficio social en la institución promueve el desarrollo de una gestión adecuada para el diagnóstico, planeación, ejecución, evaluación y seguimiento de los resultados académico-administrativos con el compromiso de los estudiantes, en el desarrollo y la defensa nacional.

En cuanto a su naturaleza y aporte científico, la capacitación y la consecuente profesionalización del personal militar, va a tener un impacto importante y trascendental en el desarrollo socio económico de la Nación, en vista que al tener

mejores panoramas educativos y mayor amplitud de conocimientos respecto a la realidad nacional, va a permitir un mayor compromiso y una mejor visión prospectiva para la identificación y solución de problemas.

1.3. Problema

En los últimos tiempos, se puede apreciar la necesidad de que los procesos formativos de las fuerzas armadas, se adecúen a las necesidades de carácter cambiante y diversificado que puede afectar a las relaciones entre los estados y naciones en todo el mundo. Los procesos de capacitación a nivel postgrado permiten la intervención oportuna cuando el ordenamiento externo e interno de una nación se encuentran en dificultades o riesgos en su normal desenvolvimiento como país soberano e íntegro (OCDE, 2002).

Todo proceso de capacitación involucra, de manera prioritaria, el desarrollo de competencias entendidas como el aprendizaje de una serie de comportamientos, percepciones, valoraciones y actitudes ubicables en el desempeño de funciones específicas que permite a los egresados el desarrollo exitoso de funciones específicas en relación a diversos ámbitos de intervención. En relación a dichos procesos, se sostiene que es necesario considerar las dimensiones que preparan al futuro oficial del ejército para cumplir sus actividades y acciones de acuerdo con un desempeño responsable, encomendado por el Comando Superior. De acuerdo a ello, el proceso formativo de los oficiales debe estar relacionado con el desempeño profesional esperado del oficial, en una determinada fuerza operativa militar. (Morales, 2008).

Por otra parte, los procesos de capacitación hacia los oficiales en América Latina, suelen tener deficiencias en su formación profesional, en especial en las áreas de investigación; situación que después repercute en la calidad del ejercicio

institucional. Así mismo, existen instancias y medios de control e intercoordinación que presentan deficiencias y falta de transparencia (Rico y Chinchilla, 2002).

Según lo establecido en el Plan Bolognesi del Ejército se requiere, de acuerdo a sus objetivos específicos, lograr un nivel elevado de calidad organizacional que, a su vez, estén constituidas por un personal idóneo con alta capacidad organizativa y resolutoria. Los resultados de dicha capacitación permitirán constituir una cultura institucional, caracterizada por su capacidad de resolución inherente a sus funciones (Ejército del Perú, 2001).

Al respecto, un aspecto primordial de la ESGE, es su constitución como el centro de educación superior a nivel postgrado con las funciones educación, capacitación y desenvolvimiento profesional de los próximos oficiales de Estado Mayor del Ejército, coadyuvando en la preparación de competencias profesionales utilizables de manera eficiente y eficaz en los diversos contextos de sus labores ya sean nacionales o internacionales.

Entre las funciones de los egresados del ESGE se encuentran en periodos de paz, la coordinación intergubernamental con países limítrofes, y las acciones destinadas a la gestión y prevención de desastres. En ese sentido, se considera la apremiante urgencia de que el Perú disponga de un ejército con nuevas competencias orientadas a los nuevos desafíos que encierra la convivencia humana entre los pueblos y entre las naciones.

Precisamente, las condiciones actuales requieren de un cambio profundo en el Ejército del Perú con una prioridad en la formación castrense ya que es necesaria la innovación y reactualización de contenidos, métodos, alcances y acciones que se adapten a la realidad cambiante y diversificada. Esta reforma militar integral deberá consolidar la estadía en el proceso formativo, así como preparar a los estudiantes

en una sólida cultura de servicio a la patria (Florez, 2005). Para incorporar estas capacidades, se requiere habilitar el proceso formativo con actitudes, comportamientos y valores que, apropiadamente, sirvan al desarrollo personal del oficial, así como a los nobles fines de la institución castrense (ESGE, 2013).

1.3.1. Problema general

¿Existe relación entre la Capacitación post-grado y profesionalismo militar en oficiales de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE, 2018

1.3.2. Problemas específicos

¿Existe relación entre la capacitación post-grado, dimensión importancia y el profesionalismo militar en oficiales de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE, 2018?

¿Existe relación entre la capacitación post-grado, dimensión gestión y el profesionalismo militar en oficiales de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE, 2018

1.4. Conceptuación y operacionalización de variables

Capacitación

La definición de capacitación de manera genérica, significa involucrar a un estudiante dentro de un proceso formativo para el desarrollo de sus habilidades y conocimientos con el fin de fortalecer el desempeño en una actividad específica. Dichos saberes son inherentes a las funciones terminales que deberá asumir los capacitados, las cuales se encuentran enfocadas en dimensiones individuales, grupales y organizacionales. Por eso, es imprescindible enfatizar que las capacitaciones deben guardar estrecha relación con las necesidades institucionales y los requerimientos sociales (OCDE, 2002).

Profesionalización

La profesionalización en un sentido amplio significa la eficacia en una determinada profesión; en el sentido más específico, la profesionalización implica un proceso social mediante el cual se mejoran las habilidades de una persona para hacerla competitiva en términos de su profesión u oficio bajo condiciones de integridad y competencia.

1.4.1. Operacionalización de variables

Tabla 1

| Variables | Dimensiones | Indicadores |
|---|--|--|
| <p>Capacitación Postgrado</p> <p>Definición conceptual: Combinación de conocimientos, habilidades, emociones, actitudes y valores en el ámbito militar y social determinan el (Ejército del Perú, 2013).</p> <p>Definición operacional: Conjunto de respuestas emitidas en una escala de capacitación a nivel postgrado.</p> | <p>Importancia</p> <p>Gestión</p> <p>Calidad</p> | <p>Nivel de satisfacción de los Contenidos</p> <p>Nivel de Impacto en los estudiantes</p> <p>Nivel de eficacia de la Metodología</p> |
| <p>Profesionalismo Militar</p> <p>Definición conceptual: Conocimiento de los perfiles profesionales en relación a sus funciones y actividades, dentro de su perfil profesional en el desarrollo de sus competencias específicas y transversales (Mamaqi y Miguel, 2011).</p> <p>Definición operacional: Respuestas emitidas hacia una escala de Profesionalismo Militar.</p> | <p>Técnicas y procedimientos</p> | <p>Nivel de eficiencia obtenida</p> |

1.5. Hipótesis

1.5.1. Hipótesis general

Ha: Existe relación entre capacitación postgrado y profesionalismo militar en Oficiales de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE, 2018

Ho: No existe relación entre capacitación postgrado y profesionalismo militar en Oficiales de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE, 2018

1.5.2. Hipótesis específicas

Ha1: Existe relación entre capacitación postgrado, dimensión importancia y profesionalismo militar en Oficiales de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE, 2018

Ho1: No existe relación entre capacitación postgrado, dimensión importancia y profesionalismo militar en Oficiales de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE, 2018

Ha2: Existe relación entre capacitación postgrado, dimensión gestión y profesionalismo militar en Oficiales de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE, 2018

Ho2: No existe relación entre capacitación postgrado, dimensión gestión y profesionalismo militar en Oficiales de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE, 2018.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación entre capacitación postgrado y profesionalismo militar en Oficiales de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE, 2018

1.6.2. Objetivos específicos

Establecer la relación existente entre capacitación postgrado, dimensión importancia y profesionalismo militar en Oficiales de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE, 2018

Establecer la relación existente entre capacitación postgrado, dimensión gestión y profesionalismo militar en Oficiales de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE, 2018

II. METODOLOGIA

2.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es aplicada, pues se desarrolla en un contexto no experimental. Por su objetivo corresponde a una investigación de tipo descriptiva – correlacional, que mide de manera independiente los conceptos o variables a los que se refieren con la mayor precisión posible (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

El diseño que se empleó fue el descriptivo-correlacional y transversal, que determina si existe asociación o correlación estadísticamente significativa entre dos variables, estableciendo el nivel de significatividad entre ambas. El carácter transversal corresponde a un estudio que utiliza un solo momento de análisis sobre el objeto investigado (Plutchik, 1994).

