

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”



**DESEMPEÑO PROFESIONAL Y PARTICIPACIÓN EN AYUDA
HUMANITARIA DE LOS OFICIALES SUBALTERNOS DEL
COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA DEL EJERCITO, 2021**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Ciencias
Militares con Mención en Ingeniería**

Autores

Álvaro Miguel Castillo Delgado

0000-0002-4914-9522

Jean Pierre Polo Borda

0000-0002-4196-5031

Asesores

Dra. Elodia Mayca Julca

0000-0001-6238-7464

Mg. Carlos Hurtado Noriega

0000-0002-0873-8419

Lima – Perú

2021

DEDICATORIA

A mis padres, por siempre estar conmigo y darme la vida; además de ayudarme de forma desinteresada a alcanzar mis sueños y a cumplir mis objetivos.

RECONOCIMIENTO

Quisiera expresar mi agradecimiento a mis familiares por su apoyo por no tomar medidas, a los Oficiales del Estado Mayor y Oficiales de la Jefatura de Batallón de cadetes de la EMCH, por su apoyo a largo plazo en la prestación de servicios de consultoría; y por contribuir al desarrollo de este trabajo de investigación.

ÍNDICE

	Pág.
Caratula	
Dedicatoria	ii
Reconocimiento	iii
Índice	iv
Índice de Tablas	vi
Índice de Figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	x
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1 Descripción problemática	11
1.2 Delimitación de la investigación	12
1.3 Formulación del Problema	12
1.3.1 Problema General	12
1.3.2 Problemas Específicos	13
1.4 Objetivos de la investigación	13
1.4.1 Objetivo General	13
1.4.2 Objetivos Específicos	13
1.5 Justificación e Importancia de la Investigación	14
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la Investigación	16
2.1.1 Antecedentes internacionales	16
2.1.2 Antecedentes nacionales	19
2.2 Bases teóricas	21
2.2.1 Viabilidad de los Trabajos de Investigación a nivel Tesis	21
2.2.2 Formación Académica	27
2.4 Marco Conceptual	39
CAPITULO III: HIPOTESIS	
3.1 Formulación de Hipótesis	42
3.1.1 Hipótesis general	42

3.1.2 Hipótesis específicas	42
3.2 Operacionalización de las variables	42
CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO	
4.1 Método de estudio	44
4.2 Enfoque de la Investigación	44
4.3 Tipo de Investigación	44
4.4 Nivel y Diseño de la Investigación	45
4.5 Técnicas e Instrumentos para la recolección de datos	45
4.6 Población y Muestra	46
CAPÍTULO V: INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS, Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	
5.1 Análisis Descriptivo	47
5.2 Análisis Inferencial	74
5.3 Discusión de Resultados	79
CONCLUSIONES	84
RECOMENDACIONES	86
PROPUESTA DE MEJORA	87
BIBLIOGRAFIA	92
ANEXOS	94
Anexo 1: Matriz De Consistencia Lógica	94
Anexo 2: Elaboración de los instrumentos	96
Anexo 3: Validez, confiabilidad y evaluación de instrumentos: juicio de expertos	101
Anexo 4: Bases de datos	102

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1. <i>Operacionalización de las variables</i>	42
Tabla 2. <i>Definiciones Conceptuales-Desarrollo del Desempeño Profesional</i>	47
Tabla 3. <i>Modelos de Desempeño Profesional</i>	48
Tabla 4. <i>Factores que influyen en el Desempeño Profesional</i>	49
Tabla 5. <i>Ampliar la Formación Básica por los Objetivos Profesionales</i>	50
Tabla 6. <i>Profundizar la formación base</i>	51
Tabla 7. <i>Establecer acciones formativas</i>	52
Tabla 8. <i>Implementar formas de capacitación</i>	53
Tabla 9. <i>Integración socio-laboral</i>	54
Tabla 10. <i>Incluir grupos orientado a cumplir los Objetivos Profesionales</i>	55
Tabla 11. <i>Innovaciones orientadas a cumplir los Objetivos Profesionales</i>	56
Tabla 12. <i>Competencias Adquiridas</i>	57
Tabla 13. <i>Satisfacción de las necesidades del arma de Artillería</i>	58
Tabla 14. <i>Perfil del Líder</i>	59
Tabla 15. <i>Evolución del concepto de Acción Humanitaria</i>	60
Tabla 16. <i>Componentes orientados a la Participación de los OO Sub</i>	61
Tabla 17. <i>Causas del aumento de las Acciones Humanitarias</i>	62
Tabla 18. <i>La acción humanitaria y la protección</i>	63
Tabla 19. <i>Actores que interactúan en la Acción Humanitaria</i>	64
Tabla 20. <i>Lecciones aprendidas e Importancia de la rendición de cuentas</i>	65
Tabla 21. <i>Apoyo del Ejército del Perú frente al COVID 19</i>	66
Tabla 22. <i>Logística Humanitaria desarrollada por el INDECI</i>	67
Tabla 23. <i>Logística Humanitaria desarrollada por el SINAGERD</i>	68
Tabla 24. <i>Logística Humanitaria desarrollada por el COEN</i>	69
Tabla 25. <i>Logística Humanitaria desarrollada por el EDAN</i>	70
Tabla 26. <i>Logística Humanitaria desarrollada por el SINPAD</i>	71
Tabla 27. <i>Principios de la Ley N° 29664 SINAGERD</i>	72
Tabla 28. <i>Objetivos de la Ley N° 29664 SINAGERD</i>	73
Tabla 29. <i>Pruebas de chi-cuadrado – hipótesis general</i>	74
Tabla 30. <i>Pruebas de chi-cuadrado – hipótesis específica 1</i>	76
Tabla 31. <i>Pruebas de chi-cuadrado – hipótesis específica 2</i>	77
Tabla 32. <i>Pruebas de chi-cuadrado – hipótesis específica 3</i>	78

ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. <i>Definiciones Conceptuales-Desarrollo del Desempeño Profesional</i>	47
Figura 2. <i>Modelos de Desempeño Profesional</i>	48
Figura 3. <i>Factores que influyen en el Desempeño Profesional</i>	49
Figura 4. <i>Ampliar la Formación Básica por los Objetivos Profesionales</i>	50
Figura 5. <i>Profundizar la formación base</i>	51
Figura 6. <i>Establecer acciones formativas</i>	52
Figura 7. <i>Implementar formas de capacitación</i>	53
Figura 8. <i>Integración socio-laboral</i>	54
Figura 9. <i>Incluir grupos orientado a cumplir los Objetivos Profesionales</i>	55
Figura 10. <i>Innovaciones orientadas a cumplir los Objetivos Profesionales</i>	56
Figura 11. <i>Competencias Adquiridas</i>	57
Figura 12. <i>Satisfacción de las necesidades del arma de Artillería</i>	58
Figura 13. <i>Perfil del Líder</i>	59
Figura 14. <i>Evolución del concepto de Acción Humanitaria</i>	60
Figura 15. <i>Componentes orientados a la Participación de los OO Sub</i>	61
Figura 16. <i>Causas del aumento de las Acciones Humanitarias</i>	62
Figura 17. <i>La acción humanitaria y la protección</i>	63
Figura 18. <i>Actores que interactúan en la Acción Humanitaria</i>	64
Figura 19. <i>Lecciones aprendidas e Importancia de la rendición de cuentas</i>	65
Figura 20. <i>Apoyo del Ejército del Perú frente al COVID 19</i>	66
Figura 21. <i>Logística Humanitaria desarrollada por el INDECI</i>	67
Figura 22. <i>Logística Humanitaria desarrollada por el SINAGERD</i>	68
Figura 23. <i>Logística Humanitaria desarrollada por el COEN</i>	69
Figura 24. <i>Logística Humanitaria desarrollada por el EDAN</i>	70
Figura 25. <i>Logística Humanitaria desarrollada por el SINPAD</i>	71
Figura 26. <i>Principios de la Ley N° 29664 SINAGERD</i>	72
Figura 27. <i>Objetivos de la Ley N° 29664 SINAGERD</i>	73

RESUMEN

La presente investigación titulada “Desempeño Profesional y participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021”; considera dentro de su objetivo principal, determinar de qué forma el Desempeño Profesional influye en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021.

El método de investigación adopta un método cuantitativo y un diseño no experimental, la población objetivo son 40 cadetes de 4to año de artillería de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi para participar en el proyecto de investigación; se utilizan cuestionarios para determinar los objetivos de la encuesta.

Durante el desarrollo de esta investigación se han extraído las siguientes conclusiones generales: Hemos podido concluir a través de investigaciones que esta hipótesis es válida, porque el desempeño laboral en sí incluye su desarrollo, metas profesionales, habilidades y habilidades adquiridas. la formación profesional en la práctica con el fin de implementar la participación de oficiales subalternos mediante la prestación de asistencia humanitaria.

Como última parte del estudio, se formularon recomendaciones basadas en las conclusiones. Estas recomendaciones son recomendaciones factibles para mejorar el desempeño profesional para influir en la forma en que los oficiales subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército participan en la asistencia humanitaria, 2021.

