

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

Tesis

**Acciones militares sin uso de la fuerza y gestión de recursos humanos según la
percepción de los oficiales alumnos de la Escuela de Comunicaciones-
Chorrillos-2024**

Rene Segundo Gutierrez Garcia
Hugo Edwin Vega Castro

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Gerencia Pública

Arequipa, 2025

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

A : Mg. JAIME SOBRADOS TAPIA
Director Académico de la Escuela de Posgrado

DE : Dr. JOHNNY SILVINO ROJAS MORI
Asesor del trabajo de investigación

ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de Trabajo de Investigación

FECHA : Noviembre de 2024.

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para saludarlo y en vista de haber sido designado Asesor del Trabajo de Investigación titulado "ACCIONES MILITARES SIN USO DE LA FUERZA Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS OFICIALES ALUMNOS DE LA ESCUELA DE COMUNICACIONES, CHORRILLOS, 2024", perteneciente a HUGO EDWIN VEGA CASTRO y RENE SEGUNDO GUTIERREZ GARCIA, de la MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA; se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado **CATORCE 14 %** de similitud (informe adjunto) sin encontrarse hallazgos relacionados con plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

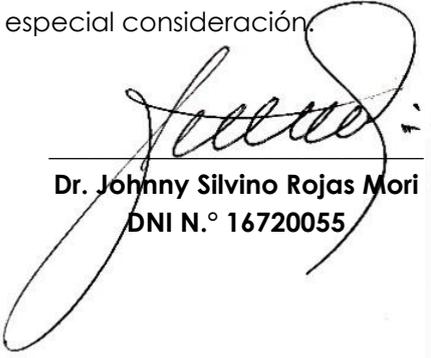
- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores (N.º de palabras excluidas: 20) SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad.

Recae toda responsabilidad del contenido de la tesis sobre el autor y asesor, en concordancia a los principios de legalidad, presunción de veracidad y simplicidad, expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI y en la Directiva 003-2016-R/UC.

Esperando la atención a la presente, me despido sin otro particular; sea propicia la ocasión para renovar las muestras de mi especial consideración.

Atentamente,


Dr. Johnny Silvino Rojas Mori
DNI N.º 16720055

Arequipa
Av. Los Incas S/N,
José Luis Bustamante y Rivero
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara
(054) 412 030

Huancayo
Av. San Carlos 1980
(064) 481 430

Cusco
Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,
carretera San Jerónimo - Saylla
(084) 480 070

Lima
Av. Alfredo Mendiola 5210, Los Olivos
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores
(01) 213 2760

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, GUTIERREZ GARCIA RENE SEGUNDO, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 43131477, egresado de la MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La Tesis titulada "ACCIONES MILITARES SIN USO DE LA FUERZA Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS OFICIALES ALUMNOS DE LA ESCUELA DE COMUNICACIONES, CHORRILLOS, 2024", es de mi autoría, el mismo que presento para optar el Grado Académico de MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA.
2. La Tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La Tesis titulada es original e inédita, y no ha sido realizada, desarrollada o publicada, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

Lima, 16 de Noviembre de 2024.



GUTIERREZ GARCIA RENE SEGUNDO
DNI. N° 43131477



Huella

Arequipa
Av. Los Incas S/N,
José Luis Bustamante y Rivero
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara
(054) 412 030

Huancayo
Av. San Carlos 1980
(064) 481 430

Cusco
Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Coll
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,
carretera San Jerónimo - Saylla
(084) 480 070

Lima
Av. Alfredo Mendiola 5210, Los Olivos
(01) 213 2760

Jr. Junin 355, Miraflores
(01) 213 2760

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD

Yo, VEGA CASTRO HUGO EDWIN, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 09933373, egresado de la MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Continental, declaro bajo juramento lo siguiente:

1. La Tesis titulada "ACCIONES MILITARES SIN USO DE LA FUERZA Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS OFICIALES ALUMNOS DE LA ESCUELA DE COMUNICACIONES, CHORRILLOS, 2024", es de mi autoría, el mismo que presento para optar el Grado Académico de MAESTRO EN GERENCIA PÚBLICA.
2. La Tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente, para lo cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas, por lo que no atenta contra derechos de terceros.
3. La Tesis titulada es original e inédita, y no ha sido realizada, desarrollada o publicada, parcial ni totalmente, por terceras personas naturales o jurídicas. No incurre en autoplagio; es decir, no fue publicado ni presentado de manera previa para conseguir algún grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, pues no son falsos, duplicados, ni copiados, por consiguiente, constituyen un aporte significativo para la realidad estudiada.

De identificarse fraude, falsificación de datos, plagio, información sin cita de autores, uso ilegal de información ajena, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a las acciones legales pertinentes.

Lima, 16 de Noviembre de 2024.



VEGA CASTRO HUGO EDWIN
DNI. N° 09933373



Huella

Arequipa

Av. Los Incas S/N,
José Luis Bustamante y Rivero
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara
(054) 412 030

Huancayo

Av. San Carlos 1980
(064) 481 430

Cusco

Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Colasuyo
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,
carretera San Jerónimo - Saylla
(084) 480 070

Lima

Av. Alfredo Mendola 5210, Los Olivos
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores
(01) 213 2760

Acciones militares sin uso de la fuerza y gestión de recursos humanos según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024

INFORME DE ORIGINALIDAD

14%

INDICE DE SIMILITUD

15%

FUENTES DE INTERNET

4%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	2%
2	repositorio.autonoma.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	2%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
5	informatica.upla.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.continental.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	repositorio.esge.edu.pe Fuente de Internet	1%

9	dspace.ucuenca.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
10	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
11	repositorio.unajma.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	www.mef.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
13	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
14	renati.sunedu.gob.pe Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Apagado

Excluir coincidencias < 20 words

Excluir bibliografía

Activo

Asesor

Dr. Johnny Silvino Rojas Mori

Agradecimiento

A la Universidad Continental y de manera especial a quienes con sus enseñanzas nos exhortaron concluir el presente trabajo de investigación.

Dedicatoria

Dedicamos el resultado de nuestro esfuerzo, en primer lugar, a Dios como fuente de vida en todo momento y a nuestras familias por su afecto y serenidad durante el tiempo que nos acompañaron para el desarrollo del presente trabajo.

Índice

Asesor	ii
Agradecimiento	iii
Dedicatoria	iv
Índice de Tablas	vii
Índice de Figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
Introducción	xi
Capítulo I Planteamiento del Estudio	14
1.1. Planteamiento y formulación de problema	14
1.1.1. Planteamiento del problema.	14
1.1.2. Formulación del problema.	19
A. Problema general.	19
B. Problemas específicos.	19
1.2. Determinación de objetivos	20
1.2.1. Objetivo general.....	20
1.2.2. Objetivos específicos.....	20
1.3. Justificación e importancia del estudio	20
1.3.1. Justificación teórica.....	20
1.3.2. Justificación práctica.....	21
1.3.3. Justificación social.	21
1.4. Limitaciones de la presente investigación	21
Capítulo II Marco Teórico	22
2.1. Antecedentes de la investigación	22
2.2. Bases teóricas	24
2.2.1. Acciones militares.....	24
2.2.2. Gestión de los recursos humanos.	25
2.3. Definición de términos básicos	27
Capítulo III Hipótesis y Variables.....	29
3.1. Hipótesis.....	29
3.1.1. Hipótesis general.	29
3.1.2. Hipótesis específicas.	30

3.2. Operacionalización de variables.....	32
3.2.1. Variable independiente.	32
A. Definición conceptual.	32
B. Definición operacional.	32
3.2.2. Variable dependiente.	32
A. Definición conceptual.	32
B. Definición operacional.	33
Capítulo IV Metodología del Estudio	34
4.1. Método, tipo o alcance de la investigación	34
4.1.1. Método.....	34
4.1.2. Tipo o alcance.	34
4.2. Diseño de la investigación	34
4.3. Población y muestra	34
4.3.1. Población.....	34
4.3.2. Muestra.....	35
4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
4.5. Técnicas de análisis de datos	35
Capítulo V Resultados y Discusión	37
5.1. Resultados y análisis.....	37
5.1.1. Resultados descriptivos de las variables relacionadas.....	37
5.1.2. Prueba de normalidad de las variables.....	39
5.1.3. Procedimientos correlacionales.....	39
A. Resultados de correlaciones.....	39
5.2. Discusión de resultados	44
Conclusiones.....	47
Recomendaciones.....	48
Referencias Bibliográficas	50
Anexos	55
Anexo A. Matriz de consistencia.....	55
Anexo B. Instrumento de recolección de datos.....	57
Anexo C: Validación de expertos	61
Anexo D: Cuadro de operacionalización de variables.....	67

Índice de Tablas

Tabla 1 Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento	35
Tabla 2 Análisis de fiabilidad del instrumento de acciones militares sin uso de la fuerza	36
Tabla 3 Análisis de fiabilidad de gestión de recursos humanos.....	36
Tabla 4 Resultados descriptivos de la variable acciones militares sin uso de la fuerza	37
Tabla 5 Resultados descriptivos de la variable gestión de recursos humanos	38
Tabla 6 Resultados de la prueba de normalidad.....	39
Tabla 7 Escala de interpretación de Rho de Spearman.....	39
Tabla 8 Resultado de correlación entre las acciones militares sin uso de la fuerza y la gestión de recursos humanos.	40
Tabla 9 Resultado de correlación entre planeamiento de operaciones y la gestión de recursos humanos	41
Tabla 10 Resultado de correlación entre preparación de la fuerza y la gestión de recursos humanos	42
Tabla 11 Resultado de correlación entre acciones militares de apoyo a las emergencias y la gestión de recursos humanos	43
Tabla 12 Resultado de correlación entre apoyo a las organizaciones del Estado y gestión de recursos humanos	44

Índice de Figuras

Figura 1. Porcentaje de acciones militares sin uso de la fuerza	37
Figura 2. Porcentaje de gestión de recursos humanos	38

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre las acciones militares sin uso de la fuerza y la gestión de recursos humanos según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024. Se desarrolló mediante el método hipotético-deductivo, por otro lado, se aplicó la investigación básica de diseño no experimental transversal, alcance correlacional. La muestra de tipo censal estuvo constituida por 78 oficiales que cursan estudios de especialidad en la Escuela de Comunicaciones del Ejército – Chorrillos, durante el año 2024. Se utilizaron dos instrumentos aplicados de forma presencial para la medición de Acciones militares sin uso de la fuerza y la gestión de recursos humanos, el cuestionario de gestión de recursos humanos constó de 20 ítems y el cuestionario de Acciones militares sin uso de la fuerza constó de 20 ítems. Ambos instrumentos fueron validados por expertos investigadores; por otro lado, los cuestionarios demostraron que son altamente confiables pues los resultados obtenidos aplicando el Alfa de Cronbach, fueron de 0.951 para la prueba de Acciones militares sin uso de la fuerza y de 0.965 para la prueba de gestión de recursos humanos. Los resultados de la prueba de hipótesis fueron los esperados pues se logró un coeficiente Rho de Spearman de 0.684 con un grado de significancia de 0.000, demostrando la relación entre ambas variables de forma positiva moderado según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024.

Palabras clave: acciones militares sin uso de la fuerza, preparación de la fuerza, planeamiento de operaciones, recursos humanos.

Abstract

The research aimed to determine the relationship between military actions without the use of force and human resources management according to the perception of the Student Officers of the Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024. It was developed using the hypothetical-deductive method, on the other hand, basic research of cross-sectional non-experimental design was applied, correlational scope. The census-type sample was made up of 78 officers who are studying specialty at the Army Escuela de Comunicaciones – Chorrillos, during the year 2024. Two instruments applied in person were used to measure Military actions without the use of force and human resources management, the human resources management questionnaire consisted of 20 items and the questionnaire on Military actions without the use of force consisted of 20 items. Both instruments were validated by expert researchers; on the other hand, the questionnaires showed that they are highly reliable since the results obtained by applying Cronbach's Alpha were 0.951 for the test of Military actions without use of force and 0.965 for the test of human resource management. The results of the hypothesis test were as expected, as a Spearman's Rho coefficient of 0.684 was achieved with a degree of significance of 0.000, demonstrating the relationship between both variables in a moderate positive way according to the perception of the Student Officers of the Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024.

Keywords: military actions without the use of force, force preparation, operations planning, human resources.

Introducción

La constante evolución de la gestión pública y su consecuente modernización en el entorno de las Fuerzas Armadas del Perú que desempeñan un papel fundamental en la defensa de la seguridad y el bienestar del Estado, permiten que las acciones militares, tradicionalmente relacionadas con el uso de la fuerza, han ampliado su alcance para incluir una variedad de actividades que se realizan en respuesta a amenazas y dificultades que afectan la estabilidad del país. La implementación de estas medidas, en concordancia con los planes estratégicos del Ministerio de Defensa, resulta fundamental para enfrentar desafíos que van desde conflictos sociales hasta desastres naturales.

En el ámbito del Ejército del Perú, la gestión de los recursos humanos es primordial y fundamental para preparar y organizar a las fuerzas que llevarán a cabo acciones militares sin uso de la fuerza. No obstante, implementar una gestión eficiente presenta diversas limitaciones que pueden comprometer la habilidad de afrontar emergencias y situaciones de riesgo. A nivel internacional, las experiencias adquiridas a través de la participación durante acciones de pacificación a cargo de la ONU (Organización de las Naciones Unidas) han subrayado la importancia de una adecuada asignación y preparación del personal militar, aspectos que también son relevantes en el ámbito nacional.

En la actualidad, se evidencia la relevancia de las acciones militares sin utilizar la fuerza, también conocidas como operaciones sin armas, en el ámbito de la defensa nacional. Estas acciones comprenden actividades como respaldar a la Policía Nacional del Perú en el transcurso de operaciones de orden interno durante conflictos sociales, la gestión de riesgos y desastres, y la protección de activos críticos nacionales. Un manejo adecuado de personal en las organizaciones implica una selección adecuada, formación permanente y asignación estratégica del personal, siendo fundamental para la ejecución efectiva de tareas como las descritas anteriormente.

En este contexto, la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos se convierte en un escenario relevante para analizar la percepción de los Oficiales Alumnos en cuanto a la relación entre las acciones militares sin uso de la fuerza y la gestión de recursos humanos. Estos oficiales, provenientes de diversas unidades del Ejército del Perú, aportan una perspectiva valiosa sobre las necesidades y desafíos que enfrentan en el campo de empleo de las unidades del Ejército a nivel nacional. La intención de la investigación también es la de identificar las áreas que necesitan ser atendidas y mejoradas con el fin de mejorar la capacidad operativa del Ejército del Perú para realizar operaciones militares sin el uso de la fuerza.

El objetivo de esta investigación es identificar la correlación entre las acciones militares sin uso de armas y la gestión de recursos humanos, según la percepción de los oficiales de diversas unidades que asisten a la escuela de comunicaciones del Ejército del Perú - 2024, ubicada en Chorrillos. Los resultados que se presentan indican que existe relación entre las acciones militares sin uso de la fuerza y la gestión de recursos humanos; por otro lado, se observa que también demuestran que las medidas que son significativas para los partícipes están el planeamiento de operaciones, acciones militares de apoyo a las emergencias y el apoyo a las organizaciones militares.

Según la percepción de los oficiales alumnos se presenta una relación entre moderada y fuerte ($\rho=0,601$) entre el planeamiento de operaciones y la gestión de recursos humanos; por otro lado se evidencia que las acciones militares de apoyo a las emergencias y la gestión de recursos humanos presentan una relación entre moderada y fuerte ($\rho=0,629$); también se evidencia que las acciones militares de apoyo a las emergencias y la gestión de recursos humanos presentan una relación entre moderada y fuerte ($\rho=0,629$) y se tiene la certeza que el apoyo a las organizaciones del Estado y la gestión de recursos humanos evidencian una relación entre moderada y fuerte ($\rho=0,676$).

Se logra concluir que hay suficientes pruebas estadísticas para inferir que la variable acciones militares sin uso de la fuerza se relacionan de manera muy significativa con la variable gestión de recursos humanos con un p. valor: 0,000; y

también hay una correlación positiva moderada y fuerte ($Rho = 0,684$). Por lo que, de acuerdo con este modelo, se sugiere que mediante un enfoque más preventivo y estratégico de las acciones militares sin uso de la fuerza se puede tener un impacto positivo en la gestión de recursos humanos; que demuestra y respalda la hipótesis general del presente trabajo de investigación.

Asimismo, la presente tesis se encuentra dividida en cinco capítulos, siendo su estructura la siguiente:

En el primer capítulo denominado Planteamiento del estudio, se desarrolla el planteamiento y formulación del problema, objetivos, justificación e importancia, limitaciones. En el segundo capítulo; Marco teórico de la investigación, se exponen ítems como: antecedentes de la investigación, bases teóricas y definición de términos básicos. En el tercer capítulo se desarrollan las hipótesis y variables de estudio. En el cuarto capítulo, metodología del estudio, se desarrolla el método, tipo o alcance de la investigación; el diseño de la investigación; la población de estudio; las técnicas e instrumentos de recolección de datos y la técnica de análisis de datos. En el quinto capítulo sobre resultados y discusión, se describen los resultados y análisis y la discusión de los resultados. Finalmente, se redactaron las conclusiones y recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

Capítulo I

Planteamiento del Estudio

1.1. Planteamiento y formulación de problema

1.1.1. Planteamiento del problema.

Las acciones militares se caracterizan por la realización de actividades que ejecutan las fuerzas armadas con la finalidad de enfrentar amenazas y/o dificultades que afectan al Estado, actuando al amparo de las normas legales vigentes y actuales, para lo cual se emplean medios terrestres, aéreos, navales o especiales participando con elementos de instituciones gubernamentales y de organizaciones no gubernamentales.

Estas actividades, como parte del sector público, responden a los planes estratégicos que desarrolla el Ministerio de Defensa (Mindef) tomando como referencia los objetivos nacionales planteados por el CEPLAN, que posteriormente el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas (CCFFAA) las orienta a fin de que puedan ser ejecutadas por las diferentes unidades del Ejército del Perú ya sea de manera planificada o de manera inmediata como respuesta a un desastre o emergencia en cualquier parte del territorio peruano. En ese sentido la preparación de la fuerza, la organización de sus cuadros y la disponibilidad de los recursos para desarrollar acciones militares es de responsabilidad de cada uno de los comandantes de las organizaciones que asumen dicha responsabilidad en su área de responsabilidad, hechos que se desarrollan con muchas limitaciones.

Desde la perspectiva de la organización de los cuadros en la asignación de personal es importante la gestión de recursos humanos para garantizar el cumplimiento de la misión o función asignada a las diversas unidades del Ejército del Perú; sin embargo, existen

limitaciones en su implementación. El área de Recursos Humanos, es la que más cambios ha enfrentado en cuanto a su denominación, en ese contexto muchas organizaciones han reemplazado el término de administración de recursos humanos por el de gestión del talento humano. En el caso del Ejército del Perú se emplea la denominación de gestión de recursos humanos a través del cual se desarrolla la planeación estratégica de la función de administración de recursos humanos.

En el mundo actual existe el consejo de seguridad de la ONU que a través de sus diversas etapas de toma de decisiones, planifican los aspectos militares de las operaciones con la finalidad de restablecer las condiciones de paz ante los conflictos que se han generado en el país o Estado-Nación y que requieren encontrar una solución. Es por ello por lo que, se organizan planes de trabajo integrado o de tipo conjunto, donde participan diversos departamentos, fondos y programas de la ONU. (United Nations, 2008)

Para el proceso de paz liderado por las Naciones Unidas se pide el aporte de personal militar y policial de sus Estados miembros. Es en este proceso de participación, a pedido de las Naciones Unidas, que se realizan acciones militares y operaciones de paz en las cuales, el personal militar del Ejército del Perú también ha adquirido experiencia por su participación dada las consideraciones legales y jurídicas en el contexto internacional. La asignación del personal se debe cumplir según los requisitos que se exigen para el cumplimiento de las funciones, particularmente durante las acciones militares que se desarrollan en dicho contexto.

A nivel regional, la administración de Estados Unidos de Norteamérica ha demostrado en varias ocasiones su compromiso con la mejora de las capacidades defensivas de los países latinoamericanos frente a fenómenos que caracterizan amenazas para la seguridad hemisférica

estableciendo nuevas formas de cooperación, medidas de seguridad regional, patrullas navales regulares, operaciones humanitarias, ejercicios combinados y programas de entrenamiento que normalizan la presencia militar de los Estados Unidos. (Lajtman B., 2022); lo que identifica dicha participación como parte de acciones militares sostenida como programas de asistencia militar, estímulo a la venta de armamento y preparación militar; de allí se puede observar que el rubro de asistencia militar tiene dos grandes vertientes, por un lado, la asistencia militar y por otro la asistencia económica.

Entre los meses de junio 2022 y junio 2023, el Ministerio de Defensa Nacional de Chile llevó a cabo una serie de iniciativas abarcando diferentes campos. Estas acciones tuvieron el propósito de fortalecer y modernizar el ámbito de la defensa. Todo esto es logrado mediante una colaboración coordinada con otros entes gubernamentales. Las fuerzas armadas, controladas por el Estado Mayor Conjunto, también deben participar en actividades de entrenamiento conjunto y combinado, así como en la coordinación del despliegue de los medios militares dispuestos en diferentes teatros de operaciones, realizando actividades de apoyo y despliegue de medios en Colombia, Chipre, Bosnia y Herzegovina.

Por otra parte, los integrantes de las fuerzas armadas despliegan sus unidades para cumplir acciones militares en apoyo a las políticas de defensa a otros sectores y de manera particular, como fue el año 2023 donde se establecieron coordinaciones entre Chile y Perú en materia de doctrina de gestión de riesgos que se orienten a una Doctrina Conjunta Combinada. En Chile, según el Ministerio de Defensa Nacional (2023), se señaló que, las capacidades militares han sido utilizadas en diversos escenarios operativos desde el año 2022. Inicialmente, a partir de mayo del año anterior, en respuesta al estado de excepción Constitucional de Emergencia; se han desplegado en distintas regiones de ese país.

Luego, con relación al estado de excepción Constitucional de Catástrofe debido a los incendios forestales, declarado en febrero de 2023, su presencia se expandió a las demás provincias. En la actualidad, hay más de dos mil efectivos militares desplegados, cumpliendo las tareas asignadas por ambos estados de excepción constitucional. En términos de seguridad de rutas en estas regiones, hasta el mes de abril, se llevaron a cabo más de cuatro mil quinientos puntos de control o checkpoints, equivalentes a 28 mil horas de patrullaje; además, se realizaron más de dieciséis mil seiscientos operativos de escolta, que abarcan modalidades aéreas, marítimas, militares y conjuntas; los medios aéreos desplegados acumularon dos mil horas de vuelo; y se recorrieron 660 mil 500 kilómetros por vía terrestre. Dichas acciones militares orientadas a satisfacer las necesidades de sus conciudadanos a solicitud del Ministerio de Defensa Nacional, la mayoría de los cuales no implicaba el uso de las armas.

En el Perú, se desarrollan acciones militares a nivel nacional empleando a las fuerzas armadas para enfrentar las diferentes amenazas cuando se presentan problemas de índole social, o ante situaciones de fuerza mayor, en la protección de activos críticos nacionales; para lo cual el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas establece las directivas que asignan responsabilidades a los institutos de las fuerzas armadas dentro de un contexto de estado de emergencia, conforme lo establecen las normas legales.