M: X-----r-----Y

Donde:

X: Variable 1: Capacitación postgrado

Y: Variable 2: Profesionalismo Militar

r: Relación

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

La investigación estuvo constituida por una población de 119 oficiales graduados en la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE, 2018

2.2.2. Muestra

El tamaño de la muestra fue obtenido mediante el tipo no aleatorio intencional mediante el cual, la elección de la muestra no está encaminada con un criterio aleatorio sino con una convergencia de los sujetos a aceptar ser parte de la muestra de modo voluntario; en total fueron 72 oficiales graduados.

2.3. Técnicas e instrumentos de investigación

2.3.1. Técnicas:

Se emplearon la observación directa, la encuesta y la entrevista.

2.3.2. Instrumento:

Se empleó el cuestionario de capacitación y profesionalización.

2.3.3. Escala de gestión educativa

Ficha técnica

- Nombre: Escala de Postgrado
- Autor: Elmer Sebastián Gendrau Acho
- Objetivo: Evaluar y analizar 02 dimensiones sobre la capacitación postgrado
- Ámbito de aplicación: Adultos
- Administración: Individual y colectiva
- Tiempo: 10 minutos
- Tipificación: 02 dimensiones: importancia y gestión

- Baremación: puntuación directa por cada dimensión
- La escala está constituida por 12 ítems y 02 dimensiones De acuerdo a las normas técnicas la escala presenta 3 opciones: Siempre, a veces y nunca.

2.3.4. Escala de desempeño laboral

Ficha técnica

- Nombre: Escala de profesionalismo
- Autor: Elmer Sebastián Gendrau Acho
- Objetivo: Evaluar y analizar las dos dimensiones de Profesionalismo
- Ámbito de aplicación: Adultos
- Administración: Individual y colectiva
- Tiempo: 10 minutos
- Tipificación: 02 dimensiones: Calidad y técnicas y procedimientos
- Baremación: puntuación directa por cada dimensión
- La escala está constituida por 10 ítems tipo Lickert y 02 dimensiones. De acuerdo a las normas técnicas la escala es dicotómica presentando tres opciones de respuesta: Siempre, A veces y nunca.

2.3.5. Confiabilidad y Validez

Para establecer la confiabilidad del instrumento se utilizó el Alfa de Cronbach. El resultado de dicha prueba arrojó una confiabilidad de 0.811, lo que significa una alta confiabilidad que permitió continuar con el siguiente paso que fue la recolección de datos de la encuesta.

Para establecer la validez de tipo contenido se empleó el juicio de expertos, cuya evaluación fue realizada por tres profesionales pertenecientes a la Universidad Nacional Federico Villarreal, luego sus respuestas fueron sometidas a la prueba Binomial para establecer la concordancia entre los jueces.

2.3.6. Procesamiento y análisis de datos

Procedimiento: Se invitó a completar el cuestionario a 72 Oficiales graduados de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE, 2018. La estimación del tiempo fue de aproximadamente de 20 minutos, con carácter de anónimo.

Luego de la recopilación, se dio inicio al procesamiento estadístico de la información en forma sistemática, con la finalidad de facilitar la comprensión de la investigación. Para realizar el procesamiento de la información, en primer lugar, se trabajó en un dispositivo de almacenamiento donde se guardan los datos de la encuesta en forma completa y abreviada. En la investigación se utilizó la técnica de la encuesta con dos instrumentos: Cuestionario de Capacitación con 12 ítems y el Cuestionario de Profesionalización con 10 ítems, cuya calificación fue procesada automáticamente. El software que se utilizará para efectuar los cálculos estadísticos será el paquete estadístico SPSS 19.

III. RESULTADOS

A continuación, se establecen los resultados de la investigación sobre capacitación postgrado y la profesionalización del Ejército Peruano.

3.1. Resultados descriptivos entre Capacitación en Postgrado y Profesionalización del Ejército

Para precisar el análisis descriptivo de las variables, a continuación se presentan las tablas porcentuales con sus respectivas interpretaciones.

Tabla 2: Análisis Descriptivo de Capacitación Postgrado

| N | Items | Siempre | % | Aveces | % | Total | % |
|---|---|---------|-------|--------|------|-------|-----|
| 1 | ¿Ud. cree que la capacitación en Post Grado es importante para los efectivos del E.P | 71 | 98.6 | 1 | 2.4 | 72 | 100 |
| 2 | Es necesaria la capacitación en el Ejército Peruano? | 72 | 100 | 0 | 0 | 72 | 100 |
| 3 | ¿Usted tiene conocimiento de la existencia de un marco de referencia que emplea el EP para instrumentar la capacitación y desarrollo Institucional? | 69 | 95.83 | 3 | 4.17 | 72 | 100 |
| 4 | ¿Usted tiene conocimiento que el EP emplea servicios de apoyo en capacitación calificada en alguna institución especializada? | 68 | 94.44 | 4 | 5.66 | 72 | 100 |
| 5 | ¿Ud. cree que la capacitación a nivel del postgrado es importante para la formación de valores en los efectivos? | 70 | 97.22 | 2 | 2.88 | 72 | 100 |
| 6 | ¿Su organización viene propiciando la capacitación de los Oficiales EP? | 70 | 97.22 | 2 | 2.88 | 72 | 100 |
| 7 | ¿Existe estándares en el EP que permiten evaluar la calidad del Oficial antes, durante y después del Post-Grado? | 68 | 94.44 | 4 | 5.66 | 72 | 100 |

| | | | | | | |
|----|--|----|-------|---|------|-----|
| 8 | ¿Existen convenios de coordinación con instituciones públicas y privadas para la capacitación y desarrollo del personal? | 66 | 91.66 | 6 | 8.34 | 100 |
| 9 | ¿Cómo evalúa a nivel de importancia los resultados del postgrado? | 69 | 95.83 | 3 | 4.17 | 100 |
| 10 | ¿Cuenta el EP con un grupo colegiado que analice las condiciones de la capacitación y desarrollo? | 70 | 97.22 | 2 | 2.78 | 100 |
| 11 | ¿Ud. considera de importancia el seguimiento del personal capacitado? | 68 | 94.44 | 4 | 5.66 | 100 |
| 12 | Ud. cree que la capacitación a nivel del postgrado es importante para la formación académica en los efectivos | 70 | 97.22 | 2 | 2.78 | 100 |

El análisis de los datos descriptivos en relación a los datos nos permite afirmar en los dos primeros ítems, la importancia de la capacitación reflejada en sus altos valores. Asimismo, el 95.83 % de los Oficiales conocen el marco normativo. Al igual que su importancia (97.22%) en el desarrollo de valores organizacionales y la promoción de la capacitación de los Oficiales dentro de los centros de formación militar (97.22%).