Palabras claves: *Desempeño, profesional y humanitario.*

ABSTRACT

The present investigation titled “Professional Performance and Participation in Humanitarian Aid of the Junior Officers of the Education and Doctrine Command of the Army, 2021”; considers within its main objective, to determine how the Professional Performance influences the Participation in Humanitarian Aid of the Junior Officers of the Army Education and Doctrine Command, 2021.

The research method adopts a quantitative method and a non-experimental design, the target population is 40 cadets of the 4th year of artillery from the Military School of Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi to participate in the research project; Questionnaires are used to determine the objectives of the survey.

During the development of this research, the following general conclusions have been drawn: We have been able to conclude through research that this hypothesis is valid, because job performance itself includes development, professional goals, skills and acquired skills. professional training in practice in order to implement the involvement of junior officers through the provision of humanitarian assistance.

As the last part of the study, recommendations were made based on the findings. These recommendations are actionable recommendations for improving professional performance to influence how junior officers from the Army Education and Doctrine Command engage in humanitarian assistance, 2021.

Keywords: *Performance, professional and humanitarian.*

INTRODUCCIÓN

Al referirnos al Desempeño Profesional y participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército; el presente trabajo de investigación se desarrolló con la finalidad de presentar propuestas factibles para potenciar el Desempeño Profesional y su participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército.

En este plan de investigación sobre el plan a seguir, se incluyen cuatro capítulos, los cuales se desarrollan metodológicamente y nos orientan para sacar conclusiones y sugerencias importantes, tantas que en el primer capítulo se denominan preguntas y problemas de investigación. Propuestas y formulaciones, investigación Se han desarrollado razones, limitaciones, antecedentes y objetivos.

En cuanto al segundo capítulo denominado marco teórico, se recopiló información valiosa para apoyar la investigación sobre el desempeño profesional de los oficiales subalternos y su participación en la asistencia humanitaria.

El tercer capítulo incluye la Formulación de la Hipótesis General y las hipótesis específicas, además se especifica la operacionalización de variables: Desempeño Profesional y Participación en Ayuda humanitaria.

Con respecto al cuarto capítulo, denominado marco metodológico, confirmando que el diseño de este estudio será descriptivo-relevante y tendrá un diseño no experimental. Además, se determinó el tamaño de la muestra, las técnicas de recolección y análisis de datos y se manipularon las variables.

En cuanto a los resultados del Capítulo cinco, se explican los resultados estadísticos de cada ítem considerado en la herramienta, y se adjuntan las tablas y gráficos correspondientes, conclusiones y sugerencias.

El desempeño profesional de los oficiales subalternos que integran el Comando de Educación y Doctrina del Ejército y su participación en la asistencia humanitaria son

fundamentales para la proyección profesional de los oficiales y su contribución al desarrollo nacional.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción problemática

El Perú vive actualmente la realidad de una estabilidad económica sostenida y se ha integrado exitosamente al sistema económico internacional. En materia de relaciones internacionales, se ha marcado como meta ambiciosa convertirse en un país importante en la región emergente. ¿Cuáles deberían ser más activos? promoviendo la participación en PMS y otras acciones? Participar en la gobernanza internacional.

Por el contrario, en el caso específico de la participación del Perú en operaciones de mantenimiento de la paz, la literatura es bastante escasa y casi inexistente hasta hace más de una década. En los últimos años, ante la necesidad de enfatizar la importancia de la participación del Perú en estas acciones, algunos expertos han comenzado a escribir artículos y pequeños trabajos sobre el tema. En el campo del adiestramiento, el personal militar que participa en OMP recibe preparativos y adiestramiento para mejorar sus capacidades con el fin de prepararse para las condiciones de estas operaciones.

Estas capacidades son utilizadas por el personal militar en el campo de batalla y, acompañadas de la experiencia adquirida en el desempeño de sus funciones, se convertirán en un activo importante que será utilizado en beneficio del Perú luego de su regreso. En cuanto a los beneficios de fortalecer la confianza mutua, se dice que esto es fundamental para reducir la posibilidad de conflictos entre países en el mundo.

En este sentido, el resultado de la participación del Perú en OMP es que, a través del trabajo en diferentes conflictos o situaciones inestables, nuestro personal militar puede interactuar con contingentes de diferentes países. Trabajar en conjunto permite establecer contactos entre militares que ocuparán cargos importantes en sus respectivos países en el futuro, lo que se traducirá en mayores oportunidades de cooperación entre el Perú y otros países.

Asimismo, la participación conjunta nos permite comprender el desempeño de otros países en esta materia y suscribir acuerdos para fortalecer medidas de confianza mutua entre los países que integran la operación. (Figueroa Moscoso, 2014)

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación Espacial

La investigación se realizó en las instalaciones de la Escuela Militar de “Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi”, en el distrito de Chorrillos, departamento de Lima.

1.2.2 Delimitación temporal

El presente trabajo de investigación está enmarcado en un periodo de tiempo comprendido entre el año 2020-2021 y se proyecta a eventos futuros.

1.2.3 Delimitación social

El presente trabajo de investigación tiene un alcance social que abarca a los Oficiales egresados de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” entre los años 2021-2021.

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 Problema General

¿De qué forma el Desempeño Profesional influye en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021?

1.3.2 Problemas Especificos

- ¿De qué forma el Desarrollo del Desempeño Profesional influye en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejercito, 2021?
- ¿De qué forma los Objetivos Profesionales influyen en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejercito, 2021?
- ¿De qué forma las Capacidades y Destrezas Adquiridas influyen en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejercito, 2021?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo General

Determinar de qué forma el Desempeño Profesional influye en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejercito, 2021.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Establecer de qué forma el Desarrollo del Desempeño Profesional influye en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejercito, 2021.
- Establecer de qué forma los Objetivos Profesionales influyen en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejercito, 2021.

- Establecer de qué forma las Capacidades y Destrezas Adquiridas influyen en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021.

1.5 Justificación e Importancia de la Investigación

1.5.1 Justificación teórica

La participación en operaciones de paz en el Perú y otros países es fundamental para promover la paz y la seguridad internacional, además de otros efectos positivos, como en el ámbito económico, la capacitación y el fortalecimiento de la confianza y el prestigio mutuos entre los países participantes (Figueroa Moscoso, 2014).

1.5.2 Justificación practica

El conocimiento teórico de la organización, responsabilidades y marco normativo del apoyo humanitario ayudará a incrementar el conocimiento de los alumnos de cuarto grado de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"; teniendo en cuenta que los organismos humanitarios que operan en situaciones de conflicto armado deben mantener su conocimiento La misión es estrictamente apolítica e imparcial. La asistencia humanitaria no debe estar vinculada al progreso de las negociaciones políticas ni a otros objetivos políticos. Las fuerzas de mantenimiento de la paz pueden desempeñar un papel clave en la comunicación del análisis de la situación con los organismos humanitarios, especialmente en cuestiones relacionadas con la seguridad.

1.5.3 Justificación metodológica

Para lograr los objetivos metodológicos de esta encuesta, se utilizan técnicas de investigación como encuestas por cuestionario y entrevistas para obtener los resultados de las pruebas estadísticas y

verificación de las hipótesis consideradas, que proporcionan referencias para otras encuestas similares. Asunto, amplíe los conocimientos adquiridos en esta encuesta.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Matia, V. (2016). *“Formación profesional y formación para el empleo en España: del aprendizaje de tareas al desarrollo de competencias”*. Universidad de Valladolid. Valladolid. España. El eje de este trabajo de investigación es el análisis histórico y jurídico del proceso de formación profesional y formación para el empleo en España. Su propósito es establecer una descripción de la evolución del sistema de formación ocupacional y para el empleo en las diferentes etapas históricas. Esta investigación tiene como objetivo promover la comprensión, el conocimiento y la apreciación social y académica del campo de la educación, que se requiere para desempeñar un papel importante en la promoción del crecimiento, el desarrollo, la prosperidad y el bienestar del mundo. Y en cuanto a su ciudadanía. El interés en el tema seleccionado es que hasta el momento, no existen trabajos con características similares, porque todas las publicaciones sobre el tema están contextualizadas, ya sea en un período específico, más o menos extenso, o en un específico En el departamento de producción, don ' Olvídense de esos ingredientes que mezclan dos ingredientes. Por lo tanto, no existe una investigación histórica global sobre este tema, y este artículo intenta responder a esta falta. Conclusión: El momento actual se puede definir como un período de formación profesional y regeneración del empleo, aportando nuevo aire y nueva energía al sistema. Tras la propuesta formativa coordinada iniciada en el período anterior y el intento de implantar un modelo de enseñanza basado en el desarrollo de capacidades, en el siglo XXI se han llevado a cabo importantes reformas encaminadas a la actualización integral de este enfoque. Avanzan hacia la configuración de un sistema único de formación profesional. Por tanto, los cambios que se han producido han contribuido a consolidar un marco de formación único, coherente y cohesionado. Sin

embargo, al mismo tiempo, es lo suficientemente ágil, abierto y flexible para dar respuesta a las necesidades cambiantes del entorno productivo y diversos factores de ajuste del entorno formativo, independientemente de que esté regulado o no, y diferentes factores. Necesidades de cualificación experimentadas por los ciudadanos. En definitiva, un modelo preparado para cubrir todas las necesidades formativas, tanto iniciales como permanentes, es propicio para promover el aprendizaje a lo largo de la vida.