En el caso particular del Ejército del Perú, como ente del Ministerio de Defensa en el sector público, se establecen diferentes estrategias basadas en el uso de sus unidades militares, bajo sus directivas para aplicar labores relacionadas con las acciones militares para lo cual se requiere de capacitaciones e instrucción que van a estar a cargo de las organizaciones que forman parte del Ejército del Perú. De esa manera es posible la participación de los integrantes Ejército del Perú

a nivel nacional; sin embargo, es conveniente señalar que según el Informe Defensorial N.º 190 se suscitaron conflictos entre la ciudadanía y las fuerzas del orden concentrándose sectores que comprenden regiones de Ayacucho, Pichanaqui (Junín), Andahuaylas (Apurímac), Arequipa, Juliaca (Puno), Cusco, Virú (La Libertad) y Lima; habiéndose producido pérdida de vidas humanas y que están en investigación a cargo del Ministerio Público como consecuencia de denuncias presentadas por un aparente uso indiscriminado de la fuerza durante la participación de las Fuerzas del Orden. (Defensoría del Pueblo, 2023)

Por otro lado, las organizaciones del Ejército del Perú también participan ante situaciones de riesgos y desastres, en apoyo a la población mediante el empleo de unidades que han sido organizadas y adecuadas para mitigar los daños y también apoyar en el desarrollo y mejora de infraestructura a nivel nacional, para lo cual actúan en el sector siniestrado sin el empleo o uso de las armas.

En la Escuela de Comunicaciones, durante el presente año, existen Oficiales que se encuentran recibiendo capacitación en el área de su especialidad. Dichos oficiales provienen de diferentes organizaciones del Ejército del Perú, a nivel nacional, y han participado en acciones militares en el nivel táctico, observándose que en muchos casos no existe una preparación adecuada para el desarrollo de acciones militares en las organizaciones que actualmente forman parte y es por ello que se requiere de una adecuada selección de personal con la información y conocimiento que les permita enfrentar y tomar las decisiones que corresponda al empleo de la fuerza en las acciones militares sin uso de las armas llamado también acciones militares sin uso de la fuerza. Existen unidades militares que emplean al personal para actuar ante diferentes situaciones que al momento de su aplicación no actúan con una preparación adecuada del personal disponible en dichas circunstancias. Esta investigación busca

establecer la relación que existe entre las acciones militares sin uso de la fuerza y la gestión de recursos humanos, desde la percepción de los Oficiales Alumnos que se encuentran en la Escuela de Comunicaciones y que se encontraban cumpliendo funciones en diferentes unidades del país lo cual permite identificar las necesidades que requieren ser atendidas por la institución.

1.1.2. Formulación del problema.

A. Problema general.

¿Qué relación existe entre las acciones militares sin uso de la fuerza y la gestión de recursos humanos según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024?

B. Problemas específicos.

¿Qué relación existe entre el planeamiento de operaciones y la gestión de recursos humanos según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024?

¿Qué relación existe entre la preparación de la fuerza y la gestión de recursos humanos según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones--Chorrillos-2024?

¿Qué relación existe entre las acciones militares de apoyo a las emergencias y la gestión de recursos humanos según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024?

¿Qué relación existe entre el apoyo a las organizaciones del Estado y la gestión de recursos humanos según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024?

1.2. 1.2. Determinación de objetivos

1.2.1. Objetivo general.

Establecer si hay relación entre las acciones militares sin uso de la fuerza y la gestión de recursos humanos según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024.

1.2.2. Objetivos específicos.

Identificar la relación entre el planeamiento de operaciones y la gestión de recursos humanos según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024.

Identificar la relación entre la preparación de la fuerza y la gestión de recursos humanos según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024.

Identificar la relación que existe entre las acciones militares de apoyo a las emergencias y la gestión de recursos humanos según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024.

Identificar la relación que existe entre el apoyo a las organizaciones del Estado y la gestión de recursos humanos según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024.

1.3. Justificación e importancia del estudio

1.3.1. Justificación teórica.

En el ámbito de la gestión pública militar, la presente investigación busca aportar al conocimiento teórico y de manera específica en la interacción entre las acciones militares sin uso de la fuerza y la gestión de recursos humanos, que son de dominio público, según la percepción de los Oficiales Alumnos que realizaron su curso de capacitación en la Escuela de Comunicaciones; por lo que se toman en cuenta los reglamentos y directivas que orientan las acciones militares en apoyo a la población en territorio nacional manteniendo las reservas que el caso amerita. Si bien es cierto que es limitada la producción académica que exploren las acciones militares en el

marco del respeto de los derechos humanos y la gestión eficiente del personal militar, la presente investigación se fundamenta en las teorías de gestión pública complementada con las teorías de gestión de recursos humanos aplicadas al ámbito militar.

1.3.2. Justificación práctica.

Desde el punto de vista práctico, el análisis de la percepción de los oficiales alumnos permitió identificar las actividades que observaron en el desarrollo de las acciones militares sin uso de la fuerza, lo que facilita la toma de decisiones para mejorar los procesos de entrenamiento, liderazgo y desempeño del personal militar. Por otra parte, se permite mejorar las estrategias de gestión de recursos humanos orientadas al fortalecimiento de la ética profesional, la disciplina, el compromiso institucional, la capacidad de respuesta en situaciones que se requiera el empleo de las capacidades militares sin uso de la fuerza particularmente en actividades de apoyo en emergencias, operaciones de ayuda humanitaria y participación en apoyo del orden interno, lo cual tiene un impacto directo en beneficio de la sociedad.

1.3.3. Justificación social.

Desde una perspectiva social, con la presente investigación se contribuye al fortalecimiento de la imagen institucional del Ejército del Perú como una institución comprometida con la sociedad y el respeto de los derechos humanos; se promueve una cultura de paz, seguridad y confianza entre la población civil y los elementos que participan en las acciones militares sin uso de la fuerza.

1.4. Limitaciones de la presente investigación

Hay pocos trabajos a nivel internacional, sobre las acciones militares sin uso de la fuerza en apoyo a la población en determinadas situaciones. La investigación se llevó a cabo en Escuela de Comunicaciones del Ejército de Chorrillos. Para el trabajo de campo se contó con la participación de los oficiales que provienen de las diferentes unidades militares que participan en acciones militares a nivel nacional desarrollado del mes de marzo a setiembre del año 2024.

Capítulo II

Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

Salazar (2022) en su investigación describió la participación de la Primera Brigada Multipropósito durante el estado de emergencia, analizando el desempeño de sus unidades en la región de Lima en el año 2020. Se aplicó el enfoque cualitativo adecuando el paradigma interpretativo. Las técnicas utilizadas fueron entrevistas y análisis documental, empleando instrumentos específicos diseñados específicamente para este estudio. Se concluyó que hubieron condiciones que limitaron la participación por lo que se requiere mejorar el desempeño de sus unidades.

Vercelli (2020), en su investigación determinó la relevancia de entrenar a los militares en el uso proporcionado de sus capacidades, con el propósito de evitar violaciones a los Derechos Humanos.

El trabajo desarrollado en Lima recopiló datos que respaldaron los enfoques teóricos y metodológicos del estudio, así como las recomendaciones que se hicieron. Los participantes incluyeron principalmente oficiales militares, tanto en servicio activo como en retiro, y personal subalterno, todos con experiencia en operaciones de emergencia como también en el VRAEM. Por otra parte, se invitó a profesionales legales con amplio conocimiento en legislación y derecho militar, quienes aportaron significativamente a la investigación. En conclusión, se evidenció que existe una carencia de formación en el personal militar destinado a labores en áreas de del estudio, lo que hace referencia a la violación de los derechos humanos.

Se observa la importancia de la gestión de los recursos humanos para participar en acciones militares para recuperar el control del orden interno.

Carcausto (2021) en su investigación pudo evaluar las capacidades militares de la 4.^a Brigada de Montaña en lo referente a las Acciones Militares

destinadas a respaldar medidas contra el contrabando. Aplicó el método cualitativo interpretativo hermenéutico para analizar la información. Los resultados indicaron que la 4.^a Brigada de Montaña no ha desarrollado plenamente sus capacidades militares para su aplicación en acciones militares, lo cual se refleja en la ausencia de una doctrina específica para estas operaciones que cumpla con los requerimientos de dichas misiones. Además, se detectó que no recibieron preparación adecuada para su participación en acciones militares y carecen del equipamiento moderno necesario. La falta de regulaciones que brinden protección legal al personal militar en caso de enfrentar problemas judiciales relacionados con sus operaciones conjuntas con las fuerzas del orden es otro factor importante. Dado que el personal de la Brigada participa en operaciones de apoyo para combatir el contrabando, se destacó el manejo adecuado de personal teniendo en consideración una doctrina adecuada que los prepare y minimice los riesgos legales antes, durante y después de su participación en acciones militares de apoyo contra el contrabando.

Carrasco et al. (2019), en su trabajo de tesis buscó respuesta acerca de las aptitudes del Centro Cibernético del Ejército del Perú (Ceciber), comprender los procedimientos de seguridad implementados por el mencionado centro y ahondar en la historia de las amenazas presentes en las operaciones que tienen lugar en el espacio virtual. La investigación adoptó un enfoque cualitativo, basándose principalmente en el método hermenéutico-interpretativo como enfoque principal de análisis. El tipo de investigación se clasifica como teórico-empírico. Los resultados obtenidos revelaron que el Ceciber presenta limitaciones y carece de una capacidad de respuesta efectiva frente a posibles ciberataques. En vista de esta situación, recomendaron adquirir herramientas vigentes y proporcionar una mejor formación de manera inmediata para que sus integrantes alcance de manera exitosa su misión.

Delgado (2020) en su investigación analizó la relación del Ejército con otros organismos. La investigación es cualitativa, hermenéutico-interpretativo y

empírico. Se usaron entrevistas al personal de la Primera Brigada de Caballería, videos de las operaciones militares y documentos. Se concluyó que el Ejército tiene poca coordinación con otras entidades del gobierno en las operaciones militares, porque no hay normas ni equipos adecuados. Se propone unificar las normas de sistemas de comando y control y utilizar el manual de símbolos y abreviaturas para el desarrollo de acciones militares.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Acciones militares.

Según el Decreto Legislativo N.º 1095, se define a las acciones militares como aquellas realizadas por las Fuerzas Armadas con el objetivo de mantener o restablecer el orden interno, diferenciándolas de las operaciones militares, que están orientadas a enfrentar la capacidad de grupos hostiles. (MINDEF-DS 003, 2020).

Dimensiones:

- a) Planeamiento de operaciones. Es un proceso estratégico y táctico que implica la planificación, coordinación y ejecución de las actividades militares.
- b) Preparación de la fuerza. Es un proceso fundamental que tiene como objetivo capacitar y entrenar al personal militar para cumplir eficazmente con sus misiones y tareas. A continuación, se detallan aspectos clave relacionados con la preparación de la fuerza:
 - Entrenamiento Físico: La preparación de la fuerza incluye programas de entrenamiento físico diseñados para mejorar la resistencia, la fuerza, la agilidad y la resistencia cardiovascular. Esto permite que los militares estén en óptimas condiciones para enfrentar las demandas físicas del combate y otras operaciones.
 - Desarrollo de Habilidades Tácticas: Además del aspecto físico, la preparación de la fuerza implica el desarrollo de habilidades tácticas y técnicas específicas. Esto incluye el manejo de armamento, tácticas de combate, técnicas de

supervivencia y otras habilidades necesarias en el campo de batalla.

- Resistencia Mental y Psicológica: La preparación de la fuerza también abarca la resistencia mental y psicológica. Los militares deben estar preparados para enfrentar situaciones estresantes, tomar decisiones rápidas y mantener la calma bajo presión.
 - Simulacros y Ejercicios: Se realizan simulacros y ejercicios para poner a prueba las habilidades adquiridas. Estos pueden incluir ejercicios de tiro, maniobras tácticas, evacuación de heridos y otras situaciones reales o simuladas.
 - Adaptabilidad: La preparación de la fuerza debe ser adaptable a diferentes escenarios y entornos. Los militares deben estar listos para operar en terrenos variados, climas extremos y situaciones imprevistas.
- c) Acciones militares de apoyo a las emergencias. Acciones para responder a situaciones de desastre, crisis o emergencia.
- d) Apoyo a las organizaciones del estado. Acciones para respaldar y colaborar con otras instituciones gubernamentales y organizaciones en situaciones específicas.

2.2.2. Gestión de los recursos humanos.

Según la Dirección de planeamiento del Ejército (DIPLANE-MP-001, 2016), proporciona los recursos humanos para el accionar del Ejército, teniendo como dimensiones a los recursos humanos, apoyo administrativo de personal, plan estratégico administrativo de personal y su movilización.

Posee características muy particulares para atender las demandas sociales, políticas, culturales, económicas, tecnológicas entre otras, que en el ámbito de su competencia como organización militar generan un gran impacto en los diferentes espacios del Estado-Nación. Es por ello por lo que al gestionar los recursos humanos

depende de factores que por su naturaleza son complejos, ya que según lo establece el Decreto Legislativo 1137° – Ley del Ejército del Perú (MINDEF, 2012), el personal del Ejército del Perú está compuesto por Personal Militar y Civil; así mismo, el personal militar está conformado por Oficiales, Cadetes, Personal de Supervisores, Técnicos y Suboficiales, Alumnos y Tropas; los que se rigen bajo sus propias leyes. El personal Civil que se rige por las normas del sector público, sectorial e institucional, se sujeta a dichas normas legislativas.

Es importante señalar que el componente de las Reservas Terrestres está constituido por aquel que es requerido por la Institución, para lo cual los organiza, entrena y emplea según la legislación específica dada para su empleo a nivel nacional.

De lo mencionado anteriormente se coincide con lo afirmado por (Chiavenato, 2011), donde señala que, a las organizaciones grandes, como es el caso del Ejército del Perú, se les llama organizaciones complejas porque poseen como características: una complejidad, dada la creación de diferentes niveles jerárquicos; el Anonimato, que caracteriza a organizaciones diferentes a las de corte militar; los canales de comunicación y las rutinas estandarizadas que genera también relaciones interpersonales de grupos informales; estructuras personalizadas no oficiales; y el tamaño que como institución forma parte de las grandes organizaciones como el Ejército.

Cabe mencionar también que, desde una perspectiva más amplia, las organizaciones actúan como unidades de la sociedad (grupos de personas) construidas y rehechas deliberadamente para lograr el éxito en objetivos muy específicos; significando una preparación planificada y organizada para lograr sus objetivos con el menor costo y esfuerzo, siendo necesario una reestructuración y una redefinición en función de la realidad que tienen que enfrentar. Se trata de un organismo social vivo y que depende de los desafíos en una era de

modernidad como la actual. (Chiavenato, 2011). Situación que se presenta en el Ejército del Perú que debe disponer de personal preparado para actuar en operaciones militares o en acciones militares.

2.3. Definición de términos básicos

- a) Acciones militares. A nivel internacional, se reconocen como operaciones militares distintas de la guerra, las cuales están orientadas a disuadir conflictos y fomentar la paz. Estas operaciones se dividen en dos categorías generales: la primera implica el uso de la fuerza, mientras que la segunda no. (MINDEF-D.S. 003-2020-DE, 2020)
- b) Operaciones militares. Son las operaciones que se sostienen de manera combinada con el empleo de otros medios del poder nacional y que afectan su soberanía. (MINDEF-D.S. 003-2020-DE, 2020)
- c) Capacidad fundamental. Es el primer lugar en que se encuentra como clasificación de capacidades militares dentro de las Instituciones Armadas, agrupando capacidades de tipo operacional similar. Además, estas agrupaciones ayudan a guiar el punto de vista técnico en su estructura y tamaño de la fuerza que será necesaria para cumplir eficazmente con los roles y misiones asignados. (MINDEF-DS 012-2017-DE, 2017)
- d) Capacidades militares. Es la capacidad derivada de la combinación de varios factores que posibilitan alcanzar un efecto militar deseado en los diferentes niveles para ejecutar operaciones y acciones militares. Esta habilidad es crucial para el cumplimiento de los roles estratégicos. (MINDEF-DS 012-2017-DE, 2017)
- e) Uso y no uso de armas. El uso de las armas se sustenta en la capacidad de emplear las armas ante grupos hostiles en zonas declaradas en estado de sitio. Mientras que el no uso de armas se desarrolla empleando la fuerza para apoyo en el control interno y restablecer el principio de autoridad, según normas y disposiciones

dadas por el gobierno, particularmente cuando la zona de acción es declarada en emergencia. (MINDEF-DS 003-2020-DE, 2020)

- f) Percepción. Interpreta y da sentido a la información que recibimos a través de nuestros sentidos. Este proceso de percepción es un fenómeno individual, selectivo y transitorio. (Vigostky, 1978)

Capítulo III

Hipótesis y Variables

3.1. Hipótesis

Es la explicación tentativa de un evento o problema en estudio, se formula como una declaración o afirmación formando parte del proceso como una guía para la investigación. Plantean lo que estamos tratando de probar, y se consideran como parte del enunciado del problema y dirigiendo la investigación a lo largo de rutas cuantitativas. Son respuestas preliminares a preguntas de investigación que deben verificarse para ver si es necesario verificarlas al realizar una investigación. (Hernández, R., y Mendoza, Ch., 2018)

3.1.1. Hipótesis general.

Existe relación entre las acciones militares sin uso de la fuerza y la gestión de recursos humanos, según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024.

Las acciones militares sin uso de la fuerza, será denominada como la primera variable independiente y la gestión de recursos humanos, la segunda variable dependiente. En este contexto, se establece que las operaciones militares que no implican el uso de la fuerza requieren de una planificación meticulosa y de la movilización de recursos humanos debidamente preparados para llevar a cabo tareas como la asistencia humanitaria, el apoyo a la población durante desastres naturales o el mantenimiento de la seguridad interna, sin recurrir al armamento letal. La adecuada gestión del talento humano en el ámbito militar es fundamental para garantizar que el personal disponga de las competencias necesarias para tales misiones, las cuales incluyen habilidades de comunicación, liderazgo y toma de decisiones. Esto favorece la probabilidad de establecer una relación positiva entre ambas variables.

3.1.2. Hipótesis específicas.

Existe relación entre el planeamiento de operaciones y la gestión de recursos humanos, según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024.

Es probable que se establezca una relación positiva entre la planificación de operaciones y la gestión de recursos humanos, especialmente en lo que respecta a la alineación del personal idóneo para las tareas programadas, la formación continua y la disponibilidad del recurso humano para las misiones. Esta afirmación se basa en la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones, ubicada en Chorrillos, durante el año 2024. El planeamiento de operaciones conlleva no únicamente el diseño estratégico de las misiones, sino también la garantía de que el personal esté debidamente capacitado y disponible para llevar a cabo su ejecución de manera eficiente. Una gestión de recursos humanos que priorice el desarrollo de competencias y la adecuada asignación de funciones es fundamental para el éxito del planeamiento operativo en contextos militares.

Existe relación entre la preparación de la fuerza y la gestión de recursos humanos, según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024.

El planeamiento de operaciones conlleva no únicamente el diseño estratégico de las misiones, sino también la garantía de que el personal esté debidamente capacitado y disponible para llevar a cabo su ejecución de manera eficiente. Una gestión de recursos humanos que priorice el desarrollo de competencias y la adecuada asignación de funciones es fundamental para el éxito del planeamiento operativo en contextos militares. Por lo que es probable que exista una relación positiva entre la preparación de la fuerza y la gestión de recursos humanos.

Existe relación entre las acciones militares de apoyo a las emergencias y la gestión de recursos humanos, según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024.

En contextos de emergencia, la efectividad de las acciones militares que no implican el uso de la fuerza está supeditada a una gestión adecuada del personal involucrado. Este personal debe ser seleccionado y capacitado para reaccionar de manera ágil y eficiente ante situaciones de crisis o desastres naturales. La disponibilidad oportuna y la adecuada asignación de recursos humanos son factores cruciales en este tipo de operaciones. Según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones de Chorrillos, correspondiente al año 2024, es muy probable que se establezca una relación directa entre las acciones militares destinadas a brindar apoyo en situaciones de emergencia y la gestión de recursos humanos. Esto se evidencia particularmente en la capacidad de movilización rápida, la coordinación interinstitucional y la disponibilidad de personal calificado.

Existe relación entre el apoyo a las organizaciones del Estado y la gestión de recursos humanos, según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024.

El respaldo a las organizaciones del Estado demanda la disponibilidad de recursos humanos debidamente capacitados en áreas logísticas, administrativas y operativas que aseguren una colaboración efectiva. La gestión eficiente del talento humano se constituye en un elemento esencial para el cumplimiento de estas funciones, particularmente en contextos donde la cooperación interinstitucional representa un factor decisivo en la atención de las necesidades sociales y de seguridad interna. Es probable que exista una relación significativa entre el respaldo a las organizaciones del Estado y la gestión de recursos humanos, sobre todo en lo que concierne a la asignación de roles, la coordinación interinstitucional y el desarrollo de habilidades

específicas entre el personal militar, de acuerdo con la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones de Chorrillos, año 2024.

3.2. Operacionalización de variables

3.2.1. Variable independiente.

Acciones militares sin uso de la fuerza.

A. Definición conceptual.

Son las acciones realizadas por las FF.AA. tienen como objetivo mantener o restablecer el orden en el país. Las operaciones militares que se llevan a cabo para enfrentar la capacidad de grupos hostiles son distintas. (MINDEF-DS 003, 2020)

B. Definición operacional.

Las acciones militares sin uso de la fuerza se definen operacionalmente como cualquier actividad llevada a cabo por las fuerzas militares que involucra el despliegue de recursos humanos, logísticos y tecnológicos para abordar situaciones de seguridad, crisis, emergencias o conflictos, y se encuentra excluido el uso de armas letales o destructivas. Estas acciones pueden incluir distintas operaciones como asistencia humanitaria, rescate y evacuación de civiles, patrullas de seguridad, protección de infraestructuras críticas, apoyo logístico y de transporte.

3.2.2. Variable dependiente.

Gestión de recursos humanos.

A. Definición conceptual.

Busca asegurar la disponibilidad de personal para las operaciones del Ejército. Sus dimensiones también incluyen el apoyo administrativo, la planificación estratégica administrativa y la movilización de talento humano. (DIPLANE-MP-001, 2016)

B. Definición operacional.

Conjunto de procesos que ejecuta la organización para gestionar de manera eficaz a su personal, incluyendo la planificación estratégica y se mide con la aplicación de cuatro dimensiones y veinte indicadores.

Capítulo IV

Metodología del Estudio

4.1. Método, tipo o alcance de la investigación

4.1.1. Método.

Se aplica el procedimiento hipotético deductivo. Según (Behar, 2008), quien indica que el método hipotético-deductivo se centra en determinar la validez de la hipótesis, que son enunciados generales o leyes que no se pueden comprobar directamente debido a su naturaleza teórica. Esto se realiza a partir de la evaluación de las consecuencias observacionales. Estas consecuencias se deducen de las suposiciones y su veracidad o falsedad puede ser establecida directamente. (p. 40)

4.1.2. Tipo o alcance.

El estudio tiene un enfoque cuantitativo, ya que busca alcanzar un nivel de objetividad mediante el uso de la teoría de la medición, que se fundamenta en el operacionalismo.” (Cuenya y Ruetti, 2010. parr. 11); por otra parte, al producir nuevos conocimientos y teorías se está aplicando una investigación básica (Hernández Sampieri, et. al. 2014).

4.2. Diseño de la investigación

De tipo no experimental. En este enfoque, se observan los fenómenos tal como ocurren en su entorno natural y luego se analizan. (Kerlinger, F. y Lee, H. 2002, p.504).

4.3. Población y muestra

4.3.1. Población.

Según Arias-Gómez, et. al. (2016), está referida de manera limitada y que es accesible sirviendo como referencia para la selección de

muestras. La población estuvo conformada por 78 oficiales que cursan estudios de especialidad en la Escuela de Comunicaciones del Ejército – Chorrillos, durante el año 2024, provenientes de las diferentes regiones del país donde se encuentran prestando servicios en la actualidad.

4.3.2. Muestra.

Se utilizará una técnica no probabilística e intencional, ya que los sujetos de estudio serán elegidos según las características y criterios específicos de nuestro trabajo. (Otzen y Manterola, 2017).