Sin embargo, cabe resaltar que el puntaje más bajo de la escala están referidos a los indicadores y estándares de evaluación de los Oficiales antes, durante y después del Post-Grado (94.44%). Asimismo, los Oficiales del EP afirman la importancia de generar más convenios de capacitación y desarrollo del personal. Finalmente se reafirma la importancia de contar con una evaluación post capacitación para evaluar el seguimiento del personal capacitado.

Tabla 3: Análisis Descriptivos de la variable Profesionalización del Ejército

| N | Ítems | Siempre | % | Aveces | % | Total | % |
|----------|---|----------------|----------|---------------|----------|--------------|----------|
| 1 | ¿Cree que los conocimientos que se dan a nivel del postgrado impactan en la calidad EP? | 61 | 84.7 | 11 | 15.3 | 72 | 100 |
| 2 | ¿Para Ud. estos conocimientos verdaderamente inciden en la calidad del Oficial EP? | 56 | 77.77 | 16 | 22.23 | 72 | 100 |
| 3 | ¿Ud. cree que los estudios de postgrado mejoran el nivel de eficiencia del Oficial EP? | 71 | 98.61 | 1 | 1.39 | 72 | 100 |
| 4 | ¿Considera Ud., que las técnicas y procedimientos que se reciben a nivel de postgrado contribuyen en el mejoramiento de la educación continua en el EP? | 71 | 98.61 | 1 | 1.39 | 72 | 100 |
| 5 | Cree Ud. que el periodo de estudios, crédito y nivel académico del personal docente son adecuados | 72 | 100 | 0 | 0 | 72 | 100 |
| 6 | ¿Repercute la capacitación y el desarrollo en los procedimientos de trabajo del EP? | 61 | 84.72 | 11 | 15.28 | 72 | 100 |
| 7 | ¿Se evalúa la permanencia del personal en la organización una vez que se ha invertido en capacitarlo y desarrollarlo? | 66 | 91.66 | 6 | 8.34 | 72 | 100 |
| 8 | ¿Existe algún estudio en el EP para identificar y precisar en qué áreas y niveles impacta la capacitación? | 67 | 93.05 | 5 | 6.95 | 72 | 100 |
| 9 | ¿Los Oficiales que siguen postgrado logran un impulso para progresar en el servicio de sus funciones? | 72 | 100 | 0 | 0 | 72 | 100 |
| 10 | ¿La metodología de enseñanza del Postgrado ha mejorado la capacidad del Oficial EP? | 72 | 100 | 0 | 0 | 72 | 100 |

El análisis de los datos descriptivos en relación a los datos nos permite afirmar, la importancia referida al nivel de calidad de los estudios de postgrado (98.61%) referidos al nivel de eficiencia de lo Oficiales. De la misma manera la aceptación

de las técnicas y procedimientos impartidos a nivel postgrado (98.61%), correspondiendo el mayor puntaje a que con base a los cursos los Oficiales logren un impulso profesional en la carrera militar (100%) y mejoran la calidad de los Oficiales a nivel general (100%).

Por otra parte, los menores niveles de aceptación de la escala están referidos a la precisión para identificar áreas y niveles impactados por la capacitación (93.05%). Asimismo, es importante la permanencia del personal dentro de sus áreas respectivas (91.66). Finalmente, el puntaje más bajo (84.72) está referido a la repercusión de los estudios a corto plazo, puesto que los resultados se aprecian mejor en el mediano y largo plazo dentro de la ejecución de sus funciones profesionales.

3.2. Prueba de normalidad

Tabla 4. Prueba de Normalidad

| Variables | N | M | DE | Asimetría |
|------------------------|----|------|------|-----------|
| Capacitación Postgrado | 72 | 35.5 | 0.69 | -1.36 |
| Profesionalización E.P | 72 | 32.1 | 0.87 | -0.97 |

En la Tabla 4, se observa que ambas variables Capacitación a nivel postgrado y Profesionalización del Ejército Peruano cuentan con 72 Oficiales participantes. La primera variable cuenta con una media de 35.5, lo cual implica una tendencia media. Asimismo, se aprecia una dispersión de datos aceptable ya que presenta una desviación estándar de 0.69. Asimismo, se obtuvo un coeficiente de asimetría negativo (-1.36), lo cual implica que hay valores más separados de la media a la izquierda.

En cuanto al nivel descriptivo de la Profesionalización del Ejército Peruano se evidencia una media de 32.1, lo cual implica una tendencia alta en cuanto a esta variable por parte de los alumnos. Además, se aprecia una dispersión de datos aceptable ya que presenta una desviación estándar de 0.87. Asimismo, se obtuvo un

coeficiente de asimetría negativo (-0.97), Para el estudio de correlación entre variables se usó la correlación de Spearman ya que la muestra no presenta una distribución normal.

3.3. Resultados inferenciales entre Capacitación Postgrado y Profesionalización de los oficiales.

Tabla 5. Correlación de Spearman entre Capacitación a nivel postgrado y la Profesionalización del Ejército Peruano

| | | Capacitación Postgrado | |
|---------------------------|--|-------------------------------|----------|
| | | R | p |
| Profesionalización | | 0.645 | 0.000 |

Según la tabla 5, el coeficiente de correlación Rho de Spearman indica que existe una relación directa y moderada correlación entre las dos variables. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación.

Tabla 6. Correlación de Spearman entre Capacitación a nivel postgrado por dimensiones y la Profesionalización del Ejército Peruano

| Capacitación Postgrado | Profesionalización | |
|-------------------------------|---------------------------|----------|
| | R | p |
| Importancia | 0.413 | 0.000 |
| Gestión | 0.391 | 0.000 |

Como se aprecia en la tabla 6, el coeficiente de correlación Rho de Spearman indica que existe una relación directa positiva en la dimensión importancia ($r = ,413$) y una correlación directa positiva en la dimensión gestión. ($r = ,391$) Ambas correlaciones son débiles

IV. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN

De acuerdo a los datos, para el estudio de correlación entre las variables se usó el Coeficiente de correlación de Spearman ya que ambas variables no presentan una distribución normal de los datos.

4.1. Contraste de la Hipótesis general

Ha: Existe relación entre capacitación postgrado y profesionalismo militar en Oficiales de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE, 2018

Ho: No existe relación entre capacitación postgrado y profesionalismo militar en Oficiales de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE, 2018.

Considerando los resultados obtenidos de acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman (0.645) que indica que existe una relación directa y moderada correlación entre las dos variables. Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación existiendo una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

De acuerdo a la contratación de las hipótesis, se guarda una estrecha relación con los hallazgos obtenidos por Ugarte y Naval (2010), quienes describen los resultados del desarrollo de competencias profesionales, en la adquisición de conocimientos, y valores considerados fundamentales para la acción y el desarrollo de habilidades que permitan su ejercicio eficaz de una acción militar. Por su parte, Tejada y Vera (2018) destacan la importancia de la relación entre los niveles de satisfacción académica y el desarrollo de competencias profesionales en los estudiantes de la Maestría en Ciencias Militares en la ESGE concluyendo que existe una relación positiva débil entre ambas variables.