Palacios, J. (2015). *“Propuesta de diseño del modelo de evaluación de desempeño para el personal militar de la Armada del Ecuador en el ámbito de competencias comportamentales”*. Universidad Andina Simón Bolívar. Sede Ecuador. Quito. Ecuador. Este trabajo de investigación propone un nuevo diseño para la evaluación del desempeño militar del personal de la Armada ecuatoriana basado en capacidades de comportamiento. El desarrollo marino es una organización con una misión fundamental, y siempre ha estado a la vanguardia en los campos técnico, militar y profesional. Como segundo objetivo de la propuesta, se intenta investigar en detalle los conceptos y parámetros relacionados con la evaluación del desempeño en forma de conceptos técnicos mediante la definición de conceptos clave como evaluación del desempeño, comportamiento, comunicación y otras variables. Permite una aclaración lógica del nuevo modelo de evaluación de desempeño desarrollado posteriormente para el personal naval ecuatoriano. El análisis del actual sistema de evaluación del desempeño militar es el contenido de este trabajo, entre ellos se estudian los factores que proporciona el mecanismo, desde su capacidad de evaluación semestral del desempeño hasta la forma de evaluación del desempeño. El personal naval ecuatoriano califica y clasifica a sus colaboradores en base a sus valoraciones cuantitativas, cualitativas y físicas. Finalmente, se elaboró un diseño de evaluación de desempeño para el personal militar de la Armada del Ecuador, el cual tomó en cuenta algunos factores, como la inclusión de un diccionario de capacidad verificado y reconocido. Se trata de una propuesta de calificación que tiene como objetivo eliminar la necesidad de analizar al personal. en función de su desempeño Estándares subjetivos. Trabajar, considerar comportamientos en función de su nivel de desarrollo

y determinar en sus pautas funcionales, e incluir sus informes de recomendación de desempeño durante el semestre de evaluación.

Sarco, G. (2014). En su trabajo de investigación titulado: *“Organización de una Unidad de Emergencia Militar Conjunta para su empleo ante catástrofes y desastres naturales en el marco local y regional”*. Escuela Superior de Guerra Conjunta de las Fuerzas Armadas. Argentina. “La Republica Argentina para hacer frente a las situaciones de desastres naturales, utiliza su instrumento militar; potenciando las capacidades que poseen sus organizaciones militares, lo que las transforma en una herramienta óptima para este tipo de emergencias”. “El empleo de las Fuerzas Armadas (FF.AA.) se realiza en coordinación con elementos gubernamentales y no gubernamentales, nacionales e internacionales, incluso la cooperación con FF.AA. de otros países. Sin embargo, para que éstas sean empleadas eficientemente y cumplan con los efectos requeridos por las autoridades gubernamentales deben estar organizadas, capacitadas y adiestradas”. “La Unidad de Emergencia Militar Conjunta conformará una unidad más de las FFAA, pero con la particularidad que estará bajo un control operacional conjunto en forma permanente y no específico como la mayoría de las unidades de las FFAA”. “En esta investigación se plantea como objetivo conformar una organización militar de características conjuntas que pueda responder ante las necesidades mencionadas y contribuir en forma eficiente con el Sistema Federal de Emergencias de la Nación”. Conclusiones: “El Ministerio de Defensa y las organizaciones militares, como parte integrante de la Nación, colaboran de forma activa aportando sus medios y recursos en la prevención, mitigación, respuesta y recuperación de desastres y catástrofes naturales”.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Pérez, M. (2017). En su trabajo de Suficiencia Profesional para optar el título profesional de Licenciado en Ciencias Militares, titulado: *“Participación del Ejército ante los Desastres Naturales y sus efectos en las Operaciones Psicológicas en la Población”*. Comando de Educación y

Doctrina del Ejército. Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”. Lima. Perú. Esta investigación plantea explicar como Objetivo general la contribución del Ejército y su participación en las acciones de respuesta a los desastres, así como las Operaciones Sicológicas que se realizan con la población. Actualmente el Ejército ha venido participando en los diferentes desastres que vienen ocurriendo en nuestro país debido al Fenómeno del Niño Costero, en las tareas asignadas por el Ministerio de Defensa; esta participación de los miembros del Ejército ha permitido que los medios de comunicación y la población en general estén identificados y agradecidos por la labor realizada, pero es casi seguro que pasado unos meses ya no habrá esa identificación de la población con sus Fuerzas Armadas. El presente Trabajo de Investigación, presenta a la EMCH CFB, una propuesta que permitirá desarrollar un Plan de Operaciones Sicológicas que favorezca y asegure un elevado nivel de confianza de la Población en la participación de la Fuerza Armada y dentro de ella, el Ejército del Perú, en la fase de la respuesta y la reconstrucción de las áreas afectadas por el Desastre del Niño Costero. Conclusiones: La actual composición, efectivos y el equipamiento de las unidades del Ejército del Perú permiten una capacidad inicial de respuesta significativa para el apoyo ante los desastres naturales.

Hidruogo, J. & Pucce, D., (2016). *“El Rendimiento y su relación con el Desempeño Laboral del Talento Humano en la Clínica San Juan de Dios – Pimentel”*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Lambayeque. Perú. La presente investigación tiene como objetivo general determinar la relación entre el rendimiento y el desempeño laboral del talento humano del área administrativa en la Clínica San Juan de Dios. La metodología que se utilizó para obtener los datos del análisis consistió en el método de investigación de campo aplicándose un cuestionario y una guía de entrevista, para conocer la relación que existe entre el rendimiento y el desempeño laboral del talento humano del área administrativa en la Clínica San Juan de Dios. Para la variable independiente se utilizó como técnica la entrevista y como instrumento una guía de entrevista, con un total de 16 ítems; y para la

variable dependiente, se hizo uso de la encuesta como técnica y un cuestionario como instrumento, con un total de 19 ítems; con una escala de respuestas tipo Likert. Se hizo un análisis de ponderación de porcentajes y de esta manera se obtienen resultados que nos permiten conocer los principales factores que afectan el desempeño laboral del talento humano del área administrativa en la Clínica San Juan de Dios. Se encontró correlación perfecta y positiva entre el rendimiento y el desempeño laboral, siendo el resultado alcanzado el valor de +1; lo que indica que el rendimiento se va a relacionar con el desempeño laboral del talento humano del área administrativa en la Clínica San Juan de Dios.

Burga, G. & Wiese, S. (2018). *“Desempeño Laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque”*. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Formación Directiva y Gobierno de las personas. Lambayeque. Perú. La motivación cumple un rol importante en la búsqueda de un buen desempeño y de mayores beneficios tanto para los directivos como para el personal administrativo. La investigación persiguió como objetivo: Describir la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. Se utilizó el Método Paradigma positivista con investigación cuantitativa y se aplicó una encuesta auto aplicada de Murillo con abordaje transversal descriptivo. La población estuvo conformada 17 (diecisiete) trabajadores administrativos de la empresa agroindustrial Frutos Tropicales del Norte SA, del distrito de Motupe, en la muestra se consideró la totalidad de la población, previo consentimiento informado. Para el análisis de datos, se utilizó tanto Microsoft Excel 2013 como el Statistical Package For The Social Sciences SPSS® 24.0. Principal Resultado: Al medir el coeficiente de correlación de Pearson aplicado a ambas variables de estudio, motivación y desempeño laboral, el resultado es significativo ($p < 0.05$). Por lo tanto, existe relación significativa de grado moderado ($r = 0.604$) entre las variables motivación y desempeño del personal administrativo en la empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. Significa que, al tener una motivación de carácter favorable, ésta ha influenciado en el buen desempeño de sus colaboradores

del área administrativa. Conclusión: El tener una alta motivación también ha permitido a la empresa lograr un adecuado desempeño laboral para bien propio y de sus trabajadores, en términos de productividad y eficiencia.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Desempeño Profesional del Oficial Egresado

a. Desempeño Profesional

1) Conceptualización

Como menciona Montenegro (2007), el surgimiento del concepto de desempeño laboral se encuentra en el marco de la transformación productiva y laboral, así como de nuevos requisitos para el desempeño personal en el lugar de trabajo. Esto significa que la forma se evalúa en cómo es el comportamiento de los trabajadores, y no se puede separar de la forma organizativa ni de sus condiciones laborales, lo que nos da el primer indicio de la forma de entender el proceso de desempeño laboral.