4.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- Técnicas

Las técnicas empleadas facilitaron la obtención de información directa y primaria, con el objetivo de conseguir datos relevantes, no manipulados y útiles para la investigación. (Monje, 2011)

- Instrumentos

Para Hernández et al. (2010) recolectar datos implica elegir un instrumento disponible, ajustarlo o desarrollarlo según el enfoque del proyecto. En nuestro caso, utilizaremos encuestas a través de dos cuestionarios.

4.5. Técnicas de análisis de datos

Se recurrió al aplicativo estadístico SPSS v25, sobre la base de datos recogida de los participantes en la Escuela de Comunicaciones del Ejército.

Tabla 1

Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento

Confiabilidad	Rango
Excelente	0,90 – 0,95
Bueno	0,80
Aceptable	0,70
Cuestionable	0,60
Inaceptable	0,50

Fuente: Tomado de George, D., & Mallery, P. (2003)

La validez se establece mediante el juicio de expertos. En cuanto a la confiabilidad, el instrumento utilizado para medir las acciones militares sin el uso de la fuerza obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.951, indicando una excelente confiabilidad. Por su parte, el cuestionario mediante el cual se evaluó la gestión de recursos humanos arrojó un valor de Alfa de Cronbach de 0.965, lo que demostró una buena confiabilidad.

Tabla 2

Análisis de fiabilidad del instrumento de acciones militares sin uso de la fuerza

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	20

Fuente: Elaboración propia

Alcanza 0.951, demostrando evidencia suficiente para afirmar que el cuestionario tiene una excelente confiabilidad, lo que lo hace adecuado para la recolección de información de dicha muestra.

Tabla 3

Análisis de fiabilidad de gestión de recursos humanos

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,965	20

Fuente: Elaboración propia

Como resultado del estadístico Alfa de Cronbach, que alcanza 0.965, proporcionando evidencia suficiente para afirmar que el cuestionario tiene una excelente confiabilidad, lo que lo hace adecuado para la recolección de información de la muestra.

Capítulo V

Resultados y Discusión

5.1. Resultados y análisis

5.1.1. Resultados descriptivos de las variables relacionadas.

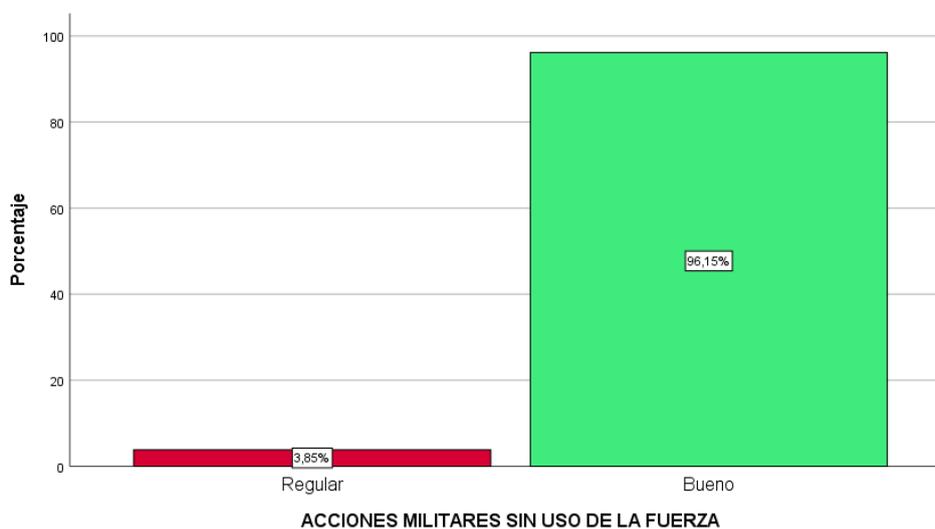
Tabla 4

Resultados descriptivos de la variable acciones militares sin uso de la fuerza

ACCIONES MILITARES SIN USO DE LA FUERZA				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	3	3,8	3,8	3,8
Válido Bueno	75	96,2	96,2	100,0
Total	78	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia

Figura 1. Porcentaje de acciones militares sin uso de la fuerza



Fuente: Elaboración propia

Se visualiza que 75 participantes encuestados los cuales representan el 96,2 % perciben que las acciones militares desarrolladas sin uso de la fuerza son buenas; así mismo, tres participantes encuestados quienes conforman el 3,85 % señalan que las acciones militares sin

uso de la fuerza son regular. Estos resultados demuestran que existe un mínimo porcentaje quienes señalan que las acciones militares sin uso de la fuerza se desarrollan de manera regular en la institución.

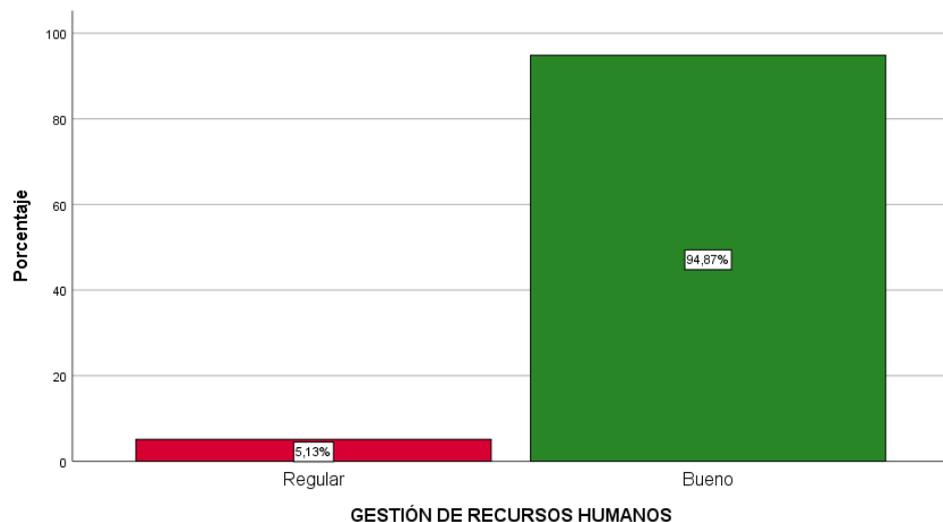
Tabla 5

Resultados descriptivos de la variable gestión de recursos humanos

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS					
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado	
Regular	4	5,1	5,1	5,1	
Buena	74	94,9	94,9	100,0	
Total	78	100,0	100,0		

Fuente: Elaboración propia

Figura 2. Porcentaje de gestión de recursos humanos



Fuente: Elaboración propia

Se visualiza que 74 participantes encuestados los cuales representan el 94,9 % perciben que esta variable es buena; así mismo, participantes encuestados quienes conforman el 5,1 % señalan que es regular. Estos resultados demuestran que existe un mínimo porcentaje quienes señalan que la segunda variable dependiente se desarrolla de manera regular en la institución.

5.1.2. Prueba de normalidad de las variables.

Ho: Las variables acciones militares sin uso de la fuerza y gestión de recursos humanos presentan una distribución normal.

Ha: Las variables acciones militares sin uso de la fuerza y gestión de recursos humanos no presentan una distribución normal.

Tabla 6

Resultados de la prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a	
	Estadístico	gl Sig.
d1/V1_Planeamiento de operaciones	,164	78 ,000
d2/V1_Preparación de la fuerza	,180	78 ,000
d3/V1_Acciones militares de apoyo a las emergencias	,191	78 ,000
d4/V1_Apoyo a las organizaciones del Estado	,170	78 ,000
V1_ACCIONES MILITARES SIN USO DE LA FUERZA	,183	78 ,000
V2_GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS	,128	78 ,003

Fuente: Elaboración propia

Dado que el valor de significancia de la prueba Kolmogórov-Smirnov, es menor que 0.05, se concluye que la distribución es no paramétrica. Por consiguiente, se emplea la Rho de Spearman para realizar las pruebas de correlación.

5.1.3. Procedimientos correlacionales.

A. Resultados de correlaciones.

Tabla 7

Escala de interpretación de Rho de Spearman

RELACIÓN	RANGO
Escasa o nula	0 – 0,25
Débil	0,26-0,50
Entre moderada y fuerte	0,51- 0,75
Entre fuerte y perfecta	0,76- 1,00

Fuente: Elaboración propia

a) Contraste de hipótesis general.

Ho. No existe relación significativa entre las acciones militares sin uso de la fuerza y la segunda variable dependiente según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024.

Ha. Existe relación significativa entre las acciones militares sin uso de la fuerza y la segunda variable dependiente según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024.

Tabla 8

Resultado de correlación entre las acciones militares sin uso de la fuerza y la gestión de recursos humanos.

		Gestión de recursos humanos	
Rho de Spearman	ACCIONES MILITARES SIN USO DE LA FUERZA	Coefficiente de correlación	,684**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	78

Fuente: Elaboración propia

Hay evidencia estadística suficiente para concluir que la variable "acciones militares sin uso de la fuerza" está significativamente relacionada con la segunda variable dependiente, con un valor p de 0.000. Esto lleva a aceptar la hipótesis alternativa. Además, se observa una correlación positiva moderada a fuerte (Rho = 0.684). Según este modelo, se sugiere que adoptar un enfoque más preventivo y estratégico en las acciones militares sin uso de la fuerza podría tener un buen impacto en la gestión de recursos humanos.

b) Contraste de la hipótesis específica 1.

Ho: No existe relación entre el planeamiento de operaciones y la segunda variable dependiente, según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024

Ha: Existe relación entre el planeamiento de operaciones y la segunda variable dependiente, según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024

Tabla 9

Resultado de correlación entre planeamiento de operaciones y la gestión de recursos humanos

			Gestión de recursos humanos
Rho de Spearman	Planeamiento de operaciones	Coefficiente de correlación	,601**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	78

Fuente: Elaboración propia

Hay relación entre la dimensión planeamiento de operaciones y la variable dependiente gestión de recursos humanos, en la cual observamos un valor de significancia de 0,000; aceptándose la hipótesis alterna. Así mismo, es evidente que presentan una relación entre moderada y fuerte ($\rho=0,601$); determinándose que, en la medida que se mejoren las estrategias en el planeamiento de las operaciones se mejorará sustancialmente la segunda variable dependiente.

c) Contraste de la hipótesis específica 2.

Ho: No existe relación entre preparación de la fuerza y la segunda variable dependiente, según la percepción

de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024

Ha: Existe relación entre preparación de la fuerza y la segunda variable dependiente, según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024 operaciones se puede optimizar la gestión de recursos humanos en la institución.

Tabla 10

Resultado de correlación entre preparación de la fuerza y la gestión de recursos humanos

			Gestión de recursos humanos
Rho de Spearman	Preparación de la fuerza	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,526** ,000
		N	78

Fuente: Elaboración propia

Hay relación entre la dimensión "preparación de la fuerza" y la variable "gestión de recursos humanos", con un valor de significancia de 0.000. Por lo que se se acepta la hipótesis alterna. La relación entre ambas, es moderada a fuerte (rho = 0.526). Esto sugiere que mejorar las actividades de preparación de la fuerza podría perfeccionar la segunda variable dependiente en la institución.

d) Contraste de la hipótesis específica 3.

Ho: No existe relación entre las acciones militares de apoyo a las emergencias y la segunda variable dependiente según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024

Ha: Existe relación entre las acciones militares de apoyo a las emergencias y la segunda variable dependiente

según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024.

Tabla 11

Resultado de correlación entre acciones militares de apoyo a las emergencias y la gestión de recursos humanos

		Gestión de recursos humanos	
Rho de Spearman	Acciones militares de apoyo a las emergencias	Coefficiente de correlación	,629**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	78

Fuente: Elaboración propia

Se observa un valor de significancia de 0.000, se acepta la hipótesis alterna. Además, se identifica una relación moderada a fuerte ($\rho = 0.629$) entre las acciones militares de apoyo a las emergencias y la segunda variable dependiente. Esto sugiere que, al definir específicamente las acciones militares de apoyo a las emergencias, se puede mejorar la estrategia de gestión de talento humano.

e) Contraste de la hipótesis específica 4.

Ho: No existe relación entre apoyo a las organizaciones del Estado y la segunda variable dependiente según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024

Ha: Existe relación entre apoyo a las organizaciones del Estado y la segunda variable dependiente según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024.

Tabla 12

Resultado de correlación entre apoyo a las organizaciones del Estado y gestión de recursos humanos

		Gestión de recursos humanos
Rho de Spearman	Apoyo a las organizaciones del Estado	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N
		,676** ,000 78

Fuente: Elaboración propia

El valor de significancia es 0.000, acepta la hipótesis alterna. Además, se observa una relación moderada a fuerte ($\rho = 0.676$) entre el apoyo a las organizaciones del Estado y la segunda variable dependiente, según lo que perciben los oficiales alumnos. Esto indica que mejorar los factores relacionados con las acciones militares de apoyo a las organizaciones del Estado puede llevar a una mejora en la segunda variable dependiente.

5.2. Discusión de resultados

En este estudio, los instrumentos fueron evaluados por expertos y su validez de contenido y confiabilidad se establecieron mediante el uso de la estadística Alfa de Cronbach. El cuestionario sobre acciones militares sin uso de la fuerza tiene un puntaje Alfa de Cronbach de 0.951, mientras que la herramienta para la gestión de recursos humanos tuvo un puntaje de 0.965. Ambos resultados demuestran que los instrumentos fueron adecuados para la recolección de datos. En cuanto a la hipótesis general, el análisis con el estadístico r de Pearson se tiene un valor de 0.684 con un nivel de significancia bilateral de 0.000, que es menos que 0.05. Esto indica una correlación moderada a fuerte entre la primera variable independiente y la segunda variable dependiente. Estos resultados difieren según los hallazgos de Carcausto, O. (2021) donde concluye que desde el lado de gestión de recursos humanos no han desarrollado las capacidades necesarias para ser empleados en acciones

militares considerando que se evidencia la ausencia de una doctrina específica para dichas acciones; lo que según la percepción de los oficiales alumnos sí hay un grado de correlación positivo de moderado y fuerte por lo cual el personal militar se encuentra preparado para actual en acciones militares sin uso de la fuerza.

En cuanto a los resultados obtenidos luego de contrastar la hipótesis específica 1, mediante el estadístico de correlación Rho de Pearson se logró un valor de 0,601 con un nivel de significancia (bilateral) de 0,000 menor que 0,05 indicando así una relación entre moderada y fuerte del planeamiento de operaciones y la segunda variable dependiente. Estos resultados difieren con los hallazgos de lo trabajado por Vercelli, O., (2020) donde concluye que existe una carencia en la formación en el personal militar destinado a labores en áreas de emergencia, lo cual según la percepción de los oficiales alumnos existe un planeamiento adecuado para el empleo del personal militar desde el punto de vista de la segunda variable dependiente.

Los resultados de la prueba de hipótesis específica 2 mediante el estadístico de correlación Rho de Pearson se obtuvo un valor de 0,526 con un nivel de significancia (bilateral) de 0,000 menor que 0,05; observándose que existe una relación entre moderada y fuerte sobre la preparación de la fuerza y la segunda variable dependiente. Estos hallazgos difieren con los obtenidos por Carrasco, E. et al., (2019) recomiendan la capacitación de manera inmediata al personal requerido para que logren alcanzar la misión de la organización porque encontraron que existen limitaciones y carecen de una capacidad de respuesta efectiva; lo que según la percepción de los oficiales alumnos existe una relación entre moderada a fuerte entre la preparación de la fuerza y la segunda variable dependiente.

En cuanto a la a los resultados de la hipótesis específica 3, mediante el estadístico de correlación Rho de Pearson se logró un valor de 0,629 con un valor de significancia (bilateral) de 0,000 menor que 0,05; indicando que existe una relación entre moderada y fuerte de las acciones militares de apoyo a las

emergencias y la segunda variable dependiente. Estos resultados difieren con los obtenidos por Salazar, J., (2022) quien luego de analizar el desempeño de las unidades concluye que existieron limitaciones durante su empleo en estado de emergencia; lo que según la percepción de los oficiales alumnos las acciones militares en apoyo a las emergencias sí existen un apropiado empleo de las unidades.

En cuanto a la a los resultados de la hipótesis específica 4, aplicando el estadístico de correlación Rho de Pearson se logró un valor de 0,676 con un valor de significancia (bilateral) de 0,000 menor que 0,05; lo que indica una relación entre moderada y fuerte del apoyo a las organizaciones del estado y la segunda variable dependiente. Estos resultados difieren con los obtenidos por Delgado, J., (2020) donde señaló que existe poca coordinación entre el instituto con otras entidades del gobierno para ser apoyados debido a que no existen normas ni equipos adecuados; sin embargo, según la percepción de los oficiales alumnos que laboran en diferentes unidades del Ejército a nivel nacional, existe una relación entre moderada y fuerte del apoyo a las organizaciones del estado a través de la Gestión de Talento Humano.

Conclusiones

Primera. En relación con el objetivo general se observa que existe una relación entre moderada y fuerte, entre las variables. En tal sentido se aprecia que un buen empleo de las fuerzas armadas en las acciones militares se mejora con una adecuada gestión del talento humano.

Segunda. Con relación al objetivo específico 1, se identifica que hay una relación entre moderada y fuerte, entre planeamiento de operaciones y la segunda variable dependiente según la percepción de los oficiales alumnos de la Escuela de Comunicaciones del Ejército lo que permite identificar una mejora sustancial en la gestión de recursos humanos al mejorar las estrategias de planeamiento de operaciones.

Tercera. Con relación al objetivo específico 2, se identifica una relación entre moderada y fuerte, en la preparación de la fuerza y la segunda variable dependiente. En tal sentido se puede identificar que en la medida que se mejoren las actividades de preparación de la fuerza también se puede perfeccionar la gestión de talento humano.

Cuarta. Con relación al objetivo específico 3, se identifica una relación entre moderada y fuerte, en las acciones militares de apoyo a las emergencias y la segunda variable dependiente según la percepción de los oficiales identificando que al establecer las acciones de apoyo a las emergencias de manera específica entonces se mejoran las estrategias de gestión de recursos humanos.

Quinta. Con relación al objetivo específico 4, se identifica una relación entre moderada y fuerte, lo que permite identificar que los factores de apoyo a las organizaciones del Estado son elementales para mejorar la gestión de recursos humanos.

Recomendaciones

Primera. Respecto de los resultados, de la relación entre moderada y fuerte, entre las acciones militares sin uso de la fuerza y la segunda variable dependiente se propone capacitar y especializar al personal militar para que identifiquen la asignación del personal como un punto estratégico para desarrollar acciones militares sin uso de la fuerza. Por otro lado, se recomienda una mayor integración con los actores que participan en las actividades de empleo del personal, equipo y medios que dispone la institución.

Segunda. Referente a la relación entre la dimensión planeamiento de operaciones y la segunda variable dependiente, se propone una mejora en la implementación de las estrategias de acciones militares sin uso de la fuerza para lograr que el total de los integrantes en el desarrollo de dichas actividades obtengan resultados exitosos para lo cual se requiere un adecuado desarrollo de la segunda variable dependiente.

Tercera. Respecto a la dimensión preparación de la fuerza y la segunda variable dependiente, se propone adecuar el empleo de la fuerza en acciones militares sin uso de la fuerza según la naturaleza y la región de empleo y mejorar la segunda variable dependiente donde el personal cumpla con éxitos las tareas que se le asignen. Esta recomendación se plantea en relación de la percepción de los oficiales alumnos que prestan servicios a los largo y ancho del país.

Cuarta. Con relación a los resultados entre la dimensión acciones militares de apoyo a las emergencias y la segunda variable dependiente, se recomienda una adecuada planeación estratégica que oriente adecuadamente las acciones de empleo de la fuerza en acciones militares sin uso de la fuerza que comprometa a los diferentes actores y quienes participan en las actividades de apoyo a las emergencias.

Quinta. Con respecto a los resultados de la dimensión apoyo a las organizaciones del Estado y la segunda variable dependiente, se recomienda identificar detallando de manera específica a las organizaciones del Estado a quienes se les brindará apoyo en beneficio de la población en cualquier región del país y permitirá una mejor gestión del talento humano para el cumplimiento de las tareas asignadas.

Referencias Bibliográficas

- Altamirano Junqueira, L. M. (2012). *El análisis de coyuntura: Una propuesta metodológica para la inteligencia del nivel estratégico en Fuerzas Armadas*. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <http://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/6994>
- Andrés, G. (2013). El método de análisis de inteligencia en el modelo planeamiento militar para la defensa argentino. [Tesis de Maestría]. Universidad Nacional de La Plata, Argentina. http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/32313/Documento_completo___.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias-Gómez, J; Villasís-Keever, M; Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: La población de estudio. *Revista Alergia México*, vol. 63, núm. 2, abril-junio, 2016, pp. 201-206 Ciudad de México, México: Colegio Mexicano de Inmunología Clínica y Alergia, A.C.
- Arregui Asta, A. (2000). Inteligencia y planificación en el Ejército. Una aproximación prospectiva. *Arbor*, 165(651), 445-474. DOI: <https://doi.org/10.3989/arbor.2000.i651.978>
- Bejar Rivero D. (2008) *Metodología de la investigación*. Editorial Shalom. <http://www.lamolina.edu.pe/postgrado/pmdas/cursos/METODOLOGIA/Lecturas/2019/2008Metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Carcausto, O. (2021). *Empleo de la 4a Brigada de Montaña en acciones militares en apoyo a la Policía Nacional del Perú frente al contrabando, 2021*. [Tesis de maestría], Escuela Superior de Guerra del Ejército – Escuela de Posgrado
- Carrasco Arévalo Enmanuelletto, Rodríguez Lenin Wilson Ramos y Viera Edward Mitchell. (2019). *Capacidad de respuesta del Centro de Ciberdefensa en las operaciones y acciones militares*. [Tesis de maestría, Escuela Superior de Guerra del Ejército – Escuela de Posgrado] <http://repositorio.esge.edu.pe/handle/20.500.14141/364>
- Castro Esquerre, O. A., Matienzo Durand, J. E., & Maúrtua De Romaña, Ó. J. (2018). Situación actual de la competitividad y la gobernabilidad ante el Plan

- Bicentenario: Perú al 2021. Perú: Universidad Tecnológica del Perú.
<http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/1684>
- Chaves-Barboza, E., & Rodríguez-Miranda, L. (2018). Análisis de confiabilidad y validez de un cuestionario sobre entornos personales de aprendizaje (PLE). *Revista Ensayos Pedagógicos*, 13(1), 71-106.
<https://doi.org/10.15359/rep.13-1.4>
- Chiavenato, I. (2011) Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones. 9ª ed. MacGraw-Hill Interamericana.
<https://bibliotecadigital.fce.unam.edu.ar/handle/bhp/565>
- Cuenya, L y Ruetti, E. (2010). Controversias epistemológicas y metodológicas entre el paradigma cualitativo y cuantitativo en psicología. *Rev. colomb. psicol., Volumen 19, Issue 2, p. 271-277, 2010.* ISSN 2344-8644. Print ISSN 0121-5469.
- Defensoría del Pueblo (2023). Crisis política y protesta social: Balance defensorial tras tres meses de iniciado el conflicto. *Informe defensorial N° 190.*
<https://www.defensoria.gob.pe/informes/informe-defensorial-n-190/>
- Delgado Hurtado J. L. (2020). La interoperabilidad del ejército con otros Organismos gubernamentales para el apoyo en Acciones militares [Tesis de maestría]. Escuela Superior de Guerra del Ejército – Escuela de Posgrado
- DIPLANE-MP-001 (2016). Mapa de procesos del Ejército V1.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2510694/Mapa%20de%20procesos%20del%20EP%20Version%20-%20H1C1%20%282%29.pdf.pdf>
- Ejército Nacional de Colombia (2023). Departamento de acción integral y desarrollo. <https://www.ejercito.mil.co/departamento-de-accion-integral-y-desarrollo/>
- Farfán, M., Nuñez, E., & Torres, A. E. (2016). *Estrategias para la modernización del Ejército del Perú.* [Tesis de Maestría, Universidad de Pacífico]
http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1146/Manuel_Tesis_maestría_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- George, D., & Mallery, P. (2003). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.). Allyn & Bacon.
- Hayes, B. (1999). Como medir la satisfacción del cliente: desarrollo y utilización de cuestionarios. 2ª ed. España: Gestión