4.2. Contraste de la Hipótesis específica 1

Ha1: Existe relación entre capacitación postgrado, dimensión importancia y profesionalismo militar en Oficiales de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE, 2018.

Ho1: No existe relación entre capacitación postgrado, dimensión importancia y profesionalismo militar en Oficiales de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE, 2018.

Teniendo en consideración los resultados obtenidos de acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman (0.413) que indica que existe una relación directa pero débil entre las dos variables. Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación existiendo una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Los resultados obtenidos guardan relación con Bardón (2017) que demostró la importancia del método de enseñanza con el desarrollo de competencias en los Oficiales estudiantes de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE 2015. Por su parte, Díaz (2015) en una muestra de alumnos de la Escuela Militar de Chorrillos demostró la importancia de la capacitación.

4.3. Contraste de la Hipótesis específica 2

Ha2: Existe relación entre capacitación postgrado, dimensión gestión y profesionalismo militar en Oficiales de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE, 2018.

Ho2: No existe relación entre capacitación postgrado, dimensión gestión y profesionalismo militar en Oficiales de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE, 2018.

De acuerdo al coeficiente de correlación Rho de Spearman (0.391), se puede aseverar que existe una relación directa pero débil entre las dos variables. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna de investigación existiendo una relación estadísticamente significativa entre ambas variables.

Finalmente, respecto a la dimensión Gestión, Caballero, Cuba y Gonzáles (2016) elaboran una propuesta para la evaluación del desempeño de oficiales determinando que el sistema de evaluación de oficiales en el Ejército del Perú no ha experimentado una variación sustancial a lo largo de todos sus años de funcionamiento, por lo que propone un diseño de evaluación del desempeño de Oficiales del Ejército del Perú.

V. CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones

1. Existe relación positiva moderada (0.645) entre la capacitación a nivel postgrado y la Profesionalización del Ejército Peruano; es decir, presentan significancia entre ambas variables.
2. Existe relación positiva débil (0.413) entre la capacitación a nivel postgrado en la dimensión importancia y la Profesionalización del Ejército Peruano, lo que indica una relación significativa baja ambas variables.
3. Existe relación positiva débil (0.391) entre la capacitación a nivel postgrado en la dimensión importancia y la Profesionalización del Ejército Peruano, es decir presentan significancia entre ambas variables.

5.2. Recomendaciones

1. Mantener la calidad de la institución educativa para la mejora continua y la calidad profesional de los egresados de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE.
2. Realizar una investigación longitudinal en relación a los resultados de la Maestría, para la determinación de los factores determinantes en el desarrollo de capacidades y competencias profesionales y el desarrollo de valores y actitudes de los estudiantes de la Maestría.
3. Mantener el interés en el desarrollo de convenios para la selección de los docentes de maestría que posean los grados académicos requeridos y con sólidos conocimientos pedagógicos para brindar una educación de calidad a los Oficiales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arnau, J. (2007). *Diseños experimentales en psicología y educación*. México: Trillas
- Armijo, I. Scharage, J. (2001). Muestreo No-Probabilístico. Pontificia Universidad Católica de Chile. Disponible en: https://s3.amazonaws.com/academia.edu/documents/31715755/muestreo.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1524763262&Signature=sX%2Bd2Wux5CL16r0Nc3037mb%2BE9U%3D&responsecontentdisposition=inline%3B%20filename%3DMetodologia_de_la_Investigacion_Escuela.pdf.
- Bardón, M (2017) *Aplicación del método de enseñanza y desarrollo de competencias de los oficiales alumnos de la Maestría de Ciencias Militares de la Escuela Superior de Guerra del Ejército – 2015*. Tesis para optar al grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Docencia y Gestión Educativa. Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de: <http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/1745/nTM%20CE%20Dg-3345%20B1%20-%20Bardon%20Dominguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Caballero, L, Cuba, A y Gonzáles, C (2016) *Propuesta de lineamientos para la evaluación del desempeño de oficiales del ejército del Perú*. (Tesis de para optar el grado de Magíster en Gestión Pública). Universidad del Pacifico. Recuperado de: http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1473/Jose_Tesima_es_tria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Castillo, J (2012). *La Licenciatura en Ciencias Militares como una herramienta Estratégica de proyección Institucional y Pilar de la Educación del Personal Superior del Ejército Nacional*. (Tesis de Administración). Instituto Militar de Estudios Superiores. Recuperado de: <http://www.imes.edu.uy/new/wp-content/uploads/2017/05/PUBLICAS/ TESIS%205043%2012.pdf>
- CEPLAN (2011) Plan Bicentenario Recuperado de: https://www.ceplan.gob.pe/documentos/_plan-bicentenario/
- Díaz, A (2015) *Formación militar en la escuela militar de Chorrillos y el desempeño profesional de los Oficiales egresados promoción 2014*. Univeridad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de:

<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/947/TM%20CEDu%20D69%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ESGE del Perú (ESGE). (2013). Proyecto Educativo Institucional. Lima: Imprenta ESGE.

Farfán, Núñez y Meza (2016) Estrategias para la modernización del ejército del Perú.

Tesis para optar el grado de Magister en Gestión Pública. Universidad del Pacífico. Recuperado de: http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1146/Manuel_Tesis_maestria_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Flórez, J. (2005) La Educación Militar en el Perú. El proceso educativo, los valores militares y la democracia. Aproximaciones al Proceso Educativo Democrático.

Lima: IDL. Aguilar, A. S. (2008). Capacitación y desarrollo de personal. México D.F: Editorial Limusa.

Focus, A. (2010). Las 5 etapas del proceso de capacitación desarrollo. Nueva York: American Management Association Internacional.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, M. (2010), Metodología de la Investigación Científica, México: Mc Graw-Hill

Juliá, M. (2014). Competencias Generales en la Formación Universitaria. En G. Carrillo Mendoza, y G. Carrillo Mendoza (Ed.), Competencias Generales en la Educación Superior Ponencias y Debate (págs. 38-58). Lima, Perú: Ediciones Nova Print S.A.C. Recuperado de http://vicerrectorado.pucp.edu.pe/academico/wpcontent/uploads/2014/10/Encuentro_Curriculo_Competicencias_2014.pdf

Landy, F. y Conte, J. (2005). Psicología Industrial: introducción a la Psicología Industrial y organizacional. (1ª. Ed.). México: Editorial McGraw Hill.

La Torre (2013) Paradigma Socio cognitivo humanista. Universidad Marcelino Champagnat. Recuperado de : <http://www.editorialbruno.com.pe/MarinoLaTorre/?p=287>

Ley N° 28044. Ley General de Educación. Recuperado de : http://www.minedu.gob.pe/p/ley_general_de_educacion_28044.pdf

Mamaqi, Xhevrie & Miguel, Jesús A. (2011). El perfil profesional de los formadores de formación continua en España. Revista Relieve, 17, (1-2), 1-32.