El desempeño de los trabajadores depende de la forma organizativa y las condiciones estructurales del trabajo. En la actualidad, el desempeño de los trabajadores se ha vinculado al desarrollo de determinadas competencias laborales con el fin de buscar indicadores medibles, observables y objetivos. En este sentido, se ha desarrollado un método de capacidad laboral, que se materializa en diferentes aspectos de la transformación productiva, como la generación de ventajas competitivas, la gestión del trabajo y la producción, y el desarrollo de mecanismos de supervisión temporal. En esta nueva configuración de desempeño laboral, se han producido cambios importantes en las competencias laborales, que se consideran fundamentales para el correcto desarrollo del puesto.

Como mencionó Pérez (2002), si bien el proceso tradicional de evaluación del desempeño está relacionado con virtudes laborales como la disciplina, la puntualidad y la obediencia, los procesos contemporáneos han dado paso a las habilidades analíticas, el trabajo en equipo, la negociación, las capacidades de aprendizaje a lo largo de la vida y la resolución de problemas. Sin embargo, en lo que respecta al personal militar, el desarrollo de las capacidades militares es un aspecto central, ya que la investigación, gestión y análisis de las capacidades militares son aspectos clave para mejorar el sector militar.

Esto significa que el desempeño laboral del personal militar tiene particularidades importantes desde la perspectiva de sus consecuencias, porque tiene un impacto directo y significativo en la protección de la seguridad y la defensa nacionales, y constituye un marco en el que se puede ejercer el desempeño del trabajo militar. Visto como una necesidad social más que como una necesidad personal. El desempeño depende de varios factores, que pueden ser la tecnología (herramientas, maquinaria, etc.), la administración (procedimientos, políticas, etc.) y la cultura (medio ambiente, valores, costumbres, filosofía, legislación, etc.). En lo que a las personas se refiere, la relación entre estos factores de desempeño y estos factores de desempeño se centra en su capacidad, conocimientos y capacidad para realizar un trabajo bajo la necesidad de realizar o ejercer una actividad. Además, involucran sus supuestos, capturas y acciones personales en sus interacciones en el proceso productivo o de gestión, sumado a un amplio sentido de compromiso y afinidad con las metas organizacionales, en definitiva, se relaciona con la participación emocional de las personas en la organización.

2) Modelos de desempeño laboral

Los modelos de desempeño laboral son los siguientes:

- Las recompensas están ligadas al desempeño, personalizadas, justas y valiosas: en este momento, nos referimos al sistema salarial y la política de promoción en la organización. El sistema debe ser considerado justo por los empleados para que estén satisfechos con él, no puede ser ambiguo y debe cumplir con sus expectativas.

Los empleados deben ser conscientes de que las recompensas o los resultados son directamente proporcionales a la información. Zúñiga (2007) señaló que, en el sistema de recompensas, los insumos pueden ponderarse de diferentes formas para encontrar la recompensa adecuada para cada trabajo. Se dice que el incentivo más poderoso disponible para los gerentes es el reconocimiento personalizado inmediato.

Los gerentes deberán utilizar su conocimiento de las diferencias entre los empleados para poder personalizar las recompensas, porque los empleados tienen necesidades diferentes, que refuerzan a uno de ellos y pueden ser inútiles para el otro, lo que hace que las personas se den cuenta de que sus contribuciones son apreciadas y nosotros mencionó algunas recompensas utilizadas: salario, promoción, autonomía, establecimiento de objetivos y toma de decisiones.

- Cabe mencionar también que el dinero (salario) es un incentivo complejo, es una de las razones importantes por las que la mayoría de las personas trabaja, tiene diferentes significados para las personas. Para las personas económicamente desfavorecidas, significa proporcionar comida, refugio, etc., para los ricos, significa poder y prestigio. Debido a esta implicación, no se puede suponer que un aumento de dinero conducirá a una mayor productividad y satisfacción laboral.

Se considera un refuerzo universal, y puede ser una de las pocas sustancias con características tan universales; con él se pueden obtener varios tipos de refuerzos, y se puede acumular para cubrir necesidades futuras o utilizarse para producir más. Mucho dinero. El hombre no trabaja por dinero, el dinero es papel sin valor intrínseco, trabaja porque el dinero es un medio para obtener cosas. Sin embargo, el dinero no es la única fuente de motivación para trabajar.

3) Factores que influyen en el desempeño laboral

Los factores que influyen en el desempeño laboral son los siguientes:

- La capacitación como beneficio a las organizaciones permite:
 - Traer mayor rentabilidad y una actitud más positiva.
 - Mejorar la comprensión de puestos en todos los niveles.
 - Crear una mejor imagen.
 - Mejorar la relación entre jefes.
 - Facilitar la comunicación en toda la organización.
 - Reducir tensiones y permitir la gestión de zonas conflictivas.
 - Simplificar la toma de decisiones y la resolución de problemas.
 - Promover el desarrollo para promover el desarrollo.
 - Contribuir a la formación de líderes.
- La capacitación como beneficio al personal permite:
 - Ayudar a las personas a tomar decisiones y resolver problemas.
 - Cultivar la confianza, la autoconfianza y el desarrollo.

- Aportar una contribución activa a la gestión de conflictos y tensiones.
- Formar líderes y mejorar las habilidades comunicativas.
- Mejorar la satisfacción laboral.
- Alcanzar metas personales.
- Cultivar un sentido de progreso en múltiples campos.
- Eliminar el miedo a la incompetencia o la ignorancia personal

b. Objetivos de la Formación Profesional

En vista de lo planteado en el punto anterior, deberá contemplar entre sus objetivos fundamentales:

- A partir de la formación técnico-técnica de conocimientos en un campo ocupacional específico, ampliar la formación básica y los fundamentos científicos, técnicos, sociales y humanísticos de las personas. (Rupalla, A y Simbala, L., 2019)
- Profundizar la formación básica y básica para proporcionar una formación de certificación de alta calidad y promover la reintegración voluntaria para continuar el aprendizaje normal en las diferentes etapas del sistema educativo.
- En sus actividades de formación, en cuanto a la transferibilidad de contenidos técnicos y conocimientos en diferentes ocupaciones de un mismo campo profesional, cultivar un amplio abanico de capacidades técnicas y profesionales. (Rupalla, A y Simbala, L., 2019)
- Contribuir a la implementación de formas de formación dirigidas o específicas para satisfacer las necesidades específicas de inserción laboral.
- Fomentar la implementación de acciones orientadas a la integración de personas con necesidades especiales en la sociedad y ocupaciones.
- Incluir a diversos grupos de población en las acciones de formación profesional —respetar sus características, edad, nivel de educación

formal, experiencia laboral, género, procedencia, etc.— de acuerdo con las necesidades de aprendizaje, intereses profesionales y necesidades nacionales y / o regiones y / o departamentos. recuperación de habilidades básicas, la formación de habilidades profesionales, la velocidad de aprendizaje. (Rupalla, A & Simbala, L., 2019)

- Promover formas innovadoras de gestión de las instituciones de Formación Profesional que apunten a:
 - Integración y participación de los actores sociales en proyectos de desarrollo de recursos humanos institucionales, locales y provinciales,
 - Optimizar el uso y aprendizaje de las tecnologías disponibles en cada región, y la posibilidad de comunicarse con tecnologías utilizadas en otras regiones. (Rupalla, A & Simbala, L., 2019)
- Constituir mecanismos de concertación social destinados a:
 - Definir las competencias requeridas por la sociedad y el mundo laboral para cada perfil profesional, y evaluar sus necesidades y oportunidades de actualización. (Rupalla, A y Simbala, L., 2019)
 - Evaluar el proceso de enseñanza implementado para desarrollar competencias reconocidas.
- Brindar asesoría técnica docente a instituciones públicas y privadas que realicen actividades de formación profesional.
- Promover la formación, renovación y reconversión docente estrechamente relacionada con las dinámicas de cambio que operan en el mundo del trabajo. (Rupalla, A & Simbala, L., 2019)

c. Capacidades y Destrezas Adquiridas

La formación profesional, en la actual situación de severa desigualdad provocada por la globalización y la competencia, tiene las siguientes funciones:

- 1) Consolidar la formación de los trabajadores como ciudadanos, y brindar educación y educación laboral de acuerdo con los

estándares reconocidos por el departamento y la sociedad y en el marco de la educación continua.

- 2) Hay que asegurar que la sociedad promueva y mejore el nivel de calificación de la población trabajadora, brindando oportunidades de desarrollo personal, profesional y comunitario.
- 3) Promover la adquisición y el dominio de las habilidades profesionales básicas, básicas y específicas requeridas en campos ocupacionales específicos. (Rupalla, A & Simbala, L., 2019)

2.2.2 Participación del Ejército del Perú con Ayuda Humanitaria

a. Acción Humanitaria

1) Evolución del concepto Ayuda humanitaria

- Alivio: El acto de asistir a la víctima.
- Asistencia humanitaria: distribución de bienes y servicios (provisión de albergue, agua potable, ayuda alimentaria, atención médica, etc.) en cantidad y calidad adecuadas en situaciones de crisis.
- Acción humanitaria: actividades de protección y asistencia a víctimas de desastres, conflictos armados y otras situaciones de violencia, con el objetivo de aliviar el sufrimiento, garantizar la supervivencia y proteger los derechos humanos de diferentes formas.