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). Metodología de la investigación (6ª edición). McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- Hernández-Sampieri, R. y Mendoza Torres, Ch. (2018) Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, Cualitativa y mixta. <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hernández Sampieri R., Fernández Collado C. y Baptista Lucio P. (2010). Metodología de la investigación. 4ª ed. https://www.academia.edu/38807004/Metodologia_de_la_investigaci6n_Cuarta_edici6n?rhid=29679064934&swp=rr-rw-wc-9786988
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales. 4ª ed. México: McGraw-Hill.
- Kline, P. (2015). A handbook of test construction (psychology revivals). Introduction to psychometric design. London: Routledge. doi: 10.4324/9781315695990
- Lajtman B., Tamara (2022) The Low-profile Militarization of the United States in Peru: “Narcoterrorism” and Natural DisastersLa militarización low profile de Estados Unidos en el Perú: “narcoterrorismo” y desastres naturalesA militarização discreta dos Estados Unidos no Peru: “narcoterrorismo” e desastres naturais. <http://hdl.handle.net/10654/43582>.
- MINDEF (2012) Decreto Legislativo N° 1137. Ley del Ejército del Perú. 10 de diciembre de 2012. *Diario Oficial El Peruano. Normas legales.*
- MINDEF (2017) Decreto Supremo que aprueba la Política de Seguridad y Defensa Nacional. DECRETO SUPREMO N° 012-2017-DE. *Diario Oficial El Peruano. Normas Legales.*
- MINDEF-DS 003 (2020). Decreto Supremo N° 003-2020-DE. Reglamento del Decreto Legislativo N° 1095, Decreto Legislativo que establece reglas de empleo y uso de la fuerza por parte de las Fuerzas Armadas en el territorio nacional. 15 de marzo de 2020. *Diario Oficial El Peruano. Normas legales.*
- Ministerio de Defensa Nacional. (2019). Plan Estratégico Institucional De Defensa 2017-2021. Ecuador: Ministerio de Defensa Nacional. <https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/02/PEI-2017-2021.pdf>

- Ministerio de Defensa Nacional. (2023). Cuenta pública 2023. Chile.
https://s3.amazonaws.com/gobcl-prod/public_files/Campa%C3%B1as/Cuenta-P%C3%ABlica-2023/CP-sectoriales/Ministerio-de-Defensa-Nacional.pdf
- Monje, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica. Universidad Surcolombiana. Colombia.
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J y Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa-Cualitativa y Redacción de Tesis*. (5ª ed.) Ediciones de la U.
- Otzen, T. & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. Int.
- Quicaño, C. E., Ramos, R. I., & Rengifo, P. É. (2017). Lineamientos para la mejora del plan estratégico del ejército 2018 - 2020, enfocado en la modernización de su fuerza operativa. [Tesis de Maestría]. Universidad del Pacífico.
http://repositorio.up.edu.pe/bitstream/handle/11354/1969/Carlos_Tesis_maestria_2017.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez B., E.y Velasco F. (2022). La Acción Integral y la evolución de las relaciones civiles-militares en el Ejército colombiano. En T. L. Fonseca-Ortiz, E. A. Castro Aldana & J. F. Díaz Burgos, Emprendimiento social, innovación y Derechos Humanos: Una perspectiva desde la Acción Integral (pp. 75-99). Sello Editorial ESMIC. <https://doi.org/10.21830/9786289514605.05>
- Rosales Pardo, I. A. (2005). La inteligencia en los procesos de toma de decisiones en la seguridad y defensa. 130, 35-59. España: Ministerio de Defensa.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=115003>
- Salazar Perez, Javier (2022). *Lecciones aprendidas de la Primera Brigada Multipropósito en acciones militares durante el estado de emergencia en la Región Lima, 2020*. [Tesis de maestría]. Escuela Superior de Guerra del Ejército – Escuela de Posgrado
- United Nations (2008) Naciones Unidas. Mantenimiento de la paz.
<https://peacekeeping.un.org/es/our-peacekeepers>
- Vercelli Oscar (2020). *La capacitación en el uso de la fuerza y la vulneración de los derechos humanos en el VRAEM - año 2018*. [Tesis de doctorado,

Universidad

César

Vallejo]

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44651?show=full>

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Harvard University Press.

Anexos

Anexo A. Matriz de consistencia

Título: Acciones militares sin uso de la fuerza y gestión de recursos humanos según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	ÍTEMS	CRITERIO DE VALORACIÓN
General	General	General	Variable 1: Acciones militares sin uso de la fuerza	Dimensión 1: Planeamiento de operaciones	1 – 5	5: Totalmente de acuerdo 4: De acuerdo 3. Ni en acuerdo; ni en desacuerdo 2: En desacuerdo 1: Totalmente en desacuerdo
¿Qué relación existe entre las acciones militares sin uso de la fuerza y la gestión de recursos humanos según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024?	Determinar la relación que existe entre las acciones militares sin uso de la fuerza y la gestión de recursos humanos según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024.	Existe relación entre las acciones militares sin uso de la fuerza y la gestión de recursos humanos, según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024.		Dimensión 2: Preparación de la fuerza	6 – 10	
				Dimensión 3: Acciones militares de apoyo a las emergencias	11- 15	
				Dimensión 4: Apoyo a las organizaciones del Estado	16 – 20	
Específicos	Específicos	Específicos	Variable 2: Gestión de recursos humanos	Dimensión 1: Recursos humanos	1 – 5	5: Totalmente de acuerdo 4: De acuerdo 3. Ni en acuerdo; ni en desacuerdo 2: En desacuerdo 1: Totalmente en desacuerdo
¿Qué relación existe entre el planeamiento de operaciones y la gestión de recursos humanos según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024?	Identificar la relación que existe entre el planeamiento de operaciones y la gestión de recursos humanos según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024.	Existe relación entre el planeamiento de operaciones y la gestión de recursos humanos según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024.		Dimensión 2: Apoyo administrativo de personal	6 – 10	
				Dimensión 3: Plan estratégico administrativo de personal	11 – 15	
¿Qué relación existe entre la preparación de la fuerza y la gestión de recursos humanos según la percepción de los Oficiales	Identificar la relación que existe entre la preparación de la fuerza y la gestión de recursos humanos según la percepción de los Oficiales	Existe relación entre la preparación de la fuerza y la gestión de recursos humanos según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de		Dimensión 4: Movilización de recursos humanos	15	

Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024? ¿Qué relación existe entre las acciones militares de apoyo a las emergencias y la gestión de recursos humanos según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024?	Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024. Identificar la relación que existe entre las acciones militares de apoyo a las emergencias y la gestión de recursos humanos según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024.	Comunicaciones-Chorrillos-2024. Existe relación entre las acciones militares de apoyo a las emergencias y la gestión de recursos humanos según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024.			16 – 20	
Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024? ¿Qué relación existe entre el apoyo a las organizaciones del Estado y la gestión de recursos humanos según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024?	Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024. Identificar la relación que existe entre el apoyo a las organizaciones del Estado y la gestión de recursos humanos según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024.	Comunicaciones-Chorrillos-2024. Existe relación entre el apoyo a las organizaciones del Estado y la gestión de recursos humanos según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024.				
METODOLOGÍA						
Método	Hipotético-deductivo					
Tipo o alcance	Cuantitativo Descriptivo-correlacional					
Diseño	No experimental					
Población	78 oficiales alumnos					
Muestra	Censal					
Instrumentos	Cuestionario de la variable 1. Cuestionario de la variable 2. Revisión bibliográfica.					

Anexo B. Instrumento de recolección de datos

Estimado(a) participante:

El presente cuestionario tiene como propósito recabar información sobre las acciones militares sin uso de la fuerza y la gestión de recursos humanos que se desarrolla en el Ejército del Perú. Consta de cuarenta preguntas. Al leer cada una de ellas, concentre su atención de manera que la respuesta que emita sea fidedigna y confiable. La información que se recabe tiene por objeto la realización de un trabajo de investigación relacionado con dichos aspectos.

No se requiere su identificación personal en el instrumento, sólo son de interés los datos que pueda aportar de manera sincera y la colaboración que pueda brindar para llevar a feliz término la presente recolección de información que se emprende.

¡Muchas gracias por su valiosa colaboración!

PARTE 1: INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Sexo: (M) (F) Edad:años

Unidad de procedencia: Lugar:.....

Grado:..... Arma/Serv:

Tiempo de servicio en la institución: años.

Instrucciones:

- En las proposiciones o reactivos que se presentan a continuación existen cinco (5) alternativas de respuesta, responda según su apreciación:
- Señale con una equis (X) en la casilla correspondiente a la observación que se ajuste a su caso en particular.
- Asegúrese de marcar una sola alternativa de respuesta para cada pregunta.
- Po favor, no deje ningún ítem sin responder para que exista una mayor confiabilidad en los datos recabados,
- Si surge alguna duda, consulte al encuestador

PARTE 2: CUESTIONARIO

LEYENDA: 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni en acuerdo; ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo						
Ítem	Proposición	1	2	3	4	5
1	¿Considera que existe una relación positiva entre el nivel de eficacia del planeamiento de las operaciones y el éxito en las acciones militares sin uso de la fuerza?					
2	¿Considera que la adecuada integración de recursos humanos en el proceso de planeamiento de operaciones contribuye significativamente a la efectividad de las acciones militares sin uso de la fuerza?					

3	¿Percibe que la calidad del planeamiento de operaciones influye en su nivel de confianza y compromiso en la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?					
4	¿Considera que la aplicación de tecnologías de información y comunicación (TIC) en el proceso de planeamiento de operaciones facilita la coordinación y ejecución eficiente de acciones militares sin uso de la fuerza?					
5	¿Considera que la identificación y gestión efectiva de los desafíos y obstáculos en el planeamiento de operaciones son determinantes clave para el éxito de las acciones militares sin uso de la fuerza?					
6	¿Considera que la formación en técnicas de combate cuerpo a cuerpo y defensa personal influye en la preparación de la fuerza para ejecutar acciones militares sin uso de la fuerza?					
7	¿Considera que las prácticas de inteligencia emocional y manejo del estrés tienen un impacto en la eficacia de las acciones militares sin uso de la fuerza?					
8	¿Considera que la capacitación en tácticas de negociación y resolución de conflictos se relaciona con la capacidad de ejecutar acciones militares sin uso de la fuerza?					
9	¿Considera que las habilidades de comunicación interpersonal y liderazgo juegan un papel muy importante en la preparación de la fuerza para realizar acciones militares sin uso de la fuerza?					
10	¿Considera que la adquisición de competencias físicas y mentales son necesarias para llevar a cabo acciones militares sin uso de la fuerza?					
11	¿Considera que la formación en técnicas de respuesta ante emergencias naturales y desastres incide en la capacidad de los recursos humanos militares para ejecutar acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza?					
12	¿Considera que los protocolos de coordinación y comunicación son efectivos en la realización de acciones militares de apoyo a las emergencias, sin recurrir al uso de la fuerza?					
13	¿Considera que el liderazgo y la gestión de equipos influyen en la eficacia de las acciones militares de apoyo a las emergencias, sin el uso de la fuerza?					
14	¿Considera que, desde la perspectiva de los mandos intermedios y superiores existen desafíos en la gestión de recursos humanos para la planificación y ejecución de acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza?					
15	¿Considera que el desarrollo de habilidades y competencias específicas en acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza deben ser integradas en los programas de formación y capacitación?					
16	¿Considera que las acciones militares sin uso de la fuerza juegan un papel muy importante en el fortalecimiento de la capacidad operativa de las organizaciones estatales para enfrentar desafíos como desastres naturales, crisis humanitarias o emergencias civiles?					
17	¿Considera que los líderes y funcionarios gubernamentales perciben que las acciones militares sin uso de la fuerza contribuyen al desarrollo de la capacidad de respuesta y					

	resiliencia de las organizaciones estatales ante situaciones de crisis?					
18	¿Considera que existen estrategias y protocolos que facilitan la coordinación y colaboración entre las fuerzas militares y las organizaciones del Estado durante la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza en contextos de emergencia o asistencia humanitaria?					
19	¿Considera que las organizaciones del Estado presentan desafíos logísticos, administrativos y de recursos humanos al integrar el apoyo de las fuerzas militares en acciones militares sin uso de la fuerza?					
20	¿Considera que las acciones militares sin uso de la fuerza impactan en la percepción pública sobre la eficacia y legitimidad del rol de las fuerzas militares como colaboradores clave en la protección y asistencia a la población en situaciones de emergencia o crisis?					
21	¿Considera que son eficaces los procesos de reclutamiento y selección de personal en la preparación de acciones militares sin uso de la fuerza?					
22	¿Considera que la capacitación y el desarrollo profesional en la motivación y el desempeño de los miembros del Ejército impactan en la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?					
23	¿Considera que el liderazgo militar y la gestión de equipos influye en la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?					
24	¿Considera que se aplican políticas y prácticas de retención de talento humano conservando al personal que demuestran calidad en su trabajo, buen desempeño y actitud para la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?					
25	¿Considera que los sistemas de evaluación del desempeño y reconocimiento del personal se adecúan en el contexto de las acciones militares sin uso de la fuerza?					
26	¿Considera que la efectividad de los procesos administrativos de personal incluye aspectos como la asignación de roles, permisos y licencias en el contexto de acciones militares sin uso de la fuerza?					
27	¿Considera que el plan estratégico administrativo de personal tiene la capacidad de poder anticipar y responder a las demandas cambiantes como las operaciones de ayuda humanitaria o de apoyo a la seguridad interna en las acciones militares sin uso de la fuerza?					
28	¿Considera que en el plan estratégico administrativo de personal se promueve el bienestar, desarrollo profesional y equilibrio entre la vida laboral y personal de los miembros de las Ejército durante la participación en acciones militares sin uso de la fuerza?					
29	¿Considera que la diversidad de habilidades, experiencias y perfiles individuales se integran en el plan estratégico administrativo de personal, con el fin de potenciar la efectividad y adaptabilidad de los miembros del Ejército en diferentes contextos de acciones militares sin uso de la fuerza?					
30	¿Considera que el nivel de conocimiento y comprensión acerca de los objetivos, prioridades y procesos de					

	implementación del plan estratégico administrativo de personal es adecuado en el contexto específico de acciones militares sin uso de la fuerza?					
31	¿Considera que existe coherencia y efectividad en términos de alineación con los objetivos operativos y las necesidades del personal del plan estratégico administrativo de personal en el contexto de acciones militares sin uso de la fuerza?					
32	¿Considera que el plan estratégico administrativo de personal se anticipa y responde a las demandas cambiantes de ayuda humanitaria o de apoyo a la seguridad interna para su aplicación en acciones militares sin uso de la fuerza?					
33	¿Considera que en el plan estratégico administrativo de personal se promueven medidas específicas de bienestar, desarrollo profesional y equilibrio entre la vida laboral y personal de los miembros del Ejército durante la participación en acciones militares sin uso de la fuerza?					
34	¿Considera que el plan estratégico administrativo de personal se integran habilidades, experiencias y perfiles individuales para potenciar la efectividad y adaptabilidad de las fuerzas militares en diferentes contextos de acciones militares sin uso de la fuerza?					
35	¿Considera que los objetivos, prioridades y procesos de implementación del plan estratégico administrativo de personal son conocidos y comprendidos por el personal militar en el contexto específico de acciones militares sin uso de la fuerza?					
36	¿Considera que los procesos de movilización de recursos humanos responden de manera rápida y efectiva a situaciones de emergencia o crisis, en el contexto de las acciones militares sin uso de la fuerza?					
37	¿Considera que una planificación estratégica sólida en la movilización de recursos humanos para acciones específicas, como operaciones de ayuda humanitaria o de respuesta a desastres naturales, en términos de rapidez, coordinación y eficacia operativa impacta favorablemente con las acciones militares sin uso de la fuerza?					
38	¿Considera que la gestión eficaz de recursos humanos y la implementación de tecnologías emergentes favorece la movilización de recursos humanos para acciones militares sin uso de la fuerza?					
39	¿Considera que la efectividad de los sistemas de comunicación y coordinación durante la movilización de recursos humanos, optimizan la respuesta en situaciones críticas facilitando las acciones militares sin uso de la fuerza?					
40	¿Considera que las lecciones aprendidas de movilizaciones anteriores se integran en la mejora continua de los procesos de gestión de recursos humanos, con el objetivo de aumentar la capacidad de respuesta y adaptabilidad de las fuerzas militares en el futuro mediante acciones militares sin uso de la fuerza?					

¡Gracias por su colaboración!

Anexo C: Validación de expertos

REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN (VALIDEZ DE CONTENIDO)

I. DATOS GENERALES

1. **Título de la investigación:** “ACCIONES MILITARES SIN USO DE LA FUERZA Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS OFICIALES ALUMNOS DE LA ESCUELA DE COMUNICACIONES-CHORRILLOS-2024”
2. **Autores de la investigación:** Bach. GUTIERREZ GARCIA RENE SEGUNDO y Bach. VEGA CASTRO HUGO EDWIN
3. **Nombre del Instrumento:** Cuestionario sobre acciones militares sin uso de la fuerza y gestión de recursos humanos.
4. **Nombre del experto:** James Arístides Pajuelo Rodríguez
5. **Área de desempeño laboral:** Docente

Marque en el recuadro respectivo, si el instrumento a su juicio cumple o no con el criterio exigido:

Criterios			Valoración		Observación
			Si	No	
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y preciso.	X		
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.	X		
3	PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia de la Educación.	X		
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X		
6	ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.	X		
8	COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	X		
9	METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de la medición.	X		
10	SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación.	X		

6. **Criterio de validación del experto:** Procede su aplicación: **Si (X)** **No()**

Nombres y apellidos	James Aristides Pajuelo Rodríguez	
Dirección	Av. Parque San Martín N° 225 – 402 – Pueblo Libre	
Título profesional/ Especialidad	Licenciado en Administración. Licenciado en Ciencias Militares.	
Grado académico y mención	Bachiller en Ciencias Administrativas. Bachiller en Ciencias Militares. Maestro en Ingeniería Electrónica con mención en Telemática.	
Firma		

**REPORTE DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
(VALIDEZ DE CONTENIDO)**

I. DATOS GENERALES

1. **Título de la investigación:** "ACCIONES MILITARES SIN USO DE LA FUERZA Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS OFICIALES ALUMNOS DE LA ESCUELA DE COMUNICACIONES-CHORRILLOS-2024"
2. **Autores de la investigación:** Bach. GUTIERREZ GARCIA RENE SEGUNDO y Bach. VEGA CASTRO HUGO EDWIN
3. **Nombre del Instrumento:** Cuestionario sobre acciones militares sin uso de la fuerza y gestión de recursos humanos.
4. **Nombre del experto:** Edwar Ivan Abanto Silva
5. **Área de desempeño laboral:** Jefe de Informática y Estadística

Marque en el recuadro respectivo, si el instrumento a su juicio cumple o no con el criterio exigido:

Criterios			Valoración		Observación
			Si	No	
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y preciso.	X		
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.	X		
3	PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia de la Educación.	X		
4	ORGANIZACION	Existe una organización lógica	X		
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X		
6	ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.	X		
8	COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	X		
9	METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de la medición.	X		
10	SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación.	X		

6. **Criterio de validación del experto:** Procede su aplicación: Si (X) No()

Nombres y apellidos	Edwar Ivan Abanto Silva	
Dirección	Av. 13 de Enero 1978 – San Juan de Lurigancho	
Título profesional/ Especialidad	Licenciado en Ciencias Militares.	
Grado académico y mención	Bachiller en Ciencias Militares. Licenciado en Ciencias Militares con mención en Comunicaciones. Magister en Ciencias Militares con mención en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones. Doctor en Ciencias de la Educación	
Firma		

**REPORTE DE VALIDACION DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION
(VALIDEZ DE CONTENIDO)**

I. DATOS GENERALES

1. **Título de la investigación:** "ACCIONES MILITARES SIN USO DE LA FUERZA Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS OFICIALES ALUMNOS DE LA ESCUELA DE COMUNICACIONES-CHORRILLOS - 2024"
2. **Autores de la investigación:** Bach. GUTIERREZ GARCIA RENE SEGUNDO y Bach. VEGA CASTRO HUGO EDWIN.
3. **Nombre del Instrumento:** Cuestionario sobre acciones militares sin uso de la fuerza y gestión de recursos humanos.
4. **Nombre del experto:** Braydon ZAPATA ALANIA
5. **Área de desempeño laboral:** Docente

Marque en el recuadro respectivo, si el instrumento a su juicio cumple o no con el criterio exigido:

Criterios			Valoración		Observación
			Si	No	
1	CLARIDAD	Está formulado con lenguaje claro y preciso.	X		
2	OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables.	X		
3	PERTINENCIA	Adecuado al avance de la ciencia de la Educación.	X		
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica	X		
5	SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.	X		
6	ADECUACIÓN	Adecuado para valorar el constructo o variable a medir.	X		
7	CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos.	X		
8	COHERENCIA	Entre las definiciones, dimensiones e indicadores.	X		
9	METODOLOGÍA	La estrategia corresponde al propósito de la medición.	X		
10	SIGNIFICATIVIDAD	Es útil y adecuado para la investigación.	X		

6. Criterio de validación del experto: Procede su aplicación: **Si** (X) **No** ()

Nombres y apellidos	Braydon ZAPATA ALANIA	
Dirección	Calle 5 Mz. J Lt11 Urbanización la Girasoles - La Molina	
Título profesional/ Especialidad	- Licenciado en Administración. - Licenciado en Ciencias Militares.	
Grado académico y mención	- Bachiller en Ciencias Administrativas. - Bachiller en Ciencias Militares. - Maestría en Administración de la Educación. - Maestría en Planeamiento Estratégico y Toma de Decisiones.	
Firma		

Anexo D: Cuadro de operacionalización de variables

Título de la investigación: “ACCIONES MILITARES SIN USO DE LA FUERZA Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS OFICIALES ALUMNOS DE LA ESCUELA DE COMUNICACIONES-CHORRILLOS-2024”					
Objetivo general: Establecer si hay relación entre las acciones militares sin uso de la fuerza y la gestión de recursos humanos según la percepción de los Oficiales Alumnos de la Escuela de Comunicaciones-Chorrillos-2024.					
Primera Variable (V1) / Variable Independiente (VI)	Definiciones	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
V 1: Acciones militares sin uso de la fuerza	Definición conceptual Son aquellas acciones que realizan las FF.AA. enfocadas al mantenimiento o restablecimiento del orden interno. Son diferentes a las operaciones militares que se efectúan para enfrentar la capacidad de grupos hostiles” (MINDEF-DS 003, 2020). Definición operacional Las acciones militares sin uso de la fuerza se definen	Planeamiento de operaciones	- Nivel de eficacia y percepción de éxito	1	Ordinal
			-Integración de recursos humanos efectividad de las acciones militares	2	
			-Calidad del planeamiento y nivel de confianza y compromiso	3	
			-Coordinación y ejecución eficiente aplicando las TIC`s	4	
			-Identificación de desafíos y obstáculos en el planeamiento	5	
			- Técnicas de defensa personal	6	