- Mariño, A, López, M (2010) “Avances del proyecto de docencia, extensión e investigación en la asignatura ‘Modelos y Simulación’”. Anales del XII Workshop de Investigadores en Ciencias de la Computación. XII WICC.
- Morales, O. (2008). Gestión de Recursos Humanos basado en Competencias. Recuperado de: <https://www.gestiopolis.com/gestion-de-recursos-humanos-basada-en-competencias>
- Moreno, P. (2001). Escenarios para la educación en el contexto de la globalización. Revista de la Facultad de Economía de la BUAP, VI(16), 107-122.
- Murillo, M (2013) Capacitación en Ingeniería Telemática en el Desempeño profesional en el Centro de Telemática del ejército San Borja-2013. Tesis para optar el grado de Doctor en Educación. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/9306/Murillo_MM_F.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- OCDE (2002) La competencia en América Latina. Recuperado de: <https://www.oecd.org/competition/latinamerica/LACF10thAnniversaryBrochureES.pdf>
- Pérez, G. (2012). *Educarse en la Era Digital*. Madrid: Morata
- Pérez (2010) Diseño conceptual de un sistema de gestión docente para la Academia Politécnica Militar (ACAPOMIL). (Tesis para optar el grado de magister en Gestión y dirección de empresas). Universidad de Chile. Recuperado de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/102494/disenio-conceptual-de-un-sistema-.pdf?sequence=3>
- Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar*. México, SEP.
- Plutchik, K. (1994). Fundamentos de investigación experimental. México D.F: Harla.
- RAE (2018). Diccionario de la Real academia Española. Recuperado de: <http://dle.rae.es/?w=diccionario>
- República Dominicana. Recuperado de: <http://www.gestiopolis.com>.
- Rico, J. y Chinchilla, L. (2002). Seguridad ciudadana en América Latina: hacia una política integral. Siglo XXI Editores. México.

- Shapiro, H.; René, J. and Irving, P. (2011). Emerging skills and competences. –A transatlantic study. EUUS-. Danish: European Commission and Danish Technological Institute.
- Tejada, J. (2009). Profesionalización docente en el escenario de la Europa del 2010. Una Mirada desde la formación. *Revista de Educación*, 349, 463-477.
- Tejada, F., Vera, J (2018). *Satisfacción académica y competencias Profesionales en estudiantes de maestría en Ciencias militares en la Escuela Superior de Guerra del Ejército*. (Tesis para optar al grado académico de Maestro en Docencia y Gestión Universitaria). Universidad Marcelino Champagnat. Recuperado de: <http://repositorio.umch.edu.pe/bitstream/UMCH/530/2/57.%20Tesis%200%28Tejada%20Zagarra%20y%20Vera%20Ipenza%29.pdf>
- Tudela, P. (2007). Reforma policial, COP y POP: perspectivas latinoamericanas de aplicación y paradigmas de gestión policial dirigida a la comunidad”. Septiembre. Recuperado de: <http://www.policia.cl/cidepol/biblioteca/paradigmasgestionpolicial>.
- Ugarte, C., y Naval, C. (2010). Desarrollo de competencias profesionales en la educación superior. Un caso docente concreto. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 2-14.
- Vásquez, L. (2009) *Educación con Maestría*. Bogotá. Ediciones La Salle
- Wittorski, R. (1998). De la fabrication des compétences. *Education Permanente*, 135, 57-69.

ANEXOS



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ANEXO 1.

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA DE LA INVESTIGACIÓN

| TITULO | PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES |
|--|--|--|--|--|
| <p>Capacitación postgrado y profesionalismo militar en oficiales del Ejército del Perú, 2018</p> | <p>Problema principal</p> <p>¿Cuál es la relación entre capacitación postgrado y profesionalismo militar en Oficiales de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE, 2018.</p> <p>Problemas específicos</p> <p>a. ¿Cuál es la relación entre capacitación postgrado, dimensión importancia y profesionalismo militar en Oficiales de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE, 2018?</p> <p>b. ¿Cuál es la relación entre capacitación postgrado dimensión gestión y profesionalismo militar en Oficiales de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE 2018</p> <p>c. Ciencias Militares de la ESGE 2018</p> <p>d. Ciencias Militares de la ESGE, 2018?</p> | <p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre capacitación postgrado y profesionalismo militar en Oficiales de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE, 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a. Establecer la relación existente entre capacitación postgrado, dimensión importancia y profesionalismo militar en Oficiales de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE, 2018.</p> <p>b. Establecer la relación existente entre capacitación postgrado, dimensión gestión y profesionalismo militar en Oficiales de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE, 2018</p> | <p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre capacitación postgrado y profesionalismo militar en Oficiales de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE, 2018.</p> <p>Hipótesis secundarias</p> <p>a. Existe relación entre capacitación postgrado, dimensión importancia y profesionalismo militar en Oficiales de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE, 2018.</p> <p>b. Existe relación entre capacitación postgrado, dimensión gestión y profesionalismo militar en Oficiales de la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE, 2018</p> | <p>Variable independiente</p> <p>Capacitación Postgrado</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Profesionalización del Ejército</p> |



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ANEXO 2.

MATRIZ DE CONSISTENCIA METODOLOGICA DE LAS INVESTIGACIÓN

| TIPO DE LA INVESTIGACIÓN | DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN | POBLACIÓN Y MUESTRA | TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS | CRITERIOS DE VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS |
|---------------------------------|-----------------------------------|--|--|--|
| Descriptivo | Descriptivo-correlacional | <p>La población fueron 119 oficiales graduados Maestría en Ciencias Militares de la ESGE, 2018.</p> <p>La muestra seleccionada de tipo no probabilístico intencional correspondió a 72 oficiales que asisten Maestría en Ciencias Militares de la ESGE, 2018</p> | <ul style="list-style-type: none">- Observación.- Encuesta.- Entrevista- Cuestionario- Escala de Gestión Educativa.- Escala de Desempeño Laboral. | <ul style="list-style-type: none">- Validez: Revisión por Jueces Expertos.- Confiabilidad: Aplicación del coeficiente de correlación Rho de Spearman. |

UNIVERSIDAD SAN PEDRO



ANEXO 3.

ESCALA DE GESTION EDUCATIVA

CUESTIONARIO DE CAPACITACION DE POSGRADO EN EFECTIVOS DEL EJÉRCITO

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presentan una serie de proposiciones de carácter anónimo sobre la capacitación recibida a nivel de maestrías y posgrado. Marque con una equis (X) la alternativa que según su criterio personal considere la alternativa más adecuada.

Gracias por vuestra colaboración

Las posibilidades de respuesta son las siguientes:

| | |
|----------------|-----------|
| Siempre | S |
| A veces | AV |
| Nunca | N |

| N° | Proposición | S | AV | N |
|-----|---|---|----|---|
| 1. | ¿Ud. cree que la capacitación en Post Grado es importante para los efectivos del Ejército Peruano? | | | |
| 2 | ¿Es necesaria la capacitación en el Ejército Peruano? | | | |
| 3. | ¿Usted tiene conocimiento de la existencia de un marco de referencia que emplea el Ejército Peruano para instrumentar la capacitación y desarrollo Institucional? | | | |
| 4. | ¿Usted tiene conocimiento que el Ejército Peruano emplea servicios de apoyo en capacitación calificada en alguna institución especializada? | | | |
| 5. | ¿Ud. cree que la capacitación a nivel del postgrado es importante para la formación de valores en los efectivos? | | | |
| 6. | ¿Su organización viene propiciando la capacitación de los Oficiales Ejército Peruano? | | | |
| 7. | ¿Existe estándares en el Ejército Peruano que permiten evaluar la calidad del Oficial antes, durante y después del Post-Grado? | | | |
| 8. | ¿Cómo evalúa a nivel de importancia los resultados del postgrado? | | | |
| 9. | ¿Existen convenios de coordinación con instituciones públicas y privadas para la capacitación y desarrollo del personal? | | | |
| 10. | ¿Cuenta el Ejército Peruano con un grupo colegiado que analice las condiciones de la capacitación y desarrollo? | | | |
| 11. | ¿Ud. considera de importancia el seguimiento del personal capacitado? | | | |
| 12. | ¿Ud. cree que la capacitación a nivel del postgrado es importante para la formación académica en los efectivos | | | |



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ANEXO 4.