La ayuda humanitaria adoptó inicialmente el enfoque de “ayuda” para atender las necesidades básicas en situaciones de emergencia; posteriormente, debido a los crecientes requisitos, se reposicionó en el enfoque de norma jurídica (DIH) y amplió otros derechos (derechos humanos, refugiados, etc.), humanitarios La “ayuda” se vuelve a transformar en “acción” humanitaria.

2) Componentes de la Acción humanitaria

- a) Asistencia: Guiada por los estándares de necesidades de la víctima. Justo, independiente y ejecutado por la misma organización.
- b) Proteger a las víctimas a través de instrumentos legales.
- c) Testigos que permitan a la sociedad comprender la realidad.

3) Causas del aumento de la Acción humanitaria

- Se ha incrementado el número, la intensidad y el impacto de los desastres. Debido al cambio climático y la población es más vulnerable.
- Nuevo entorno de riesgo: la aparición de nuevas situaciones violentas, la concentración de población en grandes ciudades con malas condiciones, cambios en los conflictos armados convierten a la población en objetivos, etc.
- Aumentar la conciencia pública y la unidad de los grandes desastres naturales.
- Frente a la cooperación, las operaciones humanitarias son más conocidas: los medios de comunicación y los grandes departamentos de logística difunden imágenes impactantes de desastres y despliegan equipos internacionales de primera respuesta.
- Aumenta el interés del gobierno por los asuntos humanitarios. Uso humanitario como respuesta a una crisis o su uso político.

4) La acción humanitaria y la protección

La acción humanitaria toma la "protección" como eje básico. En situaciones de emergencia, la función principal de los agentes humanitarios es ayudar y proteger a la población.

En situaciones de emergencia, la protección es una responsabilidad que corresponde al Estado, los actores humanitarios, los representantes de desarrollo y derechos humanos y la comunidad internacional.

En situaciones de emergencia, es necesario "proteger los derechos de las personas para que no sean vulnerados". Para implementar la protección desde una perspectiva humanitaria, el CICR propuso un modelo llamado "modelo del huevo".

En este modelo se identifican tres tipos de acciones:

- De respuesta
- Correctivas
- De cambio de entorno.

Responda de inmediato: buscan aliviar los problemas de protección más urgentes.

Es básicamente ayuda humanitaria. Buscar acciones para remediar la situación de vulnerabilidad: Abordan amenazas y vulnerabilidades en el mediano plazo.

Buscar acciones para cambiar el entorno: dirigidas a eliminar amenazas o proteger las causas de las vulnerabilidades. Entran en parte en la etapa de rehabilitación e incluso de desarrollo.

Un análisis exhaustivo del contexto permitirá a los actores humanitarios y de desarrollo saber siempre quién debe hacer qué. Necesita una buena coordinación y una complementariedad adecuada.

5) Actores que interactúan en la acción humanitaria

Los actores humanitarios puros interactúan con otros que desempeñan un papel importante en las operaciones humanitarias.

El primer participante en la acción humanitaria es el gobierno del país afectado. Cuando ocurre una emergencia, la persona afectada es la primera en dar la respuesta más importante. Posteriormente, comenzó a operar el sistema humanitario, solicitando asistencia al gobierno del país afectado.

Otros actores relevantes en las operaciones humanitarias son las Fuerzas Armadas de los países afectados, que juegan un papel y misión muy importante en caso de desastres naturales, pues por su organización, medios y despliegue geográfico, constituyen operaciones directas y las primeras de sus operaciones. respectivos gobiernos. Una respuesta.

Acción humanitaria: Responsabilidad de todos

La ejecución de la acción humanitaria siempre se rige por el marco moral, las normas legales propias y el marco institucional, en estos marcos las tareas y la coordinación cobran especial importancia. Asimismo, todas las operaciones humanitarias deben cumplir con el concepto de "operaciones inofensivas", especialmente para la población.

6) Lecciones aprendidas en la Acción humanitaria

En algunas experiencias operativas de organizaciones humanitarias, se pueden identificar fallas importantes, tales como:

- Incapaz de predecir y mejorar la gestión de un gran número de refugiados.
- Pobre calidad de trabajo.

- Algunas organizaciones carecen de profesionalismo.

Las propuestas de mejora de la calidad en la acción humanitaria están relacionadas con rendición de cuentas, transparencia, calidad, responsabilidad, eficacia, etc.

7) Importancia de la rendición de cuentas en la Acción humanitaria

La rendición de cuentas en las operaciones humanitarias es un imperativo moral, porque el destinatario final de la ayuda siempre es muy limitado a la hora de elegir el tipo de ayuda y / o quién la proporciona. Con base en la experiencia operativa de las organizaciones humanitarias, han determinado que necesitan utilizar herramientas para mejorar la calidad de sus operaciones. Por tanto, se ha formalizado el uso de normas, estándares o manuales.

8) Apoyo del Ejército del Perú frente al COVID 19

Como sabemos, se han producido cambios fundamentales en la vida en todo el mundo. Con la introducción de COVID-19 en Perú, el gobierno ha tomado medidas para evitar que el virus se propague entre la población y reducir su impacto, principalmente en vidas humanas. Estas disposiciones incluyen la declaración de las fuerzas armadas (fuerzas armadas) en estado de emergencia en el marco de la constitución.

Sin embargo, esta situación presenta un gran desafío para las agencias armadas, ya que es posible que no cuenten con suficiente equipo o capacitación para enfrentar esta situación. Antes de que la epidemia se extendiera al país, el ejército peruano se encontraba inmerso en el proceso de transformación para desarrollar

capacidades y desempeñar eficazmente el rol asignado por el Estado, lo cual se aprecia en la actual situación de emergencia.

Este proceso de transformación es una iniciativa dentro del Ejército, no solo orientada a concretar su modernización y realizar cambios profundos en su gestión y cultura organizacional, sino que también espera que los tomadores de decisiones políticas reconozcan su importancia y le asignen los recursos necesarios.

La pandemia muestra la necesidad de fortalecer el sistema de salud de Perú, pero también debe fortalecer la capacidad del país para responder a emergencias. Muchos ciudadanos no se dan cuenta de la importancia de tener un ejército bien equipado y entrenado, y solo se dan cuenta de su utilidad cuando se encuentran en una situación de crisis. Sin embargo, el principal problema es que los propios tomadores de decisiones políticas no lo reconocieron o valoraron a tiempo, limitando su necesario desarrollo.

El proceso de transformación de las fuerzas armadas peruanas brinda una valiosa oportunidad para que el país fortalezca sus capacidades de respuesta. Es necesario que el gobierno asegure que los recursos se asignen de manera oportuna y adecuada para que la organización militar pueda desarrollar sus capacidades y poder tomar acciones efectivas en entornos de alta complejidad como el actual. Ahora más que nunca, es necesario continuar la transformación. "Hagamos mayores esfuerzos por el mismo objetivo ... Sigamos adelante".

b. Logística Humanitaria en el Perú

La logística humanitaria se define como el proceso de planificación, implementación y control del flujo y almacenamiento de bienes y materiales de ayuda (Thomas & Kopczak 2005), así como el flujo de información y fondos, de manera rentable y eficaz, desde el punto de

origen a la población afectada en la zona de demanda con el fin de paliar su sufrimiento.

Uno de los principales desafíos logísticos en un desastre es planificar la demanda de artículos necesarios para la supervivencia, teniendo en cuenta que los niveles de inventario de estos artículos suelen estar deteriorados, destruidos o insuficientes, lo que dificultará las demoras. Suministro de ayuda en áreas afectadas (Holguín-Veras & Jaller 2011).

En cuanto a la satisfacción de las necesidades básicas, es necesario diseñar una red logística humanitaria eficiente y con alta capacidad de respuesta. Cuando ocurre un desastre, se inicia de inmediato la coordinación de acciones logísticas relacionadas con la respuesta, incluyendo el transporte de materiales y equipos para la búsqueda y rescate de la población afectada y reparación de la infraestructura. Posteriormente, continuó el proceso de recuperación, dividido en dos fases de recuperación a corto plazo y recuperación a largo plazo.

La recuperación a corto plazo es un período de transición entre respuestas, durante el cual se llevan a cabo actividades de gestión de donaciones y personal voluntario. La recuperación a largo plazo es una fase estable que puede durar varios años después del desastre, incluida la asistencia psicológica, la restauración de la infraestructura dañada y otras actividades.

La logística humanitaria regular corresponde a la asistencia humanitaria a largo plazo y las actividades de recuperación, mientras que la logística posterior a un desastre se refiere a las actividades de atención temprana y recuperación a corto plazo. La preparación suficiente para los diferentes elementos involucrados en la respuesta rápida a los desastres naturales constituye el factor de éxito de la gestión de desastres.