<p>operacionalmente como cualquier actividad llevada a cabo por las fuerzas militares que involucra el despliegue de recursos humanos, logísticos y tecnológicos para abordar situaciones de seguridad, crisis, emergencias o conflictos, y se encuentra excluido el uso de armas letales o destructivas. Las acciones militares sin uso de la fuerza se miden mediante la aplicación de un cuestionario que contiene cuatro dimensiones y veinte indicadores.</p>	Preparación de la fuerza	- Inteligencia emocional y manejo de estrés	7
		- Tácticas de negociación y resolución de conflictos	8
		- Habilidades de comunicación y liderazgo	9
		- Competencias físicas y mentales	10
	Acciones militares de apoyo a las emergencias	- Formación en técnicas de respuesta ante emergencias naturales y desastres	11
		- Protocolos de coordinación y comunicación	12
		- Liderazgo y la gestión de equipos	13
		- Desafíos de gestión en los mandos jerárquicos	14
		- Integración de programas de formación y capacitación	15
	Apoyo a las organizaciones del Estado	- Fortalecimiento de la capacidad operativa	16
		- Capacidad de respuesta y resiliencia	17
		- Estrategias y protocolos de coordinación	18
		- Efectividad de las acciones militares	19

			- Percepción pública de la eficacia y legitimidad del rol de las fuerzas militares	20	
Segunda variable (V2) / Variable Dependiente (VD)	Definiciones	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valoración
Gestión de recursos humanos	<p>Definición conceptual</p> <p>La gestión de recursos humanos tiene como objetivo proporcionar los recursos humanos para el accionar del Ejército, teniendo como dimensiones a los recursos humanos, apoyo administrativo de personal, plan estratégico administrativo de personal y la movilización de recursos humanos. (DIPLANE-MP-001, 2016)</p> <p>Definición operacional</p> <p>Es el conjunto de procesos y prácticas que ejecuta la organización para gestionar de manera eficaz a su personal</p>	Recursos humanos	- Procesos de reclutamiento y selección de personal	21	Ordinal
			- Motivación y desempeño	22	
			- Liderazgo y gestión de equipos	23	
			- Retención de talento	24	
		Apoyo administrativo de personal	- Evaluación de desempeño y reconocimiento	25	
			- Efectividad de procesos administrativos	26	
			- Servicios de apoyo administrativo de personal	27	
			- Procedimientos administrativos de recursos humanos	28	
			- Bienestar psicológico y emocional	29	
			- Preparación y capacitación en entornos de crisis o emergencias	30	

incluyendo la planificación estratégica y se mide con la aplicación de cuatro dimensiones y veinte indicadores.	Plan estratégico administrativo de personal	- Coherencia y efectividad del plan estratégico administrativo de personal	31	
		- Respuesta a las demandas cambiantes de ayuda humanitaria o de apoyo a la seguridad interna	32	
		- Bienestar, desarrollo profesional y equilibrio en la vida laboral	33	
		- Habilidades, experiencias y perfiles individuales	34	
		- Objetivos, prioridades y procesos de implementación del plan estratégico administrativo de personal	35	
	Movilización de recursos humanos	- Eficacia de los procesos de movilización de recursos humanos	36	
		- Movilización de recursos humanos en términos de rapidez, coordinación y eficacia	37	
		- Implementación de tecnologías emergentes	38	
		- Efectividad de los sistemas de comunicación	39	
		- Integración de las lecciones aprendidas de movilizaciones anteriores	40	

BASE DE DATOS

*Desarrollo de cuestionario-Tesis.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

28 : AM1 3 Visible: 52 de 52 variables

	AM1	AM2	AM3	AM4	AM5	AM6	AM7	AM8	AM9	AM10	AM11	AM12	AM13	AM14	AM15	AM16	AM17	AM18	AM19	AM20	RH1	RH2
1	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	4	4	4	4	4
2	2	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4
7	2	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	4	3	2	4	4	2	4	2	4	3	4
8	3	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	3	4	3	3	4	2	4	4	4	3
9	4	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5
10	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3
11	2	1	3	4	4	5	1	5	2	3	3	5	1	4	4	5	3	4	4	2	5	4
12	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	5	5
13	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	2	4	3
14	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4
15	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
16	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	3	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
21	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
22	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4
23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
26	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4
27	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Desarrollo de cuestionario-Tesis.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

28 : AM1 3 Visible: 52 de 52 variables

	18	AM19	AM20	RH1	RH2	RH3	RH4	RH5	RH6	RH7	RH8	RH9	RH10	RH11	RH12	RH13	RH14	RH15	RH16	RH17	RH18	RH19	RH20
1	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4
2	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4
3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
7	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	5
8	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	2	4
9	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5
10	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	3	5	4
11	4	2	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	2	4	1	4	1	4	5	5
12	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4
13	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	4	3	4	3	5	3	4	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5
15	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3
21	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
22	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	3	4	3	4	3	4	5	4	4	3
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
25	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
26	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4
27	3	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Desarrollo de cuestionario-Tesis.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

54 : AM1 2 Visible: 52 de 52 variables

	AM1	AM2	AM3	AM4	AM5	AM6	AM7	AM8	AM9	AM10	AM11	AM12	AM13	AM14	AM15	AM16	AM17	AM18	AM19	AM20	RH1	RH2
27	3	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	2	2	3	4	3	3	4	3	2	3	4
28	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	2	3	4	5	5	2	5
29	2	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	2	5	5	5
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31	2	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
32	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	1	4
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	5	4	4	4	5	4
36	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	3	4	3	5
37	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4
38	2	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4
39	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3
40	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	4	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	3
41	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5
42	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
43	5	5	4	4	4	5	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
45	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
46	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	1	1	5	4	1	5	5
47	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5
48	4	4	4	3	5	2	4	5	5	5	5	3	5	4	5	3	4	4	5	3	2	5
49	1	3	4	1	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	3	3	5	5	1	3
50	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	4
51	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	4	3	3
52	1	1	1	1	1	3	5	5	4	3	4	3	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2
53	2	2	1	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	1	2	4	5	2	4

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Desarrollo de cuestionario-Tesis.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

54 : AM1 2 Visible: 52 de 52 variables

	8	AM19	AM20	RH1	RH2	RH3	RH4	RH5	RH6	RH7	RH8	RH9	RH10	RH11	RH12	RH13	RH14	RH15	RH16	RH17	RH18	RH19	RH20
27		3	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3
28		5	5	2	5	5	4	3	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4
29		2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
30		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
31		5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
32		2	4	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
33		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34		4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5
35		4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
36		3	4	3	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	3	5	4
37		3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4
38		5	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3
39		4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4
40		2	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	4	3	4	3	2	3	2	2	3	4	2
41		4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
42		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
43		5	5	5	5	3	4	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
44		5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
45		3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4
46		4	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5
47		5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4
48		5	3	2	5	5	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49		5	5	1	3	4	3	3	4	4	3	3	4	5	4	2	3	2	1	2	2	2	2
50		4	4	4	4	5	2	2	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	4
51		1	4	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2
52		1	2	3	2	5	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	2	4	5
53		4	5	2	4	5	2	2	2	1	3	4	4	5	4	4	2	2	1	5	5	5	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Desarrollo de cuestionario-Tesis.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

79 : AM1 Visible: 52 de 52 variables

	AM1	AM2	AM3	AM4	AM5	AM6	AM7	AM8	AM9	AM10	AM11	AM12	AM13	AM14	AM15	AM16	AM17	AM18	AM19	AM20	RH1	RH2
54	2	2	1	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	1	1	4	5	2	4
55	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4
56	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	5
57	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	5	4	5	4	4
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	1	1	5
59	2	2	2	5	4	4	2	4	5	5	5	2	5	2	3	2	2	1	5	5	2	4
60	1	1	1	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	5	4	4	3	1	2	1	2
61	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	5	5	5	3	3	4	3	4
62	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4
65	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4
66	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5
67	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	4	5	5	1	4
68	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4
69	3	3	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4
70	2	2	2	4	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	5	4	2	3
71	3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4
73	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4
75	1	1	1	1	1	1	3	1	3	1	1	1	5	5	1	1	1	1	5	1	1	1
76	3	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
77	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
78	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
79																						
80																						

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

*Desarrollo de cuestionario-Tesis.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

79 : AM1 Visible: 52 de 52 variables

	8	AM19	AM20	RH1	RH2	RH3	RH4	RH5	RH6	RH7	RH8	RH9	RH10	RH11	RH12	RH13	RH14	RH15	RH16	RH17	RH18	RH19	RH20
54		4	5	2	4	5	2	2	2	1	3	4	4	5	4	5	2	2	1	5	5	5	5
55		2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4
56		5	4	3	5	5	4	3	3	3	3	5	3	3	2	3	3	4	3	5	5	3	5
57		4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5
58		5	1	1	5	5	3	1	4	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
59		5	5	2	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	5	5	4	4	2	2	2	2	2
60		1	2	1	2	4	2	2	3	3	1	1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
61		3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3
62		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4
63		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
64		4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
65		4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
66		4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5
67		5	5	1	4	5	4	2	2	2	2	4	4	4	5	4	3	4	3	5	4	5	4
68		5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69		5	5	3	4	5	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3
70		5	4	2	3	4	4	3	3	2	2	3	4	4	3	2	3	3	3	4	5	5	5
71		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
72		3	4	4	4	5	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	5	5	5
73		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74		4	4	3	4	5	5	3	5	3	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
75		5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
76		4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
77		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	2
78		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
79																							
R0																							

Vista de datos **Vista de variables**

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Constancia de aplicación de Tesis.

AUTORIZACIÓN

EL SEÑOR CORONEL EP DIRECTOR DE LA ESCUELA DE COMUNICACIONES DEL EJÉRCITO, AUTORIZA:

Para que los señores GUTIERREZ GARCIA RENE SEGUNDO y VEGA CASTRO HUGO EDWIN, realicen el trabajo de campo en las instalaciones de la Escuela de Comunicaciones del Ejército aplicando los instrumentos de recolección de datos para el desarrollo de la tesis intitulada: "ACCIONES MILITARES SIN USO DE LA FUERZA Y GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS SEGÚN LA PERCEPCIÓN DE LOS OFICIALES ALUMNOS DE LA ESCUELA DE COMUNICACIONES-CHORRILLOS-2024".

Se expide el presente a solicitud de los interesados.

Chorrillos, 10 de junio de 2024.




O -223972172-A+
HUGO EDWIN VEGA CASTRO
Coronel de Comunicaciones
Director de la Escuela de Comunicaciones

Muestra de 10 instrumentos llenos.

2

Estimado(a) participante:

El presente cuestionario tiene como propósito recabar información sobre las acciones militares sin uso de la fuerza y la gestión de recursos humanos que se desarrolla en el Ejército del Perú. Consta de cuarenta preguntas. Al leer cada una de ellas, concentre su atención de manera que la respuesta que emita sea fidedigna y confiable. La información que se recabe tiene por objeto la realización de un trabajo de investigación relacionado con dichos aspectos.

No se requiere su identificación personal en el instrumento, sólo son de interés los datos que pueda aportar de manera sincera y la colaboración que pueda brindar para llevar a feliz término la presente recolección de información que se emprende.

¡Muchas gracias por su valiosa colaboración!

PARTE 1: INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Sexo: (M) (F) Edad: 33 años
 Unidad de procedencia: GDC N° 11 Lugar: TACNA
 Grado: CDRITAN Arma/Serv: ARTILLERÍA
 Tiempo de servicio en la institución: 10 años.

Instrucciones:

- En las proposiciones o reactivos que se presentan a continuación existen cinco (5) alternativas de respuesta, responda según su apreciación:
- Señale con una equis (X) en la casilla correspondiente a la observación que se ajuste a su caso en particular.
- Asegúrese de marcar una sola alternativa de respuesta para cada pregunta.
- Po favor, no deje ningún ítem sin responder para que exista una mayor confiabilidad en los datos recabados,
- Si surge alguna duda, consulte al encuestador

PARTE 2: CUESTIONARIO

LÉYENDA:		1: Totalmente en desacuerdo	2: En desacuerdo	3: Ni en desacuerdo; ni en desacuerdo	4: De acuerdo	5: Totalmente de acuerdo
Ítem	Proposición	1	2	3	4	5
1	¿Considera que existe una relación positiva entre el nivel de eficacia del planeamiento de las operaciones y el éxito en las acciones militares sin uso de la fuerza?		X			
2	¿Considera que la adecuada integración de recursos humanos en el proceso de planeamiento de operaciones contribuye significativamente a la efectividad de las acciones militares sin uso de la fuerza?			X		
3	¿Percibe que la calidad del planeamiento de operaciones influye en su nivel de confianza y compromiso en la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?		X			

4	¿Considera que la aplicación de tecnologías de información y comunicación (TIC) en el proceso de planeamiento de operaciones facilita la coordinación y ejecución eficiente de acciones militares sin uso de la fuerza?					X
5	¿Considera que la identificación y gestión efectiva de los desafíos y obstáculos en el planeamiento de operaciones son determinantes clave para el éxito de las acciones militares sin uso de la fuerza?			X		
6	¿Considera que la formación en técnicas de combate cuerpo a cuerpo y defensa personal influye en la preparación de la fuerza para ejecutar acciones militares sin uso de la fuerza?				X	
7	¿Considera que las prácticas de inteligencia emocional y manejo del estrés tienen un impacto en la eficacia de las acciones militares sin uso de la fuerza?			X		
8	¿Considera que la capacitación en tácticas de negociación y resolución de conflictos se relaciona con la capacidad de ejecutar acciones militares sin uso de la fuerza?				X	
9	¿Considera que las habilidades de comunicación interpersonal y liderazgo juegan un papel muy importante en la preparación de la fuerza para realizar acciones militares sin uso de la fuerza?		X			
10	¿Considera que la adquisición de competencias físicas y mentales son necesarias para llevar a cabo acciones militares sin uso de la fuerza?		X			
11	¿Considera que la formación en técnicas de respuesta ante emergencias naturales y desastres incide en la capacidad de los recursos humanos militares para ejecutar acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza?			X		
12	¿Considera que los protocolos de coordinación y comunicación son efectivos en la realización de acciones militares de apoyo a las emergencias, sin recurrir al uso de la fuerza?			X		
13	¿Considera que el liderazgo y la gestión de equipos influyen en la eficacia de las acciones militares de apoyo a las emergencias, sin el uso de la fuerza?			X		
14	¿Considera que, desde la perspectiva de los mandos intermedios y superiores existen desafíos en la gestión de recursos humanos para la planificación y ejecución de acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza?				X	
15	¿Considera que el desarrollo de habilidades y competencias específicas en acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza deben ser integradas en los programas de formación y capacitación?		X			
16	¿Considera que las acciones militares sin uso de la fuerza juegan un papel muy importante en el fortalecimiento de la capacidad operativa de las organizaciones estatales para enfrentar desafíos como desastres naturales, crisis humanitarias o emergencias civiles?		X			
17	¿Considera que los líderes y funcionarios gubernamentales perciben que las acciones militares sin uso de la fuerza contribuyen al desarrollo de la capacidad de respuesta y resiliencia de las organizaciones estatales ante situaciones de crisis?			X		
18	¿Considera que existen estrategias y protocolos que facilitan la coordinación y colaboración entre las fuerzas militares y las organizaciones del Estado durante la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza en contextos de emergencia o asistencia humanitaria?					X

19	¿Considera que las organizaciones del Estado presentan desafíos logísticos, administrativos y de recursos humanos al integrar el apoyo de las fuerzas militares en acciones militares sin uso de la fuerza?				X
20	¿Considera que las acciones militares sin uso de la fuerza impactan en la percepción pública sobre la eficacia y legitimidad del rol de las fuerzas militares como colaboradores clave en la protección y asistencia a la población en situaciones de emergencia o crisis?			X	
21	¿Considera que son eficaces los procesos de reclutamiento y selección de personal en la preparación de acciones militares sin uso de la fuerza?			X	
22	¿Considera que la capacitación y el desarrollo profesional en la motivación y el desempeño de los miembros del Ejército impactan en la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?				X
23	¿Considera que el liderazgo militar y la gestión de equipos influye en la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?			X	
24	¿Considera que se aplican políticas y prácticas de retención de talento humano conservando al personal que demuestran calidad en su trabajo, buen desempeño y actitud para la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?				X
25	¿Considera que los sistemas de evaluación del desempeño y reconocimiento del personal se adecúan en el contexto de las acciones militares sin uso de la fuerza?			X	
26	¿Considera que la efectividad de los procesos administrativos de personal incluye aspectos como la asignación de roles, permisos y licencias en el contexto de acciones militares sin uso de la fuerza?				X
27	¿Considera que el plan estratégico administrativo de personal tiene la capacidad de poder anticipar y responder a las demandas cambiantes como las operaciones de ayuda humanitaria o de apoyo a la seguridad interna en las acciones militares sin uso de la fuerza?			X	
28	¿Considera que en el plan estratégico administrativo de personal se promueve el bienestar, desarrollo profesional y equilibrio entre la vida laboral y personal de los miembros de las Ejército durante la participación en acciones militares sin uso de la fuerza?				X
29	¿Considera que la diversidad de habilidades, experiencias y perfiles individuales se integran en el plan estratégico administrativo de personal, con el fin de potenciar la efectividad y adaptabilidad de los miembros del Ejército en diferentes contextos de acciones militares sin uso de la fuerza?			X	
30	¿Considera que el nivel de conocimiento y comprensión acerca de los objetivos, prioridades y procesos de implementación del plan estratégico administrativo de personal es adecuado en el contexto específico de acciones militares sin uso de la fuerza?				X
31	¿Considera que existe coherencia y efectividad en términos de alineación con los objetivos operativos y las necesidades del personal del plan estratégico administrativo de personal en el contexto de acciones militares sin uso de la fuerza?				X
32	¿Considera que el plan estratégico administrativo de personal se anticipa y responde a las demandas cambiantes de ayuda humanitaria o de apoyo a la seguridad interna para su aplicación en acciones militares sin uso de la fuerza?			X	
33	¿Considera que en el plan estratégico administrativo de personal se promueven medidas específicas de bienestar, desarrollo profesional y equilibrio entre la vida laboral y personal de los				X

	miembros del Ejército durante la participación en acciones militares sin uso de la fuerza?					
34	¿Considera que el plan estratégico administrativo de personal se integran habilidades, experiencias y perfiles individuales para potenciar la efectividad y adaptabilidad de las fuerzas militares en diferentes contextos de acciones militares sin uso de la fuerza?				X	
35	¿Considera que los objetivos, prioridades y procesos de implementación del plan estratégico administrativo de personal son conocidos y comprendidos por el personal militar en el contexto específico de acciones militares sin uso de la fuerza?			X		
36	¿Considera que los procesos de movilización de recursos humanos responden de manera rápida y efectiva a situaciones de emergencia o crisis, en el contexto de las acciones militares sin uso de la fuerza?			X		
37	¿Considera que una planificación estratégica sólida en la movilización de recursos humanos para acciones específicas, como operaciones de ayuda humanitaria o de respuesta a desastres naturales, en términos de rapidez, coordinación y eficacia operativa impacta favorablemente con las acciones militares sin uso de la fuerza?				X	
38	¿Considera que la gestión eficaz de recursos humanos y la implementación de tecnologías emergentes favorece la movilización de recursos humanos para acciones militares sin uso de la fuerza?			X		
39	¿Considera que la efectividad de los sistemas de comunicación y coordinación durante la movilización de recursos humanos, optimizan la respuesta en situaciones críticas facilitando las acciones militares sin uso de la fuerza?			X		
40	¿Considera que las lecciones aprendidas de movilizaciones anteriores se integran en la mejora continua de los procesos de gestión de recursos humanos, con el objetivo de aumentar la capacidad de respuesta y adaptabilidad de las fuerzas militares en el futuro mediante acciones militares sin uso de la fuerza?				X	

¡Gracias por su colaboración!

16

Estimado(a) participante:

El presente cuestionario tiene como propósito recabar información sobre las acciones militares sin uso de la fuerza y la gestión de recursos humanos que se desarrolla en el Ejército del Perú. Consta de cuarenta preguntas. Al leer cada una de ellas, concentre su atención de manera que la respuesta que emita sea fidedigna y confiable. La información que se recabe tiene por objeto la realización de un trabajo de investigación relacionado con dichos aspectos.

No se requiere su identificación personal en el instrumento, sólo son de interés los datos que pueda aportar de manera sincera y la colaboración que pueda brindar para llevar a feliz término la presente recolección de información que se emprende.

¡Muchas gracias por su valiosa colaboración!

PARTE 1: INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Sexo: (M) (F)

Edad: 33 años

Unidad de procedencia: BIM 23 Lugar: TUMBES

Grado: CAP Arma/Serv: INF

Tiempo de servicio en la institución: 11 años.

Instrucciones:

- En las proposiciones o reactivos que se presentan a continuación existen cinco (5) alternativas de respuesta, responda según su apreciación:
- Señale con una equis (X) en la casilla correspondiente a la observación que se ajuste a su caso en particular.
- Asegúrese de marcar una sola alternativa de respuesta para cada pregunta.
- Po favor, no deje ningún ítem sin responder para que exista una mayor confiabilidad en los datos recabados,
- Si surge alguna duda, consulte al encuestador

PARTE 2: CUESTIONARIO

LÉYENDA: 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni en acuerdo; ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo						
Ítem	Proposición	1	2	3	4	5
1	¿Considera que existe una relación positiva entre el nivel de eficacia del planeamiento de las operaciones y el éxito en las acciones militares sin uso de la fuerza?					X
2	¿Considera que la adecuada integración de recursos humanos en el proceso de planeamiento de operaciones contribuye significativamente a la efectividad de las acciones militares sin uso de la fuerza?				X	X
3	¿Percibe que la calidad del planeamiento de operaciones influye en su nivel de confianza y compromiso en la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?				X	X

4	¿Considera que la aplicación de tecnologías de información y comunicación (TIC) en el proceso de planeamiento de operaciones facilita la coordinación y ejecución eficiente de acciones militares sin uso de la fuerza?				X
5	¿Considera que la identificación y gestión efectiva de los desafíos y obstáculos en el planeamiento de operaciones son determinantes clave para el éxito de las acciones militares sin uso de la fuerza?				X
6	¿Considera que la formación en técnicas de combate cuerpo a cuerpo y defensa personal influye en la preparación de la fuerza para ejecutar acciones militares sin uso de la fuerza?				X
7	¿Considera que las prácticas de inteligencia emocional y manejo del estrés tienen un impacto en la eficacia de las acciones militares sin uso de la fuerza?				X
8	¿Considera que la capacitación en tácticas de negociación y resolución de conflictos se relaciona con la capacidad de ejecutar acciones militares sin uso de la fuerza?				X
9	¿Considera que las habilidades de comunicación interpersonal y liderazgo juegan un papel muy importante en la preparación de la fuerza para realizar acciones militares sin uso de la fuerza?				X
10	¿Considera que la adquisición de competencias físicas y mentales son necesarias para llevar a cabo acciones militares sin uso de la fuerza?				X
11	¿Considera que la formación en técnicas de respuesta ante emergencias naturales y desastres incide en la capacidad de los recursos humanos militares para ejecutar acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza?				X
12	¿Considera que los protocolos de coordinación y comunicación son efectivos en la realización de acciones militares de apoyo a las emergencias, sin recurrir al uso de la fuerza?				X
13	¿Considera que el liderazgo y la gestión de equipos influyen en la eficacia de las acciones militares de apoyo a las emergencias, sin el uso de la fuerza?				X
14	¿Considera que, desde la perspectiva de los mandos intermedios y superiores existen desafíos en la gestión de recursos humanos para la planificación y ejecución de acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza?				X
15	¿Considera que el desarrollo de habilidades y competencias específicas en acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza deben ser integradas en los programas de formación y capacitación?				X
16	¿Considera que las acciones militares sin uso de la fuerza juegan un papel muy importante en el fortalecimiento de la capacidad operativa de las organizaciones estatales para enfrentar desafíos como desastres naturales, crisis humanitarias o emergencias civiles?				X
17	¿Considera que los líderes y funcionarios gubernamentales perciben que las acciones militares sin uso de la fuerza contribuyen al desarrollo de la capacidad de respuesta y resiliencia de las organizaciones estatales ante situaciones de crisis?				X
18	¿Considera que existen estrategias y protocolos que facilitan la coordinación y colaboración entre las fuerzas militares y las organizaciones del Estado durante la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza en contextos de emergencia o asistencia humanitaria?				X