ESCALA DE DESEMPEÑO LABORAL

CUESTIONARIO DE PROFESIONALIZACION EN EFECTIVOS DEL EJÉRCITO

INSTRUCCIONES:

A continuación, se presentan una serie de proposiciones de carácter anónimo sobre la capacitación recibida a nivel de maestrías y posgrado. Marque con una equis (X) la alternativa que según su criterio personal considere la alternativa más adecuada.

Gracias por vuestra colaboración

Las posibilidades de respuesta son las siguientes

| | |
|----------------|-----------|
| Siempre | S |
| A veces | AV |
| Nunca | N |

| N° | Proposición | S | AV | N |
|----|--|---|----|---|
| 1. | ¿Cree que los conocimientos que se dan a nivel del postgrado impactan en la calidad Ejército Peruano? | | | |
| 2. | ¿Para Ud. estos conocimientos verdaderamente inciden en la calidad del Oficial Ejército Peruano? | | | |
| 3. | ¿Ud. cree que los estudios de postgrado mejoran el nivel de eficiencia del Oficial Ejército Peruano? | | | |
| 4. | ¿Considera Ud., que las técnicas y procedimientos que se reciben a nivel de post-gradado contribuyen en el mejoramiento de la educación continua en el Ejército Peruano? | | | |
| 5. | Cree Ud. que el periodo de estudios, crédito y nivel académico del personal docente son adecuados? | | | |
| 6. | ¿Repercute la capacitación y el desarrollo en los procedimientos de trabajo del Ejército Peruano? | | | |
| 7. | ¿Se evalúa la permanencia del personal en la organización una vez que se ha invertido en capacitarlo y desarrollarlo? | | | |
| 8. | ¿Existe algún estudio en el Ejército Peruano para identificar y precisar en qué áreas y niveles impacta la capacitación? | | | |
| 9. | ¿Los Oficiales que siguen postgrado logran un impulso para progresar en el servicio de sus funciones? | | | |
| 10 | ¿La metodología de enseñanza del Postgrado ha mejorado la capacidad del Oficial Ejército Peruano? | | | |



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ANEXO 5.

INFORME DE OPINIÓN (JUICIO DE EXPERTO)

I. DATOS GENERALES

1.1. Título del proyecto.

Capacitación postgrado y profesionalismo militar en Oficiales del Ejército del Perú– 2018.

1.2. Investigador.

Elmer Sebastián Gendrau Acho.

1.3. Objetivo.

Determinar la relación entre Capacitación postgrado y profesionalismo militar en Oficiales del Ejército del Perú– 2018.

1.4. Hipótesis.

Existe relación entre Capacitación postgrado y profesionalismo militar en Oficiales del Ejército del Perú– 2018.

1.5. Características de la población.

La población estuvo constituida por 119 Oficiales matriculados en la Maestría en Ciencias Militares de la ESGE.

1.6. Tamaño de la muestra.

La investigación estuvo constituida por una muestra de 72 Oficiales de Maestría en Ciencias Militares de la ESGE, 2018.

1.7. Nombre del instrumento.

Escala de Capacitación Postgrado

Escala de Profesionalización del Ejército del Perú

II. DATOS DEL EXPERTO

2.1. Apellidos y nombres.

Sara Nilda Becerra Flores Dni 08481314

Gorqui Baldomero Castillo Gomez Dni 09141495

Raúl Rafael Paredes Fernandez Dni 08606353

2.2. Profesión y/o grado académico.

Magister en Educación

2.3. Institución donde labora.

Universidad Nacional Federico Villarreal

2.4. Experiencia en investigación.

20 años

2.5. Cargo actual que tiene.

Docente de Pre y Post Grado

III. ASPECTOS DE VALIDACIÓN ESCALA CAPACITACION POSGRADO

| VARIABLE | ITEMS | INDICADORES DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES |
|---|---|---------------------------|----|--|----|--|----|--|----|---------------|
| | | Redacción clara y precisa | | Existe coherencia con respecto a la variable | | Existe coherencia con respecto a las dimensiones | | Existe coherencia con respecto a los indicadores | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Profesionalización del Ejército Peruano | ¿Ud. cree que la capacitación en Post Grado es importante para los efectivos del Ejército Peruano? | X | | X | | X | | X | | |
| | ¿Es necesaria la capacitación en el Ejército Peruano? | X | | X | | X | | X | | |
| | ¿Usted tiene conocimiento de la existencia de un marco de referencia que emplea el Ejército Peruano para instrumentar la capacitación y desarrollo Institucional? | X | | X | | X | | X | | |
| | ¿Usted tiene conocimiento que el Ejército Peruano emplea servicios de apoyo en capacitación calificada en alguna institución especializada? | X | | X | | X | | X | | |
| | ¿Ud. cree que la capacitación a nivel del postgrado es importante para la formación de valores en los efectivos? | X | | X | | X | | X | | |
| | ¿Su organización viene propiciando la capacitación de los Oficiales Ejército Peruano? | X | | X | | X | | X | | |
| | ¿Existe estándares en el Ejército Peruano que permiten evaluar la calidad del Oficial antes, durante y después del Post-Grado? | X | | X | | X | | X | | |
| | ¿Cómo evalúa a nivel de importancia los resultados del postgrado? | X | | X | | X | | X | | |
| | ¿Existen convenios de coordinación con instituciones públicas y privadas para la capacitación y desarrollo del personal? | X | | X | | X | | X | | |
| | ¿Cuenta el Ejército Peruano con un grupo colegiado que analice las condiciones de la capacitación y desarrollo? | X | | X | | X | | X | | |
| | ¿Usted considera de importancia el seguimiento del personal capacitado? | X | | X | | X | | X | | |
| | ¿Ud. cree que la capacitación a nivel del postgrado es importante para la formación académica en los efectivos? | X | | X | | X | | X | | |