Según (Van Wassenhove 2006), este concepto combina factores de respuesta y preparación, que son la suma de cinco aspectos clave para asegurar la rapidez en la atención de las personas afectadas.

Situación de la logística humanitaria en el Perú

1) Instituto Nacional de Defensa Civil (INDECI)

Es el organismo público de ejecución que constituye el SINAGERD, y es técnicamente responsable de coordinar, promover y supervisar la formulación e implementación del plan nacional de gestión del riesgo de desastres.

Responsable de organizar la población, coordinar y controlar las actividades de defensa civil. Su objetivo es evitar o mitigar las pérdidas de vidas, materiales y propiedades y la degradación ambiental que amenazan el desarrollo sostenible del Perú por amenazas naturales y / o tecnológicas en el territorio nacional.

2) Sistema Nacional de Gestión del Riesgo y Desastres (SINAGERD)

El 19 de febrero de 2011, mediante la Ley N ° 29664, se creó el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres como un sistema interinstitucional, coordinado y descentralizado, horizontal y participativo, con el propósito de adoptar los principios, políticas, componentes y procesos de gestión del riesgo de desastres e implementación de herramientas (SINAGERD 2011).

SINAGERD ha establecido un enfoque integral y descentralizado que incluye una gestión prospectiva, correctiva y reactiva a través de sus procesos: evaluación de riesgos, prevención y reducción de riesgos, preparación, respuesta y recuperación y reconstrucción.

3) Centro de Operaciones de Emergencia Nacional (COEN)

Es la herramienta de gestión reactiva de SINAGERD, que trabaja continuamente para monitorear peligros, emergencias y desastres, y administrar información oportuna para la toma de decisiones nacionales. La agencia está dirigida por el Departamento de Defensa.

4) Evaluación de daños y análisis de necesidades (EDAN)

Es una herramienta técnica, a través de procedimientos de recolección de datos y procesamiento de información cualitativa y cuantitativa, es posible comprender las pérdidas que sufren las comunidades, distritos, provincias o regiones cuando ocurre un determinado fenómeno, para generar herramientas técnicas de demanda. La necesidad de brindar servicios a la población afectada y afectada.

5) Sistema de Información Nacional para la Respuesta y Rehabilitación (SINPAD)

El sistema de información bajo la plataforma de Internet está disponible para que todas las organizaciones públicas y privadas y el público en general lo consulten y utilicen. SINPAD permite el acceso oportuno a la información y es el único medio eficaz como fuente de información para la toma de decisiones. Es utilizado por:

- Defensa civil de gobiernos provinciales, territoriales y distritales.
- Ministerios.
- Entidades científicas.
- Entidades privadas y organizaciones no gubernamentales.
- Público en general como consultas.

c. Ley N° 29664 SINAGERD

1) Artículo 4.- Principios de la Gestión del Riesgo de Desastres (GRD)

Los principios generales que rigen la Gestión del Riesgo de Desastres son los siguientes:

- I. El principio de protección: Los seres humanos son el objetivo más alto de la gestión del riesgo de desastres, y la vida humana y la integridad física, la estructura de producción, los activos y el medio ambiente deben protegerse de posibles desastres o eventos peligrosos.
- II. El principio de los intereses comunes: la seguridad y los intereses comunes son las condiciones para salvaguardar los intereses comunes. Las necesidades de la población afectada y la población afectada tienen prioridad sobre los intereses privados y guían el uso selectivo de los medios existentes.
- III. El principio de asistencia: Buscar tomar decisiones lo más cerca posible de los ciudadanos. Salvo en su jurisdicción exclusiva, el nivel nacional solo interviene cuando la respuesta al desastre excede la capacidad del nivel regional o local.
- IV. El principio de equidad: Se garantiza a todos sin discriminación alguna la creación de oportunidades y la obtención de servicios relacionados con la gestión del riesgo de desastres.
- V. Principios de eficiencia: Las políticas de gasto público relacionadas con la gestión del riesgo de desastres deben implementarse en combinación con la situación económica y financiera y la consecución de las metas de estabilidad macrofiscal, y mediante una gestión eficiente orientada a resultados. calidad.
- VI. El principio de acción permanente: Los desastres naturales o los provocados por el hombre requieren respuestas continuas

y organizadas, lo que nos obliga a mantener un estado de alerta permanente y utilizar el conocimiento científico y tecnológico para reducir los riesgos de desastres.

- VII. Principios sistemáticos: Se basa en una visión sistémica multidepartamental e integral, basada en el alcance de autoridad, responsabilidad y recursos de las entidades públicas, para asegurar la transparencia, efectividad, cobertura, consistencia, consistencia y consistencia de sus actividades. relacionados con entidades públicas Continuidad de otros departamentos y agencias regionales.
- VIII. El principio de revisión de resultados: Buscar la efectividad y eficiencia en el logro de las metas y objetivos establecidos. La administración vela por el cumplimiento de los principios, lineamientos y normativas relacionados con la gestión del riesgo de desastres, y establece un marco de rendición de cuentas y corresponsabilidad en materia de generación de vulnerabilidades, reducción de riesgos, preparación y atención a situaciones de desastre, recuperación y reconstrucción.
- IX. Principio de participación: Durante el evento, la unidad competente supervisa y promueve los canales y procedimientos para la participación del sector productivo privado y la sociedad civil, e interviene de manera organizada y democrática. Se basa en la capacidad directa de aunar recursos humanos y materiales, que son esenciales para atender las necesidades de las áreas afectadas.
- X. Principio de autoayuda: Basado en el hecho de que la mejor, más adecuada y suficiente ayuda proviene de las personas y las comunidades, especialmente en la prevención y la plena conciencia de la exposición al riesgo, preparativos para minimizar la influencia de los desastres.
- XI. El principio de gradualidad: Se basa en un proceso continuo en tiempo y alcance, y garantiza el proceso de implementación eficaz y eficiente de la gestión del riesgo de

desastres de acuerdo con las realidades políticas, históricas y socioeconómicas.

2) Artículo 8.- Objetivos del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres

El Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SINAGERD) tiene los siguientes objetivos:

- a) Identificación de desastres, análisis de vulnerabilidad y establecimiento de niveles de riesgo para tomar decisiones oportunas en la gestión del riesgo de desastres.
- b) Elaboración de los componentes y procesos de la gestión del riesgo de desastres.
- c) Promover la integración de la gestión del riesgo de desastres en el proceso de planificación del desarrollo y la planificación del uso de la tierra.
- d) Prevenir y reducir riesgos, evitar paulatinamente la generación de nuevos riesgos, limitar los efectos adversos de los desastres y contribuir al desarrollo sostenible del país.
- e) Promover la participación de los diferentes actores locales, la sociedad civil y el sector privado en general en el establecimiento de prioridades y formulación de acciones de apoyo relacionadas.
- f) Vincular la política nacional de gestión del riesgo de desastres con otras políticas de desarrollo a escala nacional e internacional.
- g) Brindar información a través del sistema de información de gestión del riesgo de desastres para la formulación de planes, programas y proyectos.
- h) Atender a las personas en situaciones de emergencia de manera oportuna mediante los procedimientos adecuados de preparación, respuesta y rehabilitación.
- i) En el marco del proceso de planificación del desarrollo, recuperación social, recuperación económica y reconstrucción

por desastres.

2.3 Marco Conceptual

Actitud: Orientación duradera, afectiva y evaluativa hacia algún objeto que incluye: opiniones, creencias y expectativas. Se aprende con la experiencia. (<http://www.eumed.net>)

Aptitud: Habilidad en potencia. (<http://www.eumed.net>)

Calificación: Capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo. (<http://www.eumed.net>)

Competencia: Capacidad de una persona para aplicar correctamente los resultados de aprendizaje obtenidos a un contexto concreto (en la educación, el trabajo o el desarrollo personal o profesional). (<https://www.descubrelafp.org>)

Competencia profesional: Idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente, para poseer las calificaciones requeridas para ello. (<http://www.eumed.net>)

Competitividad: Se basa en la creciente y sistemática innovación e incorporación orgánica de conocimientos en las organizaciones para responder eficazmente al entorno interno y externo. (<http://www.eumed.net>)

Control: Función de dirección que se encarga del seguimiento de las actividades con el objetivo de garantizar que se cumplan de acuerdo con el plan. (<http://www.eumed.net>)

Desempeño: El desempeño del individuo en el logro de un objetivo específico y una dirección dada, combinando los resultados obtenidos con el comportamiento del individuo y evaluándolo para lograr los resultados anteriores. Están decidiendo: qué piensa la gente sobre

la situación, el potencial, las habilidades y la personalidad del individuo. Incluye retroalimentación y comunicación constantes de superiores y subordinados, así como autoevaluación. (<http://www.eumed.net>)

Destreza: Capacidad para realizar tareas y resolver problemas. (<https://www.descubrelafp.org>)