19	¿Considera que las organizaciones del Estado presentan desafíos logísticos, administrativos y de recursos humanos al integrar el apoyo de las fuerzas militares en acciones militares sin uso de la fuerza?				X
20	¿Considera que las acciones militares sin uso de la fuerza impactan en la percepción pública sobre la eficacia y legitimidad del rol de las fuerzas militares como colaboradores clave en la protección y asistencia a la población en situaciones de emergencia o crisis?				X
21	¿Considera que son eficaces los procesos de reclutamiento y selección de personal en la preparación de acciones militares sin uso de la fuerza?				X
22	¿Considera que la capacitación y el desarrollo profesional en la motivación y el desempeño de los miembros del Ejército impactan en la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?				X
23	¿Considera que el liderazgo militar y la gestión de equipos influye en la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?				X
24	¿Considera que se aplican políticas y prácticas de retención de talento humano conservando al personal que demuestran calidad en su trabajo, buen desempeño y actitud para la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?				X
25	¿Considera que los sistemas de evaluación del desempeño y reconocimiento del personal se adecúan en el contexto de las acciones militares sin uso de la fuerza?				X
26	¿Considera que la efectividad de los procesos administrativos de personal incluye aspectos como la asignación de roles, permisos y licencias en el contexto de acciones militares sin uso de la fuerza?				X
27	¿Considera que el plan estratégico administrativo de personal tiene la capacidad de poder anticipar y responder a las demandas cambiantes como las operaciones de ayuda humanitaria o de apoyo a la seguridad interna en las acciones militares sin uso de la fuerza?				X
28	¿Considera que en el plan estratégico administrativo de personal se promueve el bienestar, desarrollo profesional y equilibrio entre la vida laboral y personal de los miembros de las Ejército durante la participación en acciones militares sin uso de la fuerza?				X
29	¿Considera que la diversidad de habilidades, experiencias y perfiles individuales se integran en el plan estratégico administrativo de personal, con el fin de potenciar la efectividad y adaptabilidad de los miembros del Ejército en diferentes contextos de acciones militares sin uso de la fuerza?				X
30	¿Considera que el nivel de conocimiento y comprensión acerca de los objetivos, prioridades y procesos de implementación del plan estratégico administrativo de personal es adecuado en el contexto específico de acciones militares sin uso de la fuerza?				X
31	¿Considera que existe coherencia y efectividad en términos de alineación con los objetivos operativos y las necesidades del personal del plan estratégico administrativo de personal en el contexto de acciones militares sin uso de la fuerza?				X
32	¿Considera que el plan estratégico administrativo de personal se anticipa y responde a las demandas cambiantes de ayuda humanitaria o de apoyo a la seguridad interna para su aplicación en acciones militares sin uso de la fuerza?				X
33	¿Considera que en el plan estratégico administrativo de personal se promueven medidas específicas de bienestar, desarrollo profesional y equilibrio entre la vida laboral y personal de los				X

	miembros del Ejército durante la participación en acciones militares sin uso de la fuerza?						
34	¿Considera que el plan estratégico administrativo de personal se integran habilidades, experiencias y perfiles individuales para potenciar la efectividad y adaptabilidad de las fuerzas militares en diferentes contextos de acciones militares sin uso de la fuerza?					X	
35	¿Considera que los objetivos, prioridades y procesos de implementación del plan estratégico administrativo de personal son conocidos y comprendidos por el personal militar en el contexto específico de acciones militares sin uso de la fuerza?					X	
36	¿Considera que los procesos de movilización de recursos humanos responden de manera rápida y efectiva a situaciones de emergencia o crisis, en el contexto de las acciones militares sin uso de la fuerza?					X	
37	¿Considera que una planificación estratégica sólida en la movilización de recursos humanos para acciones específicas, como operaciones de ayuda humanitaria o de respuesta a desastres naturales, en términos de rapidez, coordinación y eficacia operativa impacta favorablemente con las acciones militares sin uso de la fuerza?					X	
38	¿Considera que la gestión eficaz de recursos humanos y la implementación de tecnologías emergentes favorece la movilización de recursos humanos para acciones militares sin uso de la fuerza?					X	
39	¿Considera que la efectividad de los sistemas de comunicación y coordinación durante la movilización de recursos humanos, optimizan la respuesta en situaciones críticas facilitando las acciones militares sin uso de la fuerza?					X	
40	¿Considera que las lecciones aprendidas de movilizaciones anteriores se integran en la mejora continua de los procesos de gestión de recursos humanos, con el objetivo de aumentar la capacidad de respuesta y adaptabilidad de las fuerzas militares en el futuro mediante acciones militares sin uso de la fuerza?					X	

¡Gracias por su colaboración!

54

Estimado(a) participante:

El presente cuestionario tiene como propósito recabar información sobre las acciones militares sin uso de la fuerza y la gestión de recursos humanos que se desarrolla en el Ejército del Perú. Consta de cuarenta preguntas. Al leer cada una de ellas, concentre su atención de manera que la respuesta que emita sea fidedigna y confiable. La información que se recabe tiene por objeto la realización de un trabajo de investigación relacionado con dichos aspectos.

No se requiere su identificación personal en el instrumento, sólo son de interés los datos que pueda aportar de manera sincera y la colaboración que pueda brindar para llevar a feliz término la presente recolección de información que se emprende.

¡Muchas gracias por su valiosa colaboración!

PARTE 1: INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Sexo: (M) (F) Edad: 32 años
Unidad de procedencia: BLS N° 32 Lugar: Ciudad ALGERIA
Grado: CAF Arma/Serv: INF
Tiempo de servicio en la institución: 11 años.

Instrucciones:

- En las proposiciones o reactivos que se presentan a continuación existen cinco (5) alternativas de respuesta, responda según su apreciación:
- Señale con una equis (X) en la casilla correspondiente a la observación que se ajuste a su caso en particular.
- Asegúrese de marcar una sola alternativa de respuesta para cada pregunta.
- Por favor, no deje ningún ítem sin responder para que exista una mayor confiabilidad en los datos recabados,
- Si surge alguna duda, consulte al encuestador

PARTE 2: CUESTIONARIO

LÉYENDA: 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni en acuerdo; ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo						
Ítem	Proposición	1	2	3	4	5
1	¿Considera que existe una relación positiva entre el nivel de eficacia del planeamiento de las operaciones y el éxito en las acciones militares sin uso de la fuerza?		X			
2	¿Considera que la adecuada integración de recursos humanos en el proceso de planeamiento de operaciones contribuye significativamente a la efectividad de las acciones militares sin uso de la fuerza?		X			
3	¿Percibe que la calidad del planeamiento de operaciones influye en su nivel de confianza y compromiso en la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?	X				

4	¿Considera que la aplicación de tecnologías de información y comunicación (TIC) en el proceso de planeamiento de operaciones facilita la coordinación y ejecución eficiente de acciones militares sin uso de la fuerza?						X
5	¿Considera que la identificación y gestión efectiva de los desafíos y obstáculos en el planeamiento de operaciones son determinantes clave para el éxito de las acciones militares sin uso de la fuerza?					X	
6	¿Considera que la formación en técnicas de combate cuerpo a cuerpo y defensa personal influye en la preparación de la fuerza para ejecutar acciones militares sin uso de la fuerza?						X
7	¿Considera que las prácticas de inteligencia emocional y manejo del estrés tienen un impacto en la eficacia de las acciones militares sin uso de la fuerza?						X
8	¿Considera que la capacitación en tácticas de negociación y resolución de conflictos se relaciona con la capacidad de ejecutar acciones militares sin uso de la fuerza?					X	
9	¿Considera que las habilidades de comunicación interpersonal y liderazgo juegan un papel muy importante en la preparación de la fuerza para realizar acciones militares sin uso de la fuerza?						X
10	¿Considera que la adquisición de competencias físicas y mentales son necesarias para llevar a cabo acciones militares sin uso de la fuerza?						X
11	¿Considera que la formación en técnicas de respuesta ante emergencias naturales y desastres incide en la capacidad de los recursos humanos militares para ejecutar acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza?					X	
12	¿Considera que los protocolos de coordinación y comunicación son efectivos en la realización de acciones militares de apoyo a las emergencias, sin recurrir al uso de la fuerza?						X
13	¿Considera que el liderazgo y la gestión de equipos influyen en la eficacia de las acciones militares de apoyo a las emergencias, sin el uso de la fuerza?						X
14	¿Considera que, desde la perspectiva de los mandos intermedios y superiores existen desafíos en la gestión de recursos humanos para la planificación y ejecución de acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza?					X	
15	¿Considera que el desarrollo de habilidades y competencias específicas en acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza deben ser integradas en los programas de formación y capacitación?						X
16	¿Considera que las acciones militares sin uso de la fuerza juegan un papel muy importante en el fortalecimiento de la capacidad operativa de las organizaciones estatales para enfrentar desafíos como desastres naturales, crisis humanitarias o emergencias civiles?						X
17	¿Considera que los líderes y funcionarios gubernamentales perciben que las acciones militares sin uso de la fuerza contribuyen al desarrollo de la capacidad de respuesta y resiliencia de las organizaciones estatales ante situaciones de crisis?					X	
18	¿Considera que existen estrategias y protocolos que facilitan la coordinación y colaboración entre las fuerzas militares y las organizaciones del Estado durante la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza en contextos de emergencia o asistencia humanitaria?					X	

19	¿Considera que las organizaciones del Estado presentan desafíos logísticos, administrativos y de recursos humanos al integrar el apoyo de las fuerzas militares en acciones militares sin uso de la fuerza?				X
20	¿Considera que las acciones militares sin uso de la fuerza impactan en la percepción pública sobre la eficacia y legitimidad del rol de las fuerzas militares como colaboradores clave en la protección y asistencia a la población en situaciones de emergencia o crisis?				X
21	¿Considera que son eficaces los procesos de reclutamiento y selección de personal en la preparación de acciones militares sin uso de la fuerza?	X			
22	¿Considera que la capacitación y el desarrollo profesional en la motivación y el desempeño de los miembros del Ejército impactan en la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?			X	
23	¿Considera que el liderazgo militar y la gestión de equipos influye en la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?				X
24	¿Considera que se aplican políticas y prácticas de retención de talento humano conservando al personal que demuestran calidad en su trabajo, buen desempeño y actitud para la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?	X			
25	¿Considera que los sistemas de evaluación del desempeño y reconocimiento del personal se adecúan en el contexto de las acciones militares sin uso de la fuerza?	X			
26	¿Considera que la efectividad de los procesos administrativos de personal incluye aspectos como la asignación de roles, permisos y licencias en el contexto de acciones militares sin uso de la fuerza?	X			
27	¿Considera que el plan estratégico administrativo de personal tiene la capacidad de poder anticipar y responder a las demandas cambiantes como las operaciones de ayuda humanitaria o de apoyo a la seguridad interna en las acciones militares sin uso de la fuerza?	X			
28	¿Considera que en el plan estratégico administrativo de personal se promueve el bienestar, desarrollo profesional y equilibrio entre la vida laboral y personal de los miembros de las Ejército durante la participación en acciones militares sin uso de la fuerza?		X		
29	¿Considera que la diversidad de habilidades, experiencias y perfiles individuales se integran en el plan estratégico administrativo de personal, con el fin de potenciar la efectividad y adaptabilidad de los miembros del Ejército en diferentes contextos de acciones militares sin uso de la fuerza?			X	
30	¿Considera que el nivel de conocimiento y comprensión acerca de los objetivos, prioridades y procesos de implementación del plan estratégico administrativo de personal es adecuado en el contexto específico de acciones militares sin uso de la fuerza?			X	
31	¿Considera que existe coherencia y efectividad en términos de alineación con los objetivos operativos y las necesidades del personal del plan estratégico administrativo de personal en el contexto de acciones militares sin uso de la fuerza?				X
32	¿Considera que el plan estratégico administrativo de personal se anticipa y responde a las demandas cambiantes de ayuda humanitaria o de apoyo a la seguridad interna para su aplicación en acciones militares sin uso de la fuerza?			X	
33	¿Considera que en el plan estratégico administrativo de personal se promueven medidas específicas de bienestar, desarrollo profesional y equilibrio entre la vida laboral y personal de los				X

	miembros del Ejército durante la participación en acciones militares sin uso de la fuerza?						
34	¿Considera que el plan estratégico administrativo de personal se integran habilidades, experiencias y perfiles individuales para potenciar la efectividad y adaptabilidad de las fuerzas militares en diferentes contextos de acciones militares sin uso de la fuerza?	X					
35	¿Considera que los objetivos, prioridades y procesos de implementación del plan estratégico administrativo de personal son conocidos y comprendidos por el personal militar en el contexto específico de acciones militares sin uso de la fuerza?	X					
36	¿Considera que los procesos de movilización de recursos humanos responden de manera rápida y efectiva a situaciones de emergencia o crisis, en el contexto de las acciones militares sin uso de la fuerza?	X					
37	¿Considera que una planificación estratégica sólida en la movilización de recursos humanos para acciones específicas, como operaciones de ayuda humanitaria o de respuesta a desastres naturales, en términos de rapidez, coordinación y eficacia operativa impacta favorablemente con las acciones militares sin uso de la fuerza?						X
38	¿Considera que la gestión eficaz de recursos humanos y la implementación de tecnologías emergentes favorece la movilización de recursos humanos para acciones militares sin uso de la fuerza?						X
39	¿Considera que la efectividad de los sistemas de comunicación y coordinación durante la movilización de recursos humanos, optimizan la respuesta en situaciones críticas facilitando las acciones militares sin uso de la fuerza?						X
40	¿Considera que las lecciones aprendidas de movilizaciones anteriores se integran en la mejora continua de los procesos de gestión de recursos humanos, con el objetivo de aumentar la capacidad de respuesta y adaptabilidad de las fuerzas militares en el futuro mediante acciones militares sin uso de la fuerza?						X

¡Gracias por su colaboración!

59

Estimado(a) participante:

El presente cuestionario tiene como propósito recabar información sobre las acciones militares sin uso de la fuerza y la gestión de recursos humanos que se desarrolla en el Ejército del Perú. Consta de cuarenta preguntas. Al leer cada una de ellas, concentre su atención de manera que la respuesta que emita sea fidedigna y confiable. La información que se recabe tiene por objeto la realización de un trabajo de investigación relacionado con dichos aspectos.

No se requiere su identificación personal en el instrumento, sólo son de interés los datos que pueda aportar de manera sincera y la colaboración que pueda brindar para llevar a feliz término la presente recolección de información que se emprende.

¡Muchas gracias por su valiosa colaboración!

PARTE 1: INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Sexo: (M) (F) Edad: 34 años
Unidad de procedencia: DFFEE NI 41 Lugar: PICHAKI
Grado: CAPITAN Arma/Serv: COMUNICACIONES
Tiempo de servicio en la institución: 12 años.

Instrucciones:

- En las proposiciones o reactivos que se presentan a continuación existen cinco (5) alternativas de respuesta, responda según su apreciación:
- Señale con una equis (X) en la casilla correspondiente a la observación que se ajuste a su caso en particular.
- Asegúrese de marcar una sola alternativa de respuesta para cada pregunta.
- Po favor, no deje ningún ítem sin responder para que exista una mayor confiabilidad en los datos recabados,
- Si surge alguna duda, consulte al encuestador

PARTE 2: CUESTIONARIO

LÉYENDA: 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni en acuerdo; ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo						
Ítem	Proposición	1	2	3	4	5
1	¿Considera que existe una relación positiva entre el nivel de eficacia del planeamiento de las operaciones y el éxito en las acciones militares sin uso de la fuerza?		X			
2	¿Considera que la adecuada integración de recursos humanos en el proceso de planeamiento de operaciones contribuye significativamente a la efectividad de las acciones militares sin uso de la fuerza?		X			
3	¿Percibe que la calidad del planeamiento de operaciones influye en su nivel de confianza y compromiso en la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?		X			

4	¿Considera que la aplicación de tecnologías de información y comunicación (TIC) en el proceso de planeamiento de operaciones facilita la coordinación y ejecución eficiente de acciones militares sin uso de la fuerza?					X
5	¿Considera que la identificación y gestión efectiva de los desafíos y obstáculos en el planeamiento de operaciones son determinantes clave para el éxito de las acciones militares sin uso de la fuerza?				X	
6	¿Considera que la formación en técnicas de combate cuerpo a cuerpo y defensa personal influye en la preparación de la fuerza para ejecutar acciones militares sin uso de la fuerza?				X	
7	¿Considera que las prácticas de inteligencia emocional y manejo del estrés tienen un impacto en la eficacia de las acciones militares sin uso de la fuerza?	X				
8	¿Considera que la capacitación en tácticas de negociación y resolución de conflictos se relaciona con la capacidad de ejecutar acciones militares sin uso de la fuerza?				X	
9	¿Considera que las habilidades de comunicación interpersonal y liderazgo juegan un papel muy importante en la preparación de la fuerza para realizar acciones militares sin uso de la fuerza?					X
10	¿Considera que la adquisición de competencias físicas y mentales son necesarias para llevar a cabo acciones militares sin uso de la fuerza?					X
11	¿Considera que la formación en técnicas de respuesta ante emergencias naturales y desastres incide en la capacidad de los recursos humanos militares para ejecutar acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza?					X
12	¿Considera que los protocolos de coordinación y comunicación son efectivos en la realización de acciones militares de apoyo a las emergencias, sin recurrir al uso de la fuerza?	X				
13	¿Considera que el liderazgo y la gestión de equipos influyen en la eficacia de las acciones militares de apoyo a las emergencias, sin el uso de la fuerza?					X
14	¿Considera que, desde la perspectiva de los mandos intermedios y superiores existen desafíos en la gestión de recursos humanos para la planificación y ejecución de acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza?	X				
15	¿Considera que el desarrollo de habilidades y competencias específicas en acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza deben ser integradas en los programas de formación y capacitación?				X	
16	¿Considera que las acciones militares sin uso de la fuerza juegan un papel muy importante en el fortalecimiento de la capacidad operativa de las organizaciones estatales para enfrentar desafíos como desastres naturales, crisis humanitarias o emergencias civiles?	X				
17	¿Considera que los líderes y funcionarios gubernamentales perciben que las acciones militares sin uso de la fuerza contribuyen al desarrollo de la capacidad de respuesta y resiliencia de las organizaciones estatales ante situaciones de crisis?	X				
18	¿Considera que existen estrategias y protocolos que facilitan la coordinación y colaboración entre las fuerzas militares y las organizaciones del Estado durante la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza en contextos de emergencia o asistencia humanitaria?	X				

19	¿Considera que las organizaciones del Estado presentan desafíos logísticos, administrativos y de recursos humanos al integrar el apoyo de las fuerzas militares en acciones militares sin uso de la fuerza?					X
20	¿Considera que las acciones militares sin uso de la fuerza impactan en la percepción pública sobre la eficacia y legitimidad del rol de las fuerzas militares como colaboradores clave en la protección y asistencia a la población en situaciones de emergencia o crisis?					X
21	¿Considera que son eficaces los procesos de reclutamiento y selección de personal en la preparación de acciones militares sin uso de la fuerza?	X				
22	¿Considera que la capacitación y el desarrollo profesional en la motivación y el desempeño de los miembros del Ejército impactan en la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?				X	
23	¿Considera que el liderazgo militar y la gestión de equipos influye en la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?				X	
24	¿Considera que se aplican políticas y prácticas de retención de talento humano conservando al personal que demuestran calidad en su trabajo, buen desempeño y actitud para la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?				X	
25	¿Considera que los sistemas de evaluación del desempeño y reconocimiento del personal se adecúan en el contexto de las acciones militares sin uso de la fuerza?	X				
26	¿Considera que la efectividad de los procesos administrativos de personal incluye aspectos como la asignación de roles, permisos y licencias en el contexto de acciones militares sin uso de la fuerza?	X				
27	¿Considera que el plan estratégico administrativo de personal tiene la capacidad de poder anticipar y responder a las demandas cambiantes como las operaciones de ayuda humanitaria o de apoyo a la seguridad interna en las acciones militares sin uso de la fuerza?	X				
28	¿Considera que en el plan estratégico administrativo de personal se promueve el bienestar, desarrollo profesional y equilibrio entre la vida laboral y personal de los miembros de las Ejército durante la participación en acciones militares sin uso de la fuerza?				X	
29	¿Considera que la diversidad de habilidades, experiencias y perfiles individuales se integran en el plan estratégico administrativo de personal, con el fin de potenciar la efectividad y adaptabilidad de los miembros del Ejército en diferentes contextos de acciones militares sin uso de la fuerza?				X	
30	¿Considera que el nivel de conocimiento y comprensión acerca de los objetivos, prioridades y procesos de implementación del plan estratégico administrativo de personal es adecuado en el contexto específico de acciones militares sin uso de la fuerza?				X	
31	¿Considera que existe coherencia y efectividad en términos de alineación con los objetivos operativos y las necesidades del personal del plan estratégico administrativo de personal en el contexto de acciones militares sin uso de la fuerza?				X	
32	¿Considera que el plan estratégico administrativo de personal se anticipa y responde a las demandas cambiantes de ayuda humanitaria o de apoyo a la seguridad interna para su aplicación en acciones militares sin uso de la fuerza?					X
33	¿Considera que en el plan estratégico administrativo de personal se promueven medidas específicas de bienestar, desarrollo profesional y equilibrio entre la vida laboral y personal de los					X

	miembros del Ejército durante la participación en acciones militares sin uso de la fuerza?				
34	¿Considera que el plan estratégico administrativo de personal se integran habilidades, experiencias y perfiles individuales para potenciar la efectividad y adaptabilidad de las fuerzas militares en diferentes contextos de acciones militares sin uso de la fuerza?				X
35	¿Considera que los objetivos, prioridades y procesos de implementación del plan estratégico administrativo de personal son conocidos y comprendidos por el personal militar en el contexto específico de acciones militares sin uso de la fuerza?				X
36	¿Considera que los procesos de movilización de recursos humanos responden de manera rápida y efectiva a situaciones de emergencia o crisis, en el contexto de las acciones militares sin uso de la fuerza?	X			
37	¿Considera que una planificación estratégica sólida en la movilización de recursos humanos para acciones específicas, como operaciones de ayuda humanitaria o de respuesta a desastres naturales, en términos de rapidez, coordinación y eficacia operativa impacta favorablemente con las acciones militares sin uso de la fuerza?		X		
38	¿Considera que la gestión eficaz de recursos humanos y la implementación de tecnologías emergentes favorece la movilización de recursos humanos para acciones militares sin uso de la fuerza?		X		
39	¿Considera que la efectividad de los sistemas de comunicación y coordinación durante la movilización de recursos humanos, optimizan la respuesta en situaciones críticas facilitando las acciones militares sin uso de la fuerza?		X		
40	¿Considera que las lecciones aprendidas de movilizaciones anteriores se integran en la mejora continua de los procesos de gestión de recursos humanos, con el objetivo de aumentar la capacidad de respuesta y adaptabilidad de las fuerzas militares en el futuro mediante acciones militares sin uso de la fuerza?	X			

¡Gracias por su colaboración!

62

Estimado(a) participante:

El presente cuestionario tiene como propósito recabar información sobre las acciones militares sin uso de la fuerza y la gestión de recursos humanos que se desarrolla en el Ejército del Perú. Consta de cuarenta preguntas. Al leer cada una de ellas, concentre su atención de manera que la respuesta que emita sea fidedigna y confiable. La información que se recabe tiene por objeto la realización de un trabajo de investigación relacionado con dichos aspectos.

No se requiere su identificación personal en el instrumento, sólo son de interés los datos que pueda aportar de manera sincera y la colaboración que pueda brindar para llevar a feliz término la presente recolección de información que se emprende.

¡Muchas gracias por su valiosa colaboración!

PARTE 1: INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Sexo: (M) (F) Edad: 34 años
Unidad de procedencia: Bto Serv N° 116 Lugar: El Huelgo
Grado: Capitan Arma/Serv: COM
Tiempo de servicio en la institución: 13 años.