IV. ASPECTOS DE VALIDACIÓN ESCALA PROFESIONALIZACIÓN E.P

| VARIABLE | ITEMS | INDICADORES DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIONES |
|---|--|---------------------------|----|--|----|--|----|--|----|---------------|
| | | Redacción clara y precisa | | Existe coherencia con respecto a la variable | | Existe coherencia con respecto a las dimensiones | | Existe coherencia con respecto a los indicadores | | |
| | | Si | No | Si | No | Si | No | Si | No | |
| Profesionalización del Ejército Peruano | ¿Cree que los conocimientos que se dan a nivel del postgrado impactan en la calidad Ejército Peruano? | X | | X | | X | | X | | |
| | ¿Para Ud. estos conocimientos verdaderamente inciden en la calidad del Oficial Ejército Peruano? | X | | X | | X | | X | | |
| | ¿Ud. cree que los estudios de postgrado mejoran el nivel de eficiencia del Oficial Ejército Peruano? | X | | X | | X | | X | | |
| | ¿Considera Ud., que las técnicas y procedimientos que se reciben a nivel de post-gradado contribuyen en el mejoramiento de la educación continua en el Ejército Peruano? | X | | X | | X | | X | | |
| | Cree Ud. que el periodo de estudios, crédito y nivel académico del personal docente son adecuados | X | | X | | X | | X | | |
| | ¿Repercute la capacitación y el desarrollo en los procedimientos de trabajo del Ejército Peruano? | X | | X | | X | | X | | |
| | ¿Se evalúa la permanencia del personal en la organización una vez que se ha invertido en capacitarlo y desarrollarlo? | X | | X | | X | | X | | |
| | ¿Existe algún estudio en el Ejército Peruano para identificar y precisar en qué áreas y niveles impacta la capacitación? | X | | X | | X | | X | | |
| | ¿Los Oficiales que siguen postgrado logran un impulso para progresar en el servicio de sus funciones? | X | | X | | X | | X | | |
| | ¿La metodología de enseñanza del Postgrado ha mejorado la capacidad del Oficial Ejército Peruano? | X | | X | | X | | X | | |



UNIVERSIDAD SAN PEDRO

ANEXO 6.

PLAN DE TRABAJO (CAPACITACION)

I. PRESENTACIÓN

- La capacitación es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral. Como componente del proceso de los Recursos Humanos, la capacitación implica por un lado, una sucesión definida de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del individuo en la organización, el incremento y mantenimiento de su eficiencia así como su progreso personal. Y por otro, un conjunto de métodos, técnicas y recursos para el desarrollo de los planes y la implantación de acciones específicas de la organización para su normal desarrollo.
- En este sentido, la capacitación constituye un factor importante para que el individuo brinde el mejor aporte en el puesto asignado, ya que es un proceso constante que busca la eficiencia y la mayor productividad en el desarrollo de sus actividades, así como contribuye a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio creativo del individuo.

II. JUSTIFICACION

- El recurso más importante en cualquier organización lo forma el personal implicado en las actividades laborales. Esto es de especial importancia en una organización que presta servicios, en la cual la conducta y rendimiento de los

- individuos influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan.
- Un individuo motivado y el trabajo en equipo, son los pilares fundamentales en los que las organizaciones exitosas sustentan sus logros. Estos aspectos, además de constituir dos fuerzas internas de gran importancia para que una organización alcance elevados niveles de competitividad, son parte esencial de los fundamentos en que se basan los nuevos enfoques administrativos y gerenciales.

III. ALCANCE

El presente Plan de Trabajo (Capacitación) es de aplicación para todo el personal de Oficiales de la Institución.

IV. FINES DEL PLAN DE CAPACITACION

- Siendo su propósito general impulsar la eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:
 - a. Elevar el nivel de rendimiento del personal de Oficiales y, con ello, al incremento de la productividad y rendimiento de la Institución.
 - b. Mejorar la interacción entre el personal y, con ello, a elevar el interés por el aseguramiento de la calidad en el servicio.
 - c. Satisfacer más fácilmente requerimientos futuros de la institución en materia de personal, sobre la base de la planeación de la capacitación.
 - d. Generar conductas positivas y mejoras en el clima de trabajo, la productividad y la calidad y, con ello, a elevar la moral del trabajo.

V. OBJETIVOS, ACCIONES ESTRATEGICAS, RESPONSABILIDADES E INDICADORES

a. OBJETIVO ESTRATEGICO N° 1: Coadyuvar a una adecuada capacitación en la Institución.

- **ACCION ESTRATEGICA 1.1:** Implementación de un nuevo sistema de selección, que permita la capacitación en la Escuela Superior de Guerra del Ejército, Escuela de Pos Grado, de los Oficiales del grado de Mayor.

INDICADOR 1.1.1: Porcentaje de cumplimiento de actividades para la implementación del sistema de selección.

b. OBJETIVO ESTRATEGICO N° 2: Apoyar la continuidad educativa y desarrollo Institucional.

- **ACCION ESTRATEGICA 2.1:** Implementación de un sistema de selección que permita la capacitación periódica y gradual del personal de Oficiales, a través de convenios celebradas con instituciones de educación superior, privadas y estatales.

INDICADOR 2.1.1: Porcentaje de cumplimiento de actividades para la implementación del sistema de selección.

VI. APENDICES

- Apéndice 1: Matriz de Objetivos, Acciones Estratégicas, Responsabilidades e Indicadores.
- Apéndice 2: Fichas Técnicas de Indicadores

Apéndice 1: Matriz de Objetivos, Acciones Estratégicas, Responsabilidades e Indicadores.

| OBJETIVO ESTRATEGICO N° 1: | | |
|--|--|---|
| COADYUVAR A UNA ADECUADA CAPACITACIÓN EN LA INSTITUCIÓN. | | |
| RESPONSABLE: | DIRECCION DE EDUCACION Y DOCTRINA DEL EJERCITO (DIEDOCE) | |
| ACCIONES ESTRATÉGICA | RESPONSABLE | INDICADOR |
| 1.1. IMPLEMENTACIÓN DE UN NUEVO SISTEMA DE SELECCIÓN, QUE PERMITA LA CAPACITACIÓN EN LA ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA DEL EJÉRCITO (ESGE), ESCUELA DE POS GRADO, DE LOS OFICIALES DEL GRADO DE MAYOR. | DIEDOCE COEDE (*) ESGE | 1.1.1. PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE SELECCIÓN. |

(*) COMANDO DE EDUCACION Y DOCTRINA DEL EJÉRCITO

| OBJETIVO ESTRATEGICO N° 2: | | |
|---|--|---|
| APOYAR LA CONTINUIDAD EDUCATIVA Y DESARROLLO INSTITUCIONAL. | | |
| RESPONSABLE: | DIRECCION DE EDUCACION Y DOCTRINA DEL EJERCITO (DIEDOCE) | |
| ACCIONES ESTRATÉGICA | RESPONSABLE | INDICADOR |
| 2.1. IMPLEMENTACIÓN DE UN SISTEMA DE SELECCIÓN QUE PERMITA LA CAPACITACIÓN PERIÓDICA Y GRADUAL DEL PERSONAL DE OFICIALES, A TRAVÉS DE CONVENIOS CELEBRADAS CON INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR, PRIVADAS Y ESTATALES. | DIEDOCE/COEDE | 2.1.1. PORCENTAJE DE CUMPLIMIENTO DE ACTIVIDADES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE SELECCIÓN. |

Apéndice 2: Fichas Técnicas de Indicadores

Objetivo Estratégico N° 1 : Coadyuvar a una adecuada capacitación en la Institución.