Eficiencia: Relación óptima entre determinados elementos o componentes, entre insumo y resultado, beneficio y costo, resultado y tiempo. Debe reflejar todo el ciclo recursos- proceso-resultado. (<http://www.eumed.net>)

Empleabilidad: La combinación de factores que permiten a una persona mejorar sus perspectivas de encontrar un trabajo, mantenerlo y progresar en su vida laboral. La empleabilidad de una persona depende de sus cualidades personales, la forma en que muestran estas cualidades personales en el mercado laboral, el entorno social y medioambiental y el entorno económico. (<https://www.descubrelafp.org>)

Estrategia: Pauta o plan que integra los objetivos, las políticas y la secuencia de acciones principales de una organización en un todo coherente con las medidas o recursos implicados. (<http://www.eumed.net>)

Formación profesional: Enseñanzas que tienen por objetivo impartir conocimientos teóricos y prácticos, destrezas y/o competencias requeridas en determinados oficios o en el mercado de trabajo. (<https://www.descubrelafp.org>)

Liderazgo: La capacidad de influir en un grupo para lograr un objetivo específico. Puede ser formal o informal, dependiendo de si ocurre dentro o fuera de la estructura formal de la organización. (<http://www.eumed.net>)

Motivación: El proceso de determinar el comportamiento individual. El impulso de satisfacer un deseo. Las necesidades percibidas pueden provocar los deseos u objetivos buscados, provocando tensión e inspirando así acciones para satisfacerlos. (<http://www.eumed.net>)

Organización. Es la función de crear o proporcionar condiciones y relaciones básicas, y es un requisito previo para la ejecución efectiva y económica del plan. Por lo tanto, la organización incluye la provisión y provisión anticipada de los factores básicos y fuerzas potenciales especificadas en el plan. (Gómez. 2001)

Visión: Resume los valores y aspiraciones de la organización, de forma genérica, sin especificaciones. (<http://www.eumed.net>)

CAPITULO III

HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1 Formulación de Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general

El Desempeño Profesional influye significativamente en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejercito, 2021.

3.1.2 Hipótesis específicas

- El Desarrollo del Desempeño Profesional influye significativamente en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejercito, 2021.
- Los Objetivos Profesionales influyen significativamente en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejercito, 2021.
- Las Capacidades y Destrezas Adquiridas influyen significativamente en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejercito, 2021.

3.2 Operacionalización de las variables

Tabla 1. *Operacionalización de las variables*

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS
Variable (X)	X ₁ Desarrollo del Desempeño Profesional	• Conceptualización • Modelos de desempeño profesional • Factores que influyen en el desempeño profesional	1 2 3
	X ₂ Objetivos Profesionales	• Ampliar la formación básica • Profundizar la formación base • Establecer acciones formativas • Implementar formas de capacitación • Integración socio-laboral • Incluir grupos	4 5 6 7 8 9 10

Desempeño Profesional		• Innovaciones	
	X ₃ Capacidades y Destrezas Adquiridas	• Competencias Adquiridas • Satisfacción de las necesidades del arma de Artillería • Perfil del Líder	11 12 13
Variable (Y) Participación en Ayuda Humanitaria	Y ₁ Acción Humanitaria	• Evolución del concepto • Componentes • Causas del aumento • La acción humanitaria y la protección • Actores que interactúan • Lecciones aprendidas e Importancia de la rendición de cuentas • Apoyo del Ejército del Perú frente al COVID 19	14 15 16 17 18 19 20
		• INDECI • SINAGERD • COEN • EDAN • SINPAD	21 22 23 24 25
		• Principios • Objetivos	26 27

CAPITULO IV

MARCO METODOLOGICO

4.1 Método de Estudio

El método utilizado en este trabajo de investigación es la deducción hipotética. Según el método de deducción hipotética (Popper, 1981): "Incluyendo la provisión de explicaciones causales deductivas y experimentos (a través de la predicción). Esto a veces se denomina deducción hipotética" (p. 146).

Popper, 1981 señaló: "La explicación causal de un evento particular incluye la deducción de proposiciones que describen el evento a partir de dos premisas: por un lado; de algunas leyes generales, por otro lado, de lo que podemos llamar A específico único o propuesta específica de condiciones iniciales" (p. 137).

4.2 Enfoque de la Investigación

Los métodos utilizados en este trabajo de investigación son cuantitativos. Gómez (2006) señaló: "Desde un punto de vista cuantitativo, la recolección de datos equivale a la medición. Según la definición clásica del término, medición significa asignar números a objetos y eventos de acuerdo con ciertas reglas". (p.121)

4.3 Tipo de Investigación

El tipo de investigación del trabajo de investigación actual es descriptivo y relevante. Según Sabino, C., 1996, es descriptivo porque "estos estudios describen la frecuencia y las características más importantes del problema. Para realizar un estudio descriptivo se deben considerar dos elementos básicos: el tamaño de la muestra y las herramientas utilizadas para recolectar data. (p. 156).

En lo que respecta a la investigación relacionada, intentan medir el grado de relación entre dos o más variables y la forma en que interactúan. Estas relaciones se establecen

en el mismo contexto y en la mayoría de los casos provienen del mismo tema (Sabino, C., 1996, p.156).

4.4 Nivel y Diseño de la Investigación

La investigación será un nivel básico. Porque se caracteriza por partir de un marco teórico y permanecer en él; el propósito es proponer nuevas teorías o modificar las existentes, incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero no compararlos con aspectos prácticos. (Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P., 2014)

La encuesta actual es un estudio de diseño no experimental, lo que implica que las variables independientes no serán manipuladas deliberadamente porque ya ocurrieron, y los participantes no serán asignados al azar. En este tipo de investigaciones se observan y luego se analizan los fenómenos que ocurren en el medio natural. (Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P., 2014)

4.5 Técnica e Instrumentos para la recolección de datos

4.5.1 Técnica

La tecnología de recopilación de datos utilizada por los estudiantes de armas de ingeniería se llevará a cabo a través de investigaciones. Esta técnica se proporciona a través de una herramienta, a menudo un cuestionario con muestras. La aplicación de la encuesta es poder contrastar hipótesis como soluciones a problemas, utilizando testimonios u opiniones de personas de la muestra. (Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P., 2014)

4.5.2 Instrumento

La herramienta a utilizar será el cuestionario. Esta herramienta consiste en plantear a las personas una serie de preguntas con el fin de obtener información y analizarla en trabajos de investigación. Las preguntas que componen el cuestionario deben estar redactadas de forma clara y coherente

para evitar cualquier tipo de ambigüedad. (Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014)

4.6 Población y Muestra

4.6.1 Población

La población de esta investigación será de cuarenta (40) cadetes de 4to año del arma de Artillería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021

4.6.2 Muestra

Por lo tanto, la muestra estuvo constituida por treinta y siete (40) cadetes de 4to año del arma de Artillería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” de la cual se extrajo la muestra de estudio.

CAPÍTULO V

INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS, Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 Análisis Descriptivo

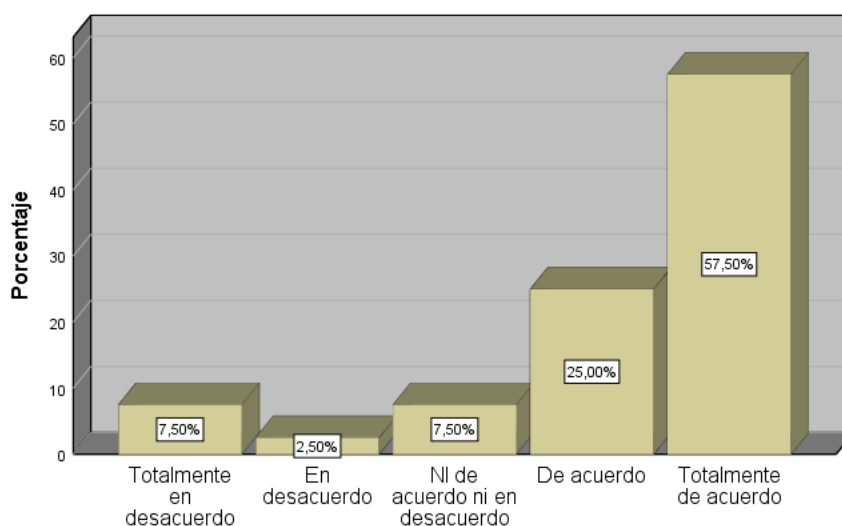
Variable X: Desempeño Profesional

P-1. ¿Cree Ud que la interiorización de las definiciones conceptuales en cuanto al Desarrollo del Desempeño Profesional influye en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021?