Instrucciones:

- En las proposiciones o reactivos que se presentan a continuación existen cinco (5) alternativas de respuesta, responda según su apreciación:
- Señale con una equis (X) en la casilla correspondiente a la observación que se ajuste a su caso en particular.
- Asegúrese de marcar una sola alternativa de respuesta para cada pregunta.
- Por favor, no deje ningún ítem sin responder para que exista una mayor confiabilidad en los datos recabados,
- Si surge alguna duda, consulte al encuestador

PARTE 2: CUESTIONARIO

LÉYENDA: 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni en acuerdo; ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo						
Ítem	Proposición	1	2	3	4	5
1	¿Considera que existe una relación positiva entre el nivel de eficacia del planeamiento de las operaciones y el éxito en las acciones militares sin uso de la fuerza?				X	
2	¿Considera que la adecuada integración de recursos humanos en el proceso de planeamiento de operaciones contribuye significativamente a la efectividad de las acciones militares sin uso de la fuerza?				X	
3	¿Percibe que la calidad del planeamiento de operaciones influye en su nivel de confianza y compromiso en la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?				X	

4	¿Considera que la aplicación de tecnologías de información y comunicación (TIC) en el proceso de planeamiento de operaciones facilita la coordinación y ejecución eficiente de acciones militares sin uso de la fuerza?					X
5	¿Considera que la identificación y gestión efectiva de los desafíos y obstáculos en el planeamiento de operaciones son determinantes clave para el éxito de las acciones militares sin uso de la fuerza?				X	
6	¿Considera que la formación en técnicas de combate cuerpo a cuerpo y defensa personal influye en la preparación de la fuerza para ejecutar acciones militares sin uso de la fuerza?				X	
7	¿Considera que las prácticas de inteligencia emocional y manejo del estrés tienen un impacto en la eficacia de las acciones militares sin uso de la fuerza?				X	
8	¿Considera que la capacitación en tácticas de negociación y resolución de conflictos se relaciona con la capacidad de ejecutar acciones militares sin uso de la fuerza?				X	
9	¿Considera que las habilidades de comunicación interpersonal y liderazgo juegan un papel muy importante en la preparación de la fuerza para realizar acciones militares sin uso de la fuerza?				X	
10	¿Considera que la adquisición de competencias físicas y mentales son necesarias para llevar a cabo acciones militares sin uso de la fuerza?				X	
11	¿Considera que la formación en técnicas de respuesta ante emergencias naturales y desastres incide en la capacidad de los recursos humanos militares para ejecutar acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza?				X	
12	¿Considera que los protocolos de coordinación y comunicación son efectivos en la realización de acciones militares de apoyo a las emergencias, sin recurrir al uso de la fuerza?				X	
13	¿Considera que el liderazgo y la gestión de equipos influyen en la eficacia de las acciones militares de apoyo a las emergencias, sin el uso de la fuerza?				X	
14	¿Considera que, desde la perspectiva de los mandos intermedios y superiores existen desafíos en la gestión de recursos humanos para la planificación y ejecución de acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza?				X	
15	¿Considera que el desarrollo de habilidades y competencias específicas en acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza deben ser integradas en los programas de formación y capacitación?				X	
16	¿Considera que las acciones militares sin uso de la fuerza juegan un papel muy importante en el fortalecimiento de la capacidad operativa de las organizaciones estatales para enfrentar desafíos como desastres naturales, crisis humanitarias o emergencias civiles?				X	
17	¿Considera que los líderes y funcionarios gubernamentales perciben que las acciones militares sin uso de la fuerza contribuyen al desarrollo de la capacidad de respuesta y resiliencia de las organizaciones estatales ante situaciones de crisis?				X	
18	¿Considera que existen estrategias y protocolos que facilitan la coordinación y colaboración entre las fuerzas militares y las organizaciones del Estado durante la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza en contextos de emergencia o asistencia humanitaria?				X	

19	¿Considera que las organizaciones del Estado presentan desafíos logísticos, administrativos y de recursos humanos al integrar el apoyo de las fuerzas militares en acciones militares sin uso de la fuerza?					X
20	¿Considera que las acciones militares sin uso de la fuerza impactan en la percepción pública sobre la eficacia y legitimidad del rol de las fuerzas militares como colaboradores clave en la protección y asistencia a la población en situaciones de emergencia o crisis?					X
21	¿Considera que son eficaces los procesos de reclutamiento y selección de personal en la preparación de acciones militares sin uso de la fuerza?					X
22	¿Considera que la capacitación y el desarrollo profesional en la motivación y el desempeño de los miembros del Ejército impactan en la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?					X
23	¿Considera que el liderazgo militar y la gestión de equipos influye en la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?					X
24	¿Considera que se aplican políticas y prácticas de retención de talento humano conservando al personal que demuestran calidad en su trabajo, buen desempeño y actitud para la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?					X
25	¿Considera que los sistemas de evaluación del desempeño y reconocimiento del personal se adecúan en el contexto de las acciones militares sin uso de la fuerza?					X
26	¿Considera que la efectividad de los procesos administrativos de personal incluye aspectos como la asignación de roles, permisos y licencias en el contexto de acciones militares sin uso de la fuerza?					X
27	¿Considera que el plan estratégico administrativo de personal tiene la capacidad de poder anticipar y responder a las demandas cambiantes como las operaciones de ayuda humanitaria o de apoyo a la seguridad interna en las acciones militares sin uso de la fuerza?					X
28	¿Considera que en el plan estratégico administrativo de personal se promueve el bienestar, desarrollo profesional y equilibrio entre la vida laboral y personal de los miembros de las Fuerzas Armadas durante la participación en acciones militares sin uso de la fuerza?					X
29	¿Considera que la diversidad de habilidades, experiencias y perfiles individuales se integran en el plan estratégico administrativo de personal, con el fin de potenciar la efectividad y adaptabilidad de los miembros del Ejército en diferentes contextos de acciones militares sin uso de la fuerza?					X
30	¿Considera que el nivel de conocimiento y comprensión acerca de los objetivos, prioridades y procesos de implementación del plan estratégico administrativo de personal es adecuado en el contexto específico de acciones militares sin uso de la fuerza?					X
31	¿Considera que existe coherencia y efectividad en términos de alineación con los objetivos operativos y las necesidades del personal del plan estratégico administrativo de personal en el contexto de acciones militares sin uso de la fuerza?					X
32	¿Considera que el plan estratégico administrativo de personal se anticipa y responde a las demandas cambiantes de ayuda humanitaria o de apoyo a la seguridad interna para su aplicación en acciones militares sin uso de la fuerza?					X
33	¿Considera que en el plan estratégico administrativo de personal se promueven medidas específicas de bienestar, desarrollo profesional y equilibrio entre la vida laboral y personal de los					X

	miembros del Ejército durante la participación en acciones militares sin uso de la fuerza?						
34	¿Considera que el plan estratégico administrativo de personal se integran habilidades, experiencias y perfiles individuales para potenciar la efectividad y adaptabilidad de las fuerzas militares en diferentes contextos de acciones militares sin uso de la fuerza?					X	
35	¿Considera que los objetivos, prioridades y procesos de implementación del plan estratégico administrativo de personal son conocidos y comprendidos por el personal militar en el contexto específico de acciones militares sin uso de la fuerza?					X	
36	¿Considera que los procesos de movilización de recursos humanos responden de manera rápida y efectiva a situaciones de emergencia o crisis, en el contexto de las acciones militares sin uso de la fuerza?				X		
37	¿Considera que una planificación estratégica sólida en la movilización de recursos humanos para acciones específicas, como operaciones de ayuda humanitaria o de respuesta a desastres naturales, en términos de rapidez, coordinación y eficacia operativa impacta favorablemente con las acciones militares sin uso de la fuerza?					X	
38	¿Considera que la gestión eficaz de recursos humanos y la implementación de tecnologías emergentes favorece la movilización de recursos humanos para acciones militares sin uso de la fuerza?					X	
39	¿Considera que la efectividad de los sistemas de comunicación y coordinación durante la movilización de recursos humanos, optimizan la respuesta en situaciones críticas facilitando las acciones militares sin uso de la fuerza?						X
40	¿Considera que las lecciones aprendidas de movilizaciones anteriores se integran en la mejora continua de los procesos de gestión de recursos humanos, con el objetivo de aumentar la capacidad de respuesta y adaptabilidad de las fuerzas militares en el futuro mediante acciones militares sin uso de la fuerza?					X	

¡Gracias por su colaboración!

20

Estimado(a) participante:

El presente cuestionario tiene como propósito recabar información sobre las acciones militares sin uso de la fuerza y la gestión de recursos humanos que se desarrolla en el Ejército del Perú. Consta de cuarenta preguntas. Al leer cada una de ellas, concentre su atención de manera que la respuesta que emita sea fidedigna y confiable. La información que se recabe tiene por objeto la realización de un trabajo de investigación relacionado con dichos aspectos.

No se requiere su identificación personal en el instrumento, sólo son de interés los datos que pueda aportar de manera sincera y la colaboración que pueda brindar para llevar a feliz término la presente recolección de información que se emprende.

¡Muchas gracias por su valiosa colaboración!

PARTE 1: INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Sexo: (M) .X. (F)

Edad: 32 años

Unidad de procedencia: BTA C/DS 613 Lugar: PUCOTO PLODUNDO

Grado: COP Arma/Serv: IAF

Tiempo de servicio en la institución: 1 años.

Instrucciones:

- En las proposiciones o reactivos que se presentan a continuación existen cinco (5) alternativas de respuesta, responda según su apreciación:
- Señale con una equis (X) en la casilla correspondiente a la observación que se ajuste a su caso en particular.
- Asegúrese de marcar una sola alternativa de respuesta para cada pregunta.
- Po favor, no deje ningún ítem sin responder para que exista una mayor confiabilidad en los datos recabados,
- Si surge alguna duda, consulte al encuestador

PARTE 2: CUESTIONARIO

LÉYENDA: 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo						
3: Ni en acuerdo; ni en desacuerdo 4: De acuerdo						
5: Totalmente de acuerdo						
Ítem	Proposición	1	2	3	4	5
1	¿Considera que existe una relación positiva entre el nivel de eficacia del planeamiento de las operaciones y el éxito en las acciones militares sin uso de la fuerza?			X		
2	¿Considera que la adecuada integración de recursos humanos en el proceso de planeamiento de operaciones contribuye significativamente a la efectividad de las acciones militares sin uso de la fuerza?				X	
3	¿Percibe que la calidad del planeamiento de operaciones influye en su nivel de confianza y compromiso en la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?				X	

4	¿Considera que la aplicación de tecnologías de información y comunicación (TIC) en el proceso de planeamiento de operaciones facilita la coordinación y ejecución eficiente de acciones militares sin uso de la fuerza?						X
5	¿Considera que la identificación y gestión efectiva de los desafíos y obstáculos en el planeamiento de operaciones son determinantes clave para el éxito de las acciones militares sin uso de la fuerza?						X
6	¿Considera que la formación en técnicas de combate cuerpo a cuerpo y defensa personal influye en la preparación de la fuerza para ejecutar acciones militares sin uso de la fuerza?						X
7	¿Considera que las prácticas de inteligencia emocional y manejo del estrés tienen un impacto en la eficacia de las acciones militares sin uso de la fuerza?						X
8	¿Considera que la capacitación en tácticas de negociación y resolución de conflictos se relaciona con la capacidad de ejecutar acciones militares sin uso de la fuerza?						X
9	¿Considera que las habilidades de comunicación interpersonal y liderazgo juegan un papel muy importante en la preparación de la fuerza para realizar acciones militares sin uso de la fuerza?						X
10	¿Considera que la adquisición de competencias físicas y mentales son necesarias para llevar a cabo acciones militares sin uso de la fuerza?						X
11	¿Considera que la formación en técnicas de respuesta ante emergencias naturales y desastres incide en la capacidad de los recursos humanos militares para ejecutar acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza?						X
12	¿Considera que los protocolos de coordinación y comunicación son efectivos en la realización de acciones militares de apoyo a las emergencias, sin recurrir al uso de la fuerza?					X	
13	¿Considera que el liderazgo y la gestión de equipos influyen en la eficacia de las acciones militares de apoyo a las emergencias, sin el uso de la fuerza?						X
14	¿Considera que, desde la perspectiva de los mandos intermedios y superiores existen desafíos en la gestión de recursos humanos para la planificación y ejecución de acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza?					X	
15	¿Considera que el desarrollo de habilidades y competencias específicas en acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza deben ser integradas en los programas de formación y capacitación?						X
16	¿Considera que las acciones militares sin uso de la fuerza juegan un papel muy importante en el fortalecimiento de la capacidad operativa de las organizaciones estatales para enfrentar desafíos como desastres naturales, crisis humanitarias o emergencias civiles?			X			
17	¿Considera que los líderes y funcionarios gubernamentales perciben que las acciones militares sin uso de la fuerza contribuyen al desarrollo de la capacidad de respuesta y resiliencia de las organizaciones estatales ante situaciones de crisis?					X	
18	¿Considera que existen estrategias y protocolos que facilitan la coordinación y colaboración entre las fuerzas militares y las organizaciones del Estado durante la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza en contextos de emergencia o asistencia humanitaria?						X

19	¿Considera que las organizaciones del Estado presentan desafíos logísticos, administrativos y de recursos humanos al integrar el apoyo de las fuerzas militares en acciones militares sin uso de la fuerza?					X
20	¿Considera que las acciones militares sin uso de la fuerza impactan en la percepción pública sobre la eficacia y legitimidad del rol de las fuerzas militares como colaboradores clave en la protección y asistencia a la población en situaciones de emergencia o crisis?					X
21	¿Considera que son eficaces los procesos de reclutamiento y selección de personal en la preparación de acciones militares sin uso de la fuerza?	X				
22	¿Considera que la capacitación y el desarrollo profesional en la motivación y el desempeño de los miembros del Ejército impactan en la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?					X
23	¿Considera que el liderazgo militar y la gestión de equipos influye en la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?					X
24	¿Considera que se aplican políticas y prácticas de retención de talento humano conservando al personal que demuestran calidad en su trabajo, buen desempeño y actitud para la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?				X	
25	¿Considera que los sistemas de evaluación del desempeño y reconocimiento del personal se adecúan en el contexto de las acciones militares sin uso de la fuerza?		X			
26	¿Considera que la efectividad de los procesos administrativos de personal incluye aspectos como la asignación de roles, permisos y licencias en el contexto de acciones militares sin uso de la fuerza?		X			
27	¿Considera que el plan estratégico administrativo de personal tiene la capacidad de poder anticipar y responder a las demandas cambiantes como las operaciones de ayuda humanitaria o de apoyo a la seguridad interna en las acciones militares sin uso de la fuerza?			Y		
28	¿Considera que en el plan estratégico administrativo de personal se promueve el bienestar, desarrollo profesional y equilibrio entre la vida laboral y personal de los miembros de las Ejército durante la participación en acciones militares sin uso de la fuerza?					Y
29	¿Considera que la diversidad de habilidades, experiencias y perfiles individuales se integran en el plan estratégico administrativo de personal, con el fin de potenciar la efectividad y adaptabilidad de los miembros del Ejército en diferentes contextos de acciones militares sin uso de la fuerza?					Y
30	¿Considera que el nivel de conocimiento y comprensión acerca de los objetivos, prioridades y procesos de implementación del plan estratégico administrativo de personal es adecuado en el contexto específico de acciones militares sin uso de la fuerza?					Y
31	¿Considera que existe coherencia y efectividad en términos de alineación con los objetivos operativos y las necesidades del personal del plan estratégico administrativo de personal en el contexto de acciones militares sin uso de la fuerza?					Y
32	¿Considera que el plan estratégico administrativo de personal se anticipa y responde a las demandas cambiantes de ayuda humanitaria o de apoyo a la seguridad interna para su aplicación en acciones militares sin uso de la fuerza?					X
33	¿Considera que en el plan estratégico administrativo de personal se promueven medidas específicas de bienestar, desarrollo profesional y equilibrio entre la vida laboral y personal de los					X

	miembros del Ejército durante la participación en acciones militares sin uso de la fuerza?								X
34	¿Considera que el plan estratégico administrativo de personal se integran habilidades, experiencias y perfiles individuales para potenciar la efectividad y adaptabilidad de las fuerzas militares en diferentes contextos de acciones militares sin uso de la fuerza?								X
35	¿Considera que los objetivos, prioridades y procesos de implementación del plan estratégico administrativo de personal son conocidos y comprendidos por el personal militar en el contexto específico de acciones militares sin uso de la fuerza?								X
36	¿Considera que los procesos de movilización de recursos humanos responden de manera rápida y efectiva a situaciones de emergencia o crisis, en el contexto de las acciones militares sin uso de la fuerza?						X		
37	¿Considera que una planificación estratégica sólida en la movilización de recursos humanos para acciones específicas, como operaciones de ayuda humanitaria o de respuesta a desastres naturales, en términos de rapidez, coordinación y eficacia operativa impacta favorablemente con las acciones militares sin uso de la fuerza?								X
38	¿Considera que la gestión eficaz de recursos humanos y la implementación de tecnologías emergentes favorece la movilización de recursos humanos para acciones militares sin uso de la fuerza?								X
39	¿Considera que la efectividad de los sistemas de comunicación y coordinación durante la movilización de recursos humanos, optimizan la respuesta en situaciones críticas facilitando las acciones militares sin uso de la fuerza?						X		
40	¿Considera que las lecciones aprendidas de movilizaciones anteriores se integran en la mejora continua de los procesos de gestión de recursos humanos, con el objetivo de aumentar la capacidad de respuesta y adaptabilidad de las fuerzas militares en el futuro mediante acciones militares sin uso de la fuerza?								X

¡Gracias por su colaboración!

65

Estimado(a) participante:

El presente cuestionario tiene como propósito recabar información sobre las acciones militares sin uso de la fuerza y la gestión de recursos humanos que se desarrolla en el Ejército del Perú. Consta de cuarenta preguntas. Al leer cada una de ellas, concentre su atención de manera que la respuesta que emita sea fidedigna y confiable. La información que se recabe tiene por objeto la realización de un trabajo de investigación relacionado con dichos aspectos.

No se requiere su identificación personal en el instrumento, sólo son de interés los datos que pueda aportar de manera sincera y la colaboración que pueda brindar para llevar a feliz término la presente recolección de información que se emprende.

¡Muchas gracias por su valiosa colaboración!

PARTE 1: INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Sexo: (M) Edad: 35 años
Unidad de procedencia: BAT COM N°S11 Lugar: RIMAC
Grado: CAPITAN Arma/Serv: COM
Tiempo de servicio en la institución: 10 años.

Instrucciones:

- En las proposiciones o reactivos que se presentan a continuación existen cinco (5) alternativas de respuesta, responda según su apreciación:
- Señale con una equis (X) en la casilla correspondiente a la observación que se ajuste a su caso en particular.
- Asegúrese de marcar una sola alternativa de respuesta para cada pregunta.
- Po favor, no deje ningún ítem sin responder para que exista una mayor confiabilidad en los datos recabados,
- Si surge alguna duda, consulte al encuestador

PARTE 2: CUESTIONARIO

LÉYENDA: 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni en acuerdo; ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo						
Ítem	Proposición	1	2	3	4	5
1	¿Considera que existe una relación positiva entre el nivel de eficacia del planeamiento de las operaciones y el éxito en las acciones militares sin uso de la fuerza?			X		
2	¿Considera que la adecuada integración de recursos humanos en el proceso de planeamiento de operaciones contribuye significativamente a la efectividad de las acciones militares sin uso de la fuerza?				X	
3	¿Percibe que la calidad del planeamiento de operaciones influye en su nivel de confianza y compromiso en la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?			X		

4	¿Considera que la aplicación de tecnologías de información y comunicación (TIC) en el proceso de planeamiento de operaciones facilita la coordinación y ejecución eficiente de acciones militares sin uso de la fuerza?								X
5	¿Considera que la identificación y gestión efectiva de los desafíos y obstáculos en el planeamiento de operaciones son determinantes clave para el éxito de las acciones militares sin uso de la fuerza?								X
6	¿Considera que la formación en técnicas de combate cuerpo a cuerpo y defensa personal influye en la preparación de la fuerza para ejecutar acciones militares sin uso de la fuerza?								X
7	¿Considera que las prácticas de inteligencia emocional y manejo del estrés tienen un impacto en la eficacia de las acciones militares sin uso de la fuerza?								X
8	¿Considera que la capacitación en tácticas de negociación y resolución de conflictos se relaciona con la capacidad de ejecutar acciones militares sin uso de la fuerza?								X
9	¿Considera que las habilidades de comunicación interpersonal y liderazgo juegan un papel muy importante en la preparación de la fuerza para realizar acciones militares sin uso de la fuerza?								X
10	¿Considera que la adquisición de competencias físicas y mentales son necesarias para llevar a cabo acciones militares sin uso de la fuerza?								X
11	¿Considera que la formación en técnicas de respuesta ante emergencias naturales y desastres incide en la capacidad de los recursos humanos militares para ejecutar acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza?							X	
12	¿Considera que los protocolos de coordinación y comunicación son efectivos en la realización de acciones militares de apoyo a las emergencias, sin recurrir al uso de la fuerza?								X
13	¿Considera que el liderazgo y la gestión de equipos influyen en la eficacia de las acciones militares de apoyo a las emergencias, sin el uso de la fuerza?								X
14	¿Considera que, desde la perspectiva de los mandos intermedios y superiores existen desafíos en la gestión de recursos humanos para la planificación y ejecución de acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza?								X
15	¿Considera que el desarrollo de habilidades y competencias específicas en acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza deben ser integradas en los programas de formación y capacitación?								X
16	¿Considera que las acciones militares sin uso de la fuerza juegan un papel muy importante en el fortalecimiento de la capacidad operativa de las organizaciones estatales para enfrentar desafíos como desastres naturales, crisis humanitarias o emergencias civiles?								X
17	¿Considera que los líderes y funcionarios gubernamentales perciben que las acciones militares sin uso de la fuerza contribuyen al desarrollo de la capacidad de respuesta y resiliencia de las organizaciones estatales ante situaciones de crisis?							X	
18	¿Considera que existen estrategias y protocolos que facilitan la coordinación y colaboración entre las fuerzas militares y las organizaciones del Estado durante la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza en contextos de emergencia o asistencia humanitaria?							X	

19	¿Considera que las organizaciones del Estado presentan desafíos logísticos, administrativos y de recursos humanos al integrar el apoyo de las fuerzas militares en acciones militares sin uso de la fuerza?				X
20	¿Considera que las acciones militares sin uso de la fuerza impactan en la percepción pública sobre la eficacia y legitimidad del rol de las fuerzas militares como colaboradores clave en la protección y asistencia a la población en situaciones de emergencia o crisis?				X
21	¿Considera que son eficaces los procesos de reclutamiento y selección de personal en la preparación de acciones militares sin uso de la fuerza?				X
22	¿Considera que la capacitación y el desarrollo profesional en la motivación y el desempeño de los miembros del Ejército impactan en la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?				X
23	¿Considera que el liderazgo militar y la gestión de equipos influye en la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?				X
24	¿Considera que se aplican políticas y prácticas de retención de talento humano conservando al personal que demuestran calidad en su trabajo, buen desempeño y actitud para la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?				X
25	¿Considera que los sistemas de evaluación del desempeño y reconocimiento del personal se adecúan en el contexto de las acciones militares sin uso de la fuerza?				X
26	¿Considera que la efectividad de los procesos administrativos de personal incluye aspectos como la asignación de roles, permisos y licencias en el contexto de acciones militares sin uso de la fuerza?				X
27	¿Considera que el plan estratégico administrativo de personal tiene la capacidad de poder anticipar y responder a las demandas cambiantes como las operaciones de ayuda humanitaria o de apoyo a la seguridad interna en las acciones militares sin uso de la fuerza?				X
28	¿Considera que en el plan estratégico administrativo de personal se promueve el bienestar, desarrollo profesional y equilibrio entre la vida laboral y personal de los miembros de las Ejército durante la participación en acciones militares sin uso de la fuerza?		X		
29	¿Considera que la diversidad de habilidades, experiencias y perfiles individuales se integran en el plan estratégico administrativo de personal, con el fin de potenciar la efectividad y adaptabilidad de los miembros del Ejército en diferentes contextos de acciones militares sin uso de la fuerza?				X
30	¿Considera que el nivel de conocimiento y comprensión acerca de los objetivos, prioridades y procesos de implementación del plan estratégico administrativo de personal es adecuado en el contexto específico de acciones militares sin uso de la fuerza?				X
31	¿Considera que existe coherencia y efectividad en términos de alineación con los objetivos operativos y las necesidades del personal del plan estratégico administrativo de personal en el contexto de acciones militares sin uso de la fuerza?				X
32	¿Considera que el plan estratégico administrativo de personal se anticipa y responde a las demandas cambiantes de ayuda humanitaria o de apoyo a la seguridad interna para su aplicación en acciones militares sin uso de la fuerza?				X
33	¿Considera que en el plan estratégico administrativo de personal se promueven medidas específicas de bienestar, desarrollo profesional y equilibrio entre la vida laboral y personal de los	X			

	miembros del Ejército durante la participación en acciones militares sin uso de la fuerza?						
34	¿Considera que el plan estratégico administrativo de personal se integran habilidades, experiencias y perfiles individuales para potenciar la efectividad y adaptabilidad de las fuerzas militares en diferentes contextos de acciones militares sin uso de la fuerza?					X	
35	¿Considera que los objetivos, prioridades y procesos de implementación del plan estratégico administrativo de personal son conocidos y comprendidos por el personal militar en el contexto específico de acciones militares sin uso de la fuerza?					X	
36	¿Considera que los procesos de movilización de recursos humanos responden de manera rápida y efectiva a situaciones de emergencia o crisis, en el contexto de las acciones militares sin uso de la fuerza?					X	
37	¿Considera que una planificación estratégica sólida en la movilización de recursos humanos para acciones específicas, como operaciones de ayuda humanitaria o de respuesta a desastres naturales, en términos de rapidez, coordinación y eficacia operativa impacta favorablemente con las acciones militares sin uso de la fuerza?					X	
38	¿Considera que la gestión eficaz de recursos humanos y la implementación de tecnologías emergentes favorece la movilización de recursos humanos para acciones militares sin uso de la fuerza?					X	
39	¿Considera que la efectividad de los sistemas de comunicación y coordinación durante la movilización de recursos humanos, optimizan la respuesta en situaciones críticas facilitando las acciones militares sin uso de la fuerza?					X	
40	¿Considera que las lecciones aprendidas de movilizaciones anteriores se integran en la mejora continua de los procesos de gestión de recursos humanos, con el objetivo de aumentar la capacidad de respuesta y adaptabilidad de las fuerzas militares en el futuro mediante acciones militares sin uso de la fuerza?					X	

¡Gracias por su colaboración!