Acción Estratégica N° 1.1: Implementación de un nuevo sistema de selección, que permita la capacitación en la Escuela Superior de Guerra del Ejército, Escuela de Pos Grado, de los Oficiales del grado de Mayor.

| | | | | |
|--|--|------------|------------|------------|
| Nombre del indicador: | 1.1.1 Porcentaje de cumplimiento de actividades para la implementación de un nuevo sistema de selección. | | | |
| Definición: | Este indicador nos permite medir el nivel de gestión para mejorar el sistema de selección. | | | |
| Responsable del indicador: | DIEDOCE/COEDE/ESGE | | | |
| Tipo de indicador: | Eficacia | | | |
| Nivel de desagregación geográfica: | Ámbito Nacional | | | |
| Línea de base o valor base: | Línea de base o valor base | | Año | |
| | 00% | | 2019 | |
| Valor actual: | Valor actual | | Año | |
| | 00% | | 2020 | |
| Metas: | | Año | Año | Año |
| | Total | 2022 (25%) | 2023 (50%) | 2024 (75%) |
| Justificación: | A través del desarrollo y estudio de este indicador, se pretende articular esfuerzos entre la DIEDOCE, COEDE y la ESGE, con la finalidad de estructurar un nuevo sistema de selección que mejore la capacitación del personal de Oficiales del grado de Mayor para contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo en beneficio de la Institución. | | | |
| Sentido del indicador: | Ascendente | | | |
| Limitaciones y supuestos empleados: | <u>Limitaciones</u> | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Cultura Organizacional. - Recorte presupuestal. | | | |
| | <u>Supuestos</u> | | | |
| | <ul style="list-style-type: none"> - La aprobación restringida de recursos. - Demora en la aprobación de propuesta de mejora. | | | |

| | |
|---|--|
| Fórmula o método de cálculo: | <p>% CAINSS = $\frac{N^{\circ} \text{ N A R } \times 100}{N^{\circ} \text{ T A R}}$</p> <p>%CAINSS = Porcentaje de cumplimiento de actividades para la implementación de un nuevo sistema de selección.</p> <p>N A R = Numero de actividades realizadas.</p> <p>T A R = Total de actividades requeridas.</p> <p>(ver anexo adjunto)</p> |
| Periodicidad de las mediciones: | Semestral |
| Fuente de datos: | DIEDOCE/COPERE (*) |
| Órgano y entidad responsable de la medición: | JEMGE (**): Responsable de verificar el cumplimiento de este indicador. |

(*) Comando de Personal del Ejército

(**) Jefatura de Estado Mayor del Ejército

ANEXO: ACTIVIDADES PROYECTADAS PARA LA IMPLEMENTACION DEL NUEVO SISTEMA DE SELECCION

| No | ACTIVIDAD | RESPONSABLE | FECHA |
|-----------|--|--------------------|--------------|
| 01 | Conformación de Comité de Trabajo (a) | DIEDOCE | FEB 21 |
| 02 | Formulación del Plan de trabajo. | Comité de Trabajo | MAR 21 |
| 03 | Diagnóstico Situacional del Sistema de Selección. | Comité de Trabajo | ABR 21 |
| 04 | Estudio de Estado Mayor para determinar la factibilidad de implementación de nuevo sistema de selección. | Comité de Trabajo | MAY 21 |
| 05 | Formulación de propuesta y recomendaciones. | Comité de Trabajo | JUN 21 |
| 06 | Presentación de las propuestas ante el Comité de Validación hasta su aprobación (b) | Comité de Trabajo | JUL 22 |
| 07 | Presentación ante el Consejo Superior hasta su aprobación. | Comité de Trabajo | AGO 22 |

(a) Representantes de: DIEDOCE, COEDE, ESGE.

(b) Integrado por: DIPLANE (*), DIEDOCE, COEDE, ESGE.

(*) Dirección de Planeamiento del Ejército

Objetivo Estratégico N° 2 : Apoyar la continuidad educativa y desarrollo Institucional.

Acción Estratégica N° 2.1: Optimización del actual sistema de selección, que permita la capacitación periódica y gradual del personal de Oficiales, a través de convenios celebrada con instituciones de educación superior, privadas y estatales.

| | | | | |
|--|---|------------|------------|--------------|
| Nombre del indicador: | 2.1.1 Porcentaje de cumplimiento de actividades para la optimización del sistema de selección. | | | |
| Definición: | Este indicador nos permite medir el nivel de gestión para el mejorar el sistema de selección para la capacitación del personal de Oficiales. | | | |
| Responsable del indicador: | DIEDOCE/COEDE | | | |
| Tipo de indicador: | Eficacia | | | |
| Nivel de desagregación geográfica: | Ámbito Nacional | | | |
| Línea de base o valor base: | Línea de base o valor base | | Año | |
| | 50% | | 2019 | |
| Valor actual: | Valor actual | | Año | |
| | 50% | | 2020 | |
| Metas: | | Año | Año | Año |
| | Total | 2022 (75%) | 2023 (85%) | 2024 (100%)) |
| Justificación: | A través del desarrollo y estudio de este indicador, se pretende articular esfuerzos entre el Comando de la Institución, la DIEDOCE y el COEDE, con la finalidad de mejorar el sistema de selección que permita la capacitación del personal de Oficiales, para apoyar la continuidad y desarrollo Institucional. | | | |
| Sentido del indicador: | Ascendente | | | |
| Limitaciones y supuestos empleados: | <u>Limitaciones</u> <ul style="list-style-type: none"> - Cultura Organizacional. - Recorte presupuestal. <u>Supuestos</u> <ul style="list-style-type: none"> - La aprobación restringida de recursos. - Demora en la aprobación de propuesta de mejora. | | | |

| | |
|---|---|
| Fórmula o método de cálculo: | <p>% CAOSS = $\frac{N^{\circ} \text{N A R} \times 100}{N^{\circ} \text{T A R}}$</p> <p>%CAOSS = Porcentaje de cumplimiento de actividades para la optimización del sistema de selección.</p> <p>N A R = Numero de actividades realizadas.</p> <p>T A R = Total de actividades requeridas.</p> <p>(ver anexo adjunto)</p> |
| Periodicidad de las mediciones: | Semestral |
| Fuente de datos: | DIEDOCE/COEDE |
| Órgano y entidad responsable de la medición: | JEMGE (*): Responsable de verificar el cumplimiento de este indicador. |

(*) Comando de Educación y Doctrina del Ejército

(**) Jefatura de Estado Mayor del Ejército

ANEXO: ACTIVIDADES PROYECTADAS PARA LA OPTIMIZACION DEL SISTEMA DE SELECCION

| No | ACTIVIDAD | RESPONSABLE | FECHA |
|-----------|---|--------------------|--------------|
| 01 | Conformación de Comité de Trabajo (a) | DIEDOCE | FEB 21 |
| 02 | Formulación del Plan de trabajo. | Comité de Trabajo | MAR 21 |
| 03 | Diagnóstico Situacional del Sistema de Selección. | Comité de Trabajo | ABR 21 |
| 04 | Estudio de Estado Mayor para determinar la factibilidad de optimización del sistema de selección. | Comité de Trabajo | MAY 21 |
| 05 | Formulación de propuesta y recomendaciones. | Comité de Trabajo | JUN 21 |
| 06 | Presentación de las propuestas ante el Comité de Validación hasta su aprobación (b) | Comité de Trabajo | JUL 22 |
| 07 | Presentación ante el Consejo Superior hasta su aprobación. | Comité de Trabajo | AGO 22 |

- (a) Representantes de: DIEDOCE, COEDE.
 (b) Integrado por: DIPLANE (*), DIEDOCE, COEDE.

(*) Dirección de Planeamiento del Ejército