69

Estimado(a) participante:

El presente cuestionario tiene como propósito recabar información sobre las acciones militares sin uso de la fuerza y la gestión de recursos humanos que se desarrolla en el Ejército del Perú. Consta de cuarenta preguntas. Al leer cada una de ellas, concentre su atención de manera que la respuesta que emita sea fidedigna y confiable. La información que se recabe tiene por objeto la realización de un trabajo de investigación relacionado con dichos aspectos.

No se requiere su identificación personal en el instrumento, sólo son de interés los datos que pueda aportar de manera sincera y la colaboración que pueda brindar para llevar a feliz término la presente recolección de información que se emprende.

¡Muchas gracias por su valiosa colaboración!

PARTE 1: INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Sexo: (M) (F) Edad: 33 años

Unidad de procedencia: Agrupamiento 106 Lugar: La Merced

Grado: Capitan Arma/Serv: Comunicaciones

Tiempo de servicio en la institución: 10 años.

Instrucciones:

- En las proposiciones o reactivos que se presentan a continuación existen cinco (5) alternativas de respuesta, responda según su apreciación:
- Señale con una equis (X) en la casilla correspondiente a la observación que se ajuste a su caso en particular.
- Asegúrese de marcar una sola alternativa de respuesta para cada pregunta.
- Po favor, no deje ningún ítem sin responder para que exista una mayor confiabilidad en los datos recabados,
- Si surge alguna duda, consulte al encuestador

PARTE 2: CUESTIONARIO

LÉYENDA:		1: Totalmente en desacuerdo	2: En desacuerdo	3: Ni en acuerdo; ni en desacuerdo	4: De acuerdo	5: Totalmente de acuerdo
Ítem	Proposición	1	2	3	4	5
1	¿Considera que existe una relación positiva entre el nivel de eficacia del planeamiento de las operaciones y el éxito en las acciones militares sin uso de la fuerza?			X		
2	¿Considera que la adecuada integración de recursos humanos en el proceso de planeamiento de operaciones contribuye significativamente a la efectividad de las acciones militares sin uso de la fuerza?			X		
3	¿Percibe que la calidad del planeamiento de operaciones influye en su nivel de confianza y compromiso en la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?			X		

4	¿Considera que la aplicación de tecnologías de información y comunicación (TIC) en el proceso de planeamiento de operaciones facilita la coordinación y ejecución eficiente de acciones militares sin uso de la fuerza?									X
5	¿Considera que la identificación y gestión efectiva de los desafíos y obstáculos en el planeamiento de operaciones son determinantes clave para el éxito de las acciones militares sin uso de la fuerza?								X	
6	¿Considera que la formación en técnicas de combate cuerpo a cuerpo y defensa personal influye en la preparación de la fuerza para ejecutar acciones militares sin uso de la fuerza?									X
7	¿Considera que las prácticas de inteligencia emocional y manejo del estrés tienen un impacto en la eficacia de las acciones militares sin uso de la fuerza?									X
8	¿Considera que la capacitación en tácticas de negociación y resolución de conflictos se relaciona con la capacidad de ejecutar acciones militares sin uso de la fuerza?									X
9	¿Considera que las habilidades de comunicación interpersonal y liderazgo juegan un papel muy importante en la preparación de la fuerza para realizar acciones militares sin uso de la fuerza?								X	
10	¿Considera que la adquisición de competencias físicas y mentales son necesarias para llevar a cabo acciones militares sin uso de la fuerza?									X
11	¿Considera que la formación en técnicas de respuesta ante emergencias naturales y desastres incide en la capacidad de los recursos humanos militares para ejecutar acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza?									X
12	¿Considera que los protocolos de coordinación y comunicación son efectivos en la realización de acciones militares de apoyo a las emergencias, sin recurrir al uso de la fuerza?									X
13	¿Considera que el liderazgo y la gestión de equipos influyen en la eficacia de las acciones militares de apoyo a las emergencias, sin el uso de la fuerza?									X
14	¿Considera que, desde la perspectiva de los mandos intermedios y superiores existen desafíos en la gestión de recursos humanos para la planificación y ejecución de acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza?									X
15	¿Considera que el desarrollo de habilidades y competencias específicas en acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza deben ser integradas en los programas de formación y capacitación?									X
16	¿Considera que las acciones militares sin uso de la fuerza juegan un papel muy importante en el fortalecimiento de la capacidad operativa de las organizaciones estatales para enfrentar desafíos como desastres naturales, crisis humanitarias o emergencias civiles?									X
17	¿Considera que los líderes y funcionarios gubernamentales perciben que las acciones militares sin uso de la fuerza contribuyen al desarrollo de la capacidad de respuesta y resiliencia de las organizaciones estatales ante situaciones de crisis?									X
18	¿Considera que existen estrategias y protocolos que facilitan la coordinación y colaboración entre las fuerzas militares y las organizaciones del Estado durante la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza en contextos de emergencia o asistencia humanitaria?									X

39

Estimado(a) participante:

El presente cuestionario tiene como propósito recabar información sobre las acciones militares sin uso de la fuerza y la gestión de recursos humanos que se desarrolla en el Ejército del Perú. Consta de cuarenta preguntas. Al leer cada una de ellas, concentre su atención de manera que la respuesta que emita sea fidedigna y confiable. La información que se recabe tiene por objeto la realización de un trabajo de investigación relacionado con dichos aspectos.

No se requiere su identificación personal en el instrumento, sólo son de interés los datos que pueda aportar de manera sincera y la colaboración que pueda brindar para llevar a feliz término la presente recolección de información que se emprende.

¡Muchas gracias por su valiosa colaboración!

PARTE 1: INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Sexo: (M) (F) Edad: 34 años
Unidad de procedencia: BSA N° 27 Lugar: PASTOSA
Grado: CAPITAN Arma/Serv: INF.
Tiempo de servicio en la institución: 11 años.

Instrucciones:

- En las proposiciones o reactivos que se presentan a continuación existen cinco (5) alternativas de respuesta, responda según su apreciación:
- Señale con una equis (X) en la casilla correspondiente a la observación que se ajuste a su caso en particular.
- Asegúrese de marcar una sola alternativa de respuesta para cada pregunta.
- Po favor, no deje ningún ítem sin responder para que exista una mayor confiabilidad en los datos recabados,
- Si surge alguna duda, consulte al encuestador

PARTE 2: CUESTIONARIO

LÉYENDA: 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo						
3: Ni en acuerdo; ni en desacuerdo 4: De acuerdo						
5: Totalmente de acuerdo						
Ítem	Proposición	1	2	3	4	5
1	¿Considera que existe una relación positiva entre el nivel de eficacia del planeamiento de las operaciones y el éxito en las acciones militares sin uso de la fuerza?				X	
2	¿Considera que la adecuada integración de recursos humanos en el proceso de planeamiento de operaciones contribuye significativamente a la efectividad de las acciones militares sin uso de la fuerza?				X	
3	¿Percibe que la calidad del planeamiento de operaciones influye en su nivel de confianza y compromiso en la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?			X		

4	¿Considera que la aplicación de tecnologías de información y comunicación (TIC) en el proceso de planeamiento de operaciones facilita la coordinación y ejecución eficiente de acciones militares sin uso de la fuerza?				X
5	¿Considera que la identificación y gestión efectiva de los desafíos y obstáculos en el planeamiento de operaciones son determinantes clave para el éxito de las acciones militares sin uso de la fuerza?				X
6	¿Considera que la formación en técnicas de combate cuerpo a cuerpo y defensa personal influye en la preparación de la fuerza para ejecutar acciones militares sin uso de la fuerza?				✓
7	¿Considera que las prácticas de inteligencia emocional y manejo del estrés tienen un impacto en la eficacia de las acciones militares sin uso de la fuerza?			X	
8	¿Considera que la capacitación en tácticas de negociación y resolución de conflictos se relaciona con la capacidad de ejecutar acciones militares sin uso de la fuerza?			✓	
9	¿Considera que las habilidades de comunicación interpersonal y liderazgo juegan un papel muy importante en la preparación de la fuerza para realizar acciones militares sin uso de la fuerza?				X
10	¿Considera que la adquisición de competencias físicas y mentales son necesarias para llevar a cabo acciones militares sin uso de la fuerza?				✓
11	¿Considera que la formación en técnicas de respuesta ante emergencias naturales y desastres incide en la capacidad de los recursos humanos militares para ejecutar acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza?			✓	
12	¿Considera que los protocolos de coordinación y comunicación son efectivos en la realización de acciones militares de apoyo a las emergencias, sin recurrir al uso de la fuerza?				X
13	¿Considera que el liderazgo y la gestión de equipos influyen en la eficacia de las acciones militares de apoyo a las emergencias, sin el uso de la fuerza?			✓	
14	¿Considera que, desde la perspectiva de los mandos intermedios y superiores existen desafíos en la gestión de recursos humanos para la planificación y ejecución de acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza?				✓
15	¿Considera que el desarrollo de habilidades y competencias específicas en acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza deben ser integradas en los programas de formación y capacitación?				X
16	¿Considera que las acciones militares sin uso de la fuerza juegan un papel muy importante en el fortalecimiento de la capacidad operativa de las organizaciones estatales para enfrentar desafíos como desastres naturales, crisis humanitarias o emergencias civiles?				✓
17	¿Considera que los líderes y funcionarios gubernamentales perciben que las acciones militares sin uso de la fuerza contribuyen al desarrollo de la capacidad de respuesta y resiliencia de las organizaciones estatales ante situaciones de crisis?			✓	
18	¿Considera que existen estrategias y protocolos que facilitan la coordinación y colaboración entre las fuerzas militares y las organizaciones del Estado durante la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza en contextos de emergencia o asistencia humanitaria?				X

	miembros del Ejército durante la participación en acciones militares sin uso de la fuerza?						
34	¿Considera que el plan estratégico administrativo de personal se integran habilidades, experiencias y perfiles individuales para potenciar la efectividad y adaptabilidad de las fuerzas militares en diferentes contextos de acciones militares sin uso de la fuerza?					✓	
35	¿Considera que los objetivos, prioridades y procesos de implementación del plan estratégico administrativo de personal son conocidos y comprendidos por el personal militar en el contexto específico de acciones militares sin uso de la fuerza?					✓	
36	¿Considera que los procesos de movilización de recursos humanos responden de manera rápida y efectiva a situaciones de emergencia o crisis, en el contexto de las acciones militares sin uso de la fuerza?					✓	
37	¿Considera que una planificación estratégica sólida en la movilización de recursos humanos para acciones específicas, como operaciones de ayuda humanitaria o de respuesta a desastres naturales, en términos de rapidez, coordinación y eficacia operativa impacta favorablemente con las acciones militares sin uso de la fuerza?					✓	
38	¿Considera que la gestión eficaz de recursos humanos y la implementación de tecnologías emergentes favorece la movilización de recursos humanos para acciones militares sin uso de la fuerza?						✓
39	¿Considera que la efectividad de los sistemas de comunicación y coordinación durante la movilización de recursos humanos, optimizan la respuesta en situaciones críticas facilitando las acciones militares sin uso de la fuerza?					✓	
40	¿Considera que las lecciones aprendidas de movilizaciones anteriores se integran en la mejora continua de los procesos de gestión de recursos humanos, con el objetivo de aumentar la capacidad de respuesta y adaptabilidad de las fuerzas militares en el futuro mediante acciones militares sin uso de la fuerza?					✓	

¡Gracias por su colaboración!

78

Estimado(a) participante:

El presente cuestionario tiene como propósito recabar información sobre las acciones militares sin uso de la fuerza y la gestión de recursos humanos que se desarrolla en el Ejército del Perú. Consta de cuarenta preguntas. Al leer cada una de ellas, concentre su atención de manera que la respuesta que emita sea fidedigna y confiable. La información que se recabe tiene por objeto la realización de un trabajo de investigación relacionado con dichos aspectos.

No se requiere su identificación personal en el instrumento, sólo son de interés los datos que pueda aportar de manera sincera y la colaboración que pueda brindar para llevar a feliz término la presente recolección de información que se emprende.

¡Muchas gracias por su valiosa colaboración!

PARTE 1: INFORMACIÓN SOCIODEMOGRÁFICA

Sexo: (M) (F) Edad: 35 años
Unidad de procedencia: D.D.E Lugar: AREQUIPA
Grado: CAP Arma/Serv: COM
Tiempo de servicio en la institución: 11 años.

Instrucciones:

- En las proposiciones o reactivos que se presentan a continuación existen cinco (5) alternativas de respuesta, responda según su apreciación:
- Señale con una equis (X) en la casilla correspondiente a la observación que se ajuste a su caso en particular.
- Asegúrese de marcar una sola alternativa de respuesta para cada pregunta.
- Po favor, no deje ningún ítem sin responder para que exista una mayor confiabilidad en los datos recabados,
- Si surge alguna duda, consulte al encuestador

PARTE 2: CUESTIONARIO

LÉYENDA: 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo						
3: Ni en acuerdo; ni en desacuerdo 4: De acuerdo						
5: Totalmente de acuerdo						
Ítem	Proposición	1	2	3	4	5
1	¿Considera que existe una relación positiva entre el nivel de eficacia del planeamiento de las operaciones y el éxito en las acciones militares sin uso de la fuerza?	X				
2	¿Considera que la adecuada integración de recursos humanos en el proceso de planeamiento de operaciones contribuye significativamente a la efectividad de las acciones militares sin uso de la fuerza?		X			
3	¿Percibe que la calidad del planeamiento de operaciones influye en su nivel de confianza y compromiso en la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?			X		

4	¿Considera que la aplicación de tecnologías de información y comunicación (TIC) en el proceso de planeamiento de operaciones facilita la coordinación y ejecución eficiente de acciones militares sin uso de la fuerza?	X			
5	¿Considera que la identificación y gestión efectiva de los desafíos y obstáculos en el planeamiento de operaciones son determinantes clave para el éxito de las acciones militares sin uso de la fuerza?	X			
6	¿Considera que la formación en técnicas de combate cuerpo a cuerpo y defensa personal influye en la preparación de la fuerza para ejecutar acciones militares sin uso de la fuerza?	X			
7	¿Considera que las prácticas de inteligencia emocional y manejo del estrés tienen un impacto en la eficacia de las acciones militares sin uso de la fuerza?	X			
8	¿Considera que la capacitación en tácticas de negociación y resolución de conflictos se relaciona con la capacidad de ejecutar acciones militares sin uso de la fuerza?	X			
9	¿Considera que las habilidades de comunicación interpersonal y liderazgo juegan un papel muy importante en la preparación de la fuerza para realizar acciones militares sin uso de la fuerza?	X			
10	¿Considera que la adquisición de competencias físicas y mentales son necesarias para llevar a cabo acciones militares sin uso de la fuerza?	X			
11	¿Considera que la formación en técnicas de respuesta ante emergencias naturales y desastres incide en la capacidad de los recursos humanos militares para ejecutar acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza?	X			
12	¿Considera que los protocolos de coordinación y comunicación son efectivos en la realización de acciones militares de apoyo a las emergencias, sin recurrir al uso de la fuerza?	X			
13	¿Considera que el liderazgo y la gestión de equipos influyen en la eficacia de las acciones militares de apoyo a las emergencias, sin el uso de la fuerza?	X			
14	¿Considera que, desde la perspectiva de los mandos intermedios y superiores existen desafíos en la gestión de recursos humanos para la planificación y ejecución de acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza?	X			
15	¿Considera que el desarrollo de habilidades y competencias específicas en acciones militares de apoyo a las emergencias sin el uso de la fuerza deben ser integradas en los programas de formación y capacitación?	X			
16	¿Considera que las acciones militares sin uso de la fuerza juegan un papel muy importante en el fortalecimiento de la capacidad operativa de las organizaciones estatales para enfrentar desafíos como desastres naturales, crisis humanitarias o emergencias civiles?	X			
17	¿Considera que los líderes y funcionarios gubernamentales perciben que las acciones militares sin uso de la fuerza contribuyen al desarrollo de la capacidad de respuesta y resiliencia de las organizaciones estatales ante situaciones de crisis?	X			
18	¿Considera que existen estrategias y protocolos que facilitan la coordinación y colaboración entre las fuerzas militares y las organizaciones del Estado durante la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza en contextos de emergencia o asistencia humanitaria?	X			

19	¿Considera que las organizaciones del Estado presentan desafíos logísticos, administrativos y de recursos humanos al integrar el apoyo de las fuerzas militares en acciones militares sin uso de la fuerza?	X			
20	¿Considera que las acciones militares sin uso de la fuerza impactan en la percepción pública sobre la eficacia y legitimidad del rol de las fuerzas militares como colaboradores clave en la protección y asistencia a la población en situaciones de emergencia o crisis?	X			
21	¿Considera que son eficaces los procesos de reclutamiento y selección de personal en la preparación de acciones militares sin uso de la fuerza?	X			
22	¿Considera que la capacitación y el desarrollo profesional en la motivación y el desempeño de los miembros del Ejército impactan en la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?	X			
23	¿Considera que el liderazgo militar y la gestión de equipos influye en la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?	X			
24	¿Considera que se aplican políticas y prácticas de retención de talento humano conservando al personal que demuestran calidad en su trabajo, buen desempeño y actitud para la ejecución de acciones militares sin uso de la fuerza?	X			
25	¿Considera que los sistemas de evaluación del desempeño y reconocimiento del personal se adecúan en el contexto de las acciones militares sin uso de la fuerza?	X			
26	¿Considera que la efectividad de los procesos administrativos de personal incluye aspectos como la asignación de roles, permisos y licencias en el contexto de acciones militares sin uso de la fuerza?	X			
27	¿Considera que el plan estratégico administrativo de personal tiene la capacidad de poder anticipar y responder a las demandas cambiantes como las operaciones de ayuda humanitaria o de apoyo a la seguridad interna en las acciones militares sin uso de la fuerza?	X			
28	¿Considera que en el plan estratégico administrativo de personal se promueve el bienestar, desarrollo profesional y equilibrio entre la vida laboral y personal de los miembros de las Ejército durante la participación en acciones militares sin uso de la fuerza?	X			
29	¿Considera que la diversidad de habilidades, experiencias y perfiles individuales se integran en el plan estratégico administrativo de personal, con el fin de potenciar la efectividad y adaptabilidad de los miembros del Ejército en diferentes contextos de acciones militares sin uso de la fuerza?	X			
30	¿Considera que el nivel de conocimiento y comprensión acerca de los objetivos, prioridades y procesos de implementación del plan estratégico administrativo de personal es adecuado en el contexto específico de acciones militares sin uso de la fuerza?	X			
31	¿Considera que existe coherencia y efectividad en términos de alineación con los objetivos operativos y las necesidades del personal del plan estratégico administrativo de personal en el contexto de acciones militares sin uso de la fuerza?	X			
32	¿Considera que el plan estratégico administrativo de personal se anticipa y responde a las demandas cambiantes de ayuda humanitaria o de apoyo a la seguridad interna para su aplicación en acciones militares sin uso de la fuerza?	X			
33	¿Considera que en el plan estratégico administrativo de personal se promueven medidas específicas de bienestar, desarrollo profesional y equilibrio entre la vida laboral y personal de los	X			

	miembros del Ejército durante la participación en acciones militares sin uso de la fuerza?					
34	¿Considera que el plan estratégico administrativo de personal se integran habilidades, experiencias y perfiles individuales para potenciar la efectividad y adaptabilidad de las fuerzas militares en diferentes contextos de acciones militares sin uso de la fuerza?	X				
35	¿Considera que los objetivos, prioridades y procesos de implementación del plan estratégico administrativo de personal son conocidos y comprendidos por el personal militar en el contexto específico de acciones militares sin uso de la fuerza?	X				
36	¿Considera que los procesos de movilización de recursos humanos responden de manera rápida y efectiva a situaciones de emergencia o crisis, en el contexto de las acciones militares sin uso de la fuerza?		X			
37	¿Considera que una planificación estratégica sólida en la movilización de recursos humanos para acciones específicas, como operaciones de ayuda humanitaria o de respuesta a desastres naturales, en términos de rapidez, coordinación y eficacia operativa impacta favorablemente con las acciones militares sin uso de la fuerza?		X			
38	¿Considera que la gestión eficaz de recursos humanos y la implementación de tecnologías emergentes favorece la movilización de recursos humanos para acciones militares sin uso de la fuerza?		X			
39	¿Considera que la efectividad de los sistemas de comunicación y coordinación durante la movilización de recursos humanos, optimizan la respuesta en situaciones críticas facilitando las acciones militares sin uso de la fuerza?		X			
40	¿Considera que las lecciones aprendidas de movilizaciones anteriores se integran en la mejora continua de los procesos de gestión de recursos humanos, con el objetivo de aumentar la capacidad de respuesta y adaptabilidad de las fuerzas militares en el futuro mediante acciones militares sin uso de la fuerza?		X			

¡Gracias por su colaboración!