Tabla 2. *Definiciones Conceptuales-Desarrollo del Desempeño Profesional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	7,5	7,5
	En desacuerdo	1	2,5	10,0
	NI de acuerdo ni en desacuerdo	3	7,5	17,5
	De acuerdo	10	25,0	42,5
	Totalmente de acuerdo	23	57,5	100,0
	Total	40	100,0	

P1



P1

Figura 1. *Definiciones Conceptuales-Desarrollo del Desempeño Profesional*

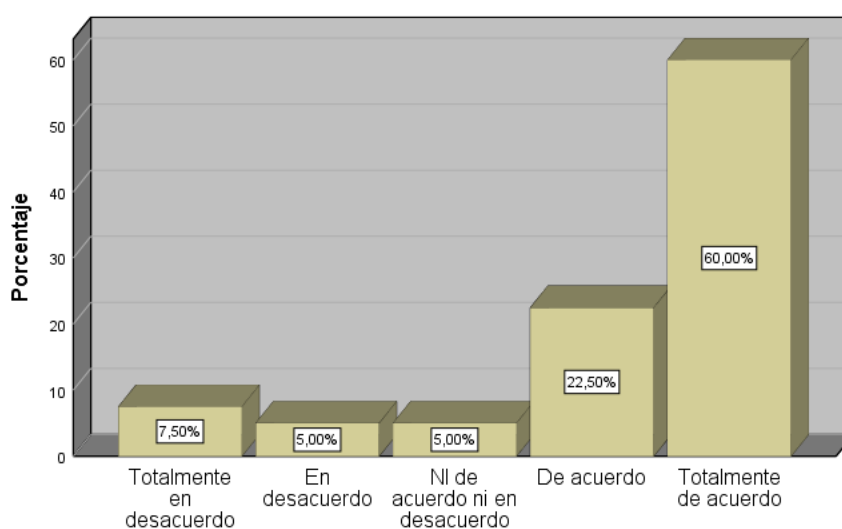
Análisis: El 57,5% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que la interiorización de las definiciones conceptuales en cuanto al Desarrollo del Desempeño Profesional influye en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército; además un 25% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 7,5% no está de acuerdo ni en desacuerdo; así mismo, un 2,5% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 7,5%.

P-2. ¿Cree Ud que los Modelos de Desempeño Profesional influyen en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021?

Tabla 3. *Modelos de Desempeño Profesional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	7,5	7,5
	En desacuerdo	2	5,0	12,5
	NI de acuerdo ni en desacuerdo	2	5,0	17,5
	De acuerdo	9	22,5	40,0
	Totalmente de acuerdo	24	60,0	100,0
	Total	40	100,0	

P2



P2

Figura 2. *Modelos de Desempeño Profesional*

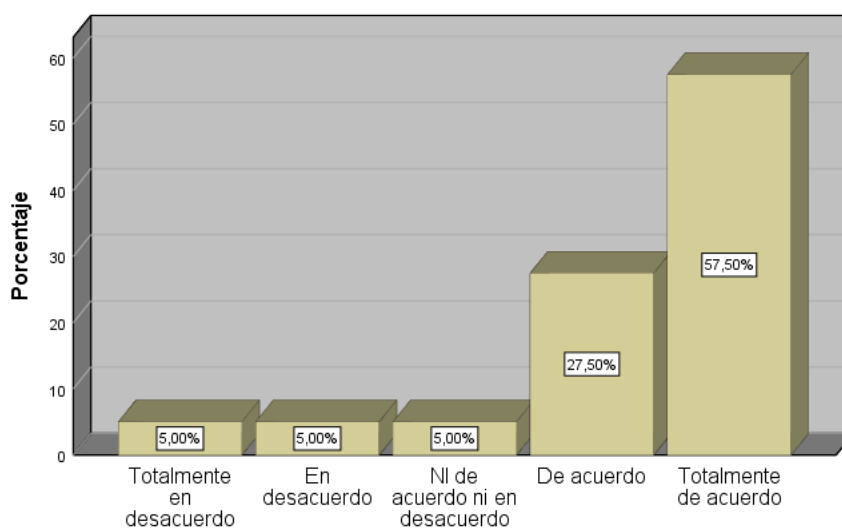
Análisis: El 60% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que los Modelos de Desempeño Profesional influyen en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército; además un 22,5% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 5% no está de acuerdo ni en desacuerdo; así mismo, un 5% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 7,5%.

- P-3. ¿Cree Ud que los Factores que influyen en el desempeño profesional influyen en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejercito, 2021?

Tabla 4. Factores que influyen en el Desempeño Profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,0	5,0
	En desacuerdo	2	5,0	10,0
	NI de acuerdo ni en desacuerdo	2	5,0	15,0
	De acuerdo	11	27,5	42,5
	Totalmente de acuerdo	23	57,5	100,0
	Total	40	100,0	

P3



P3

Figura 3. Factores que influyen en el Desempeño Profesional

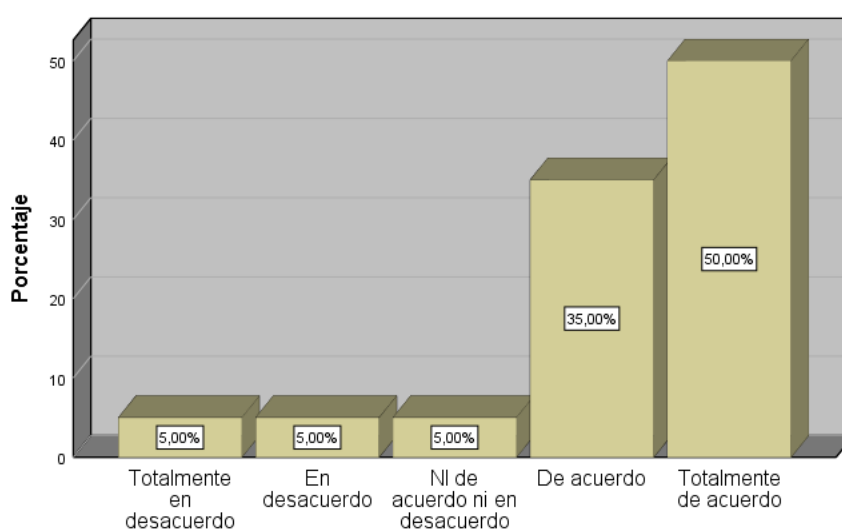
Análisis: El 57,5% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que los Factores que influyen en el desempeño profesional influyen en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejercito; además un 27,5% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 5% no está de acuerdo ni en desacuerdo; así mismo, un 5% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 5%.

- P-4. ¿Cree Ud que el Ampliar la Formación Básica orientada a cumplir los Objetivos Profesionales influye en el desempeño profesional influyen en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021?

Tabla 5. Ampliar la Formación Básica por los Objetivos Profesionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,0	5,0
	En desacuerdo	2	5,0	10,0
	NI de acuerdo ni en desacuerdo	2	5,0	15,0
	De acuerdo	14	35,0	50,0
	Totalmente de acuerdo	20	50,0	100,0
	Total	40	100,0	

P4



P4

Figura 4. Ampliar la Formación Básica por los Objetivos Profesionales

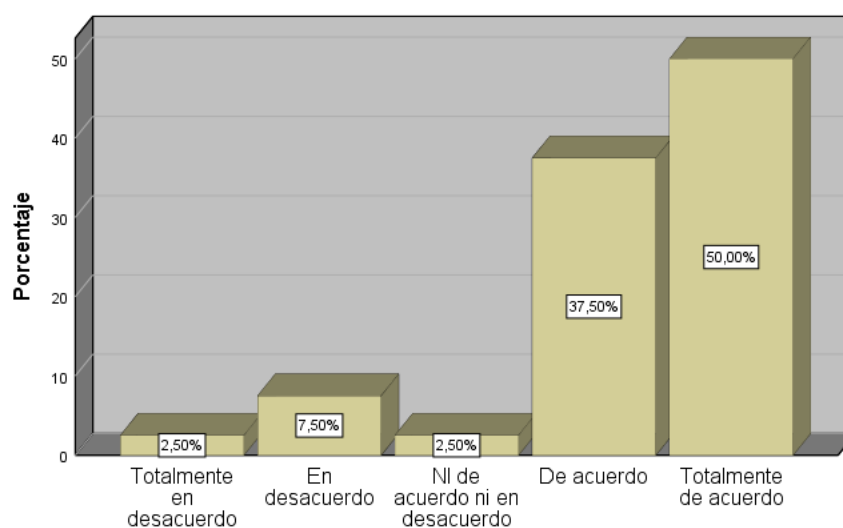
Análisis: El 50% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que el Ampliar la Formación Básica orientada a cumplir los Objetivos Profesionales influye en el desempeño profesional influyen en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército; además un 35% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 5% no está de acuerdo ni en desacuerdo; así mismo, un 5% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 5%.

- P-5. ¿Cree Ud que el Profundizar la formación base orientada a cumplir los Objetivos Profesionales influye en el desempeño profesional influyen en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejercito, 2021?

Tabla 6. *Profundizar la formación base*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,5	2,5
	En desacuerdo	3	7,5	10,0
	NI de acuerdo ni en desacuerdo	1	2,5	12,5
	De acuerdo	15	37,5	50,0
	Totalmente de acuerdo	20	50,0	100,0
	Total	40	100,0	

P5



P5

Figura 5. *Profundizar la formación base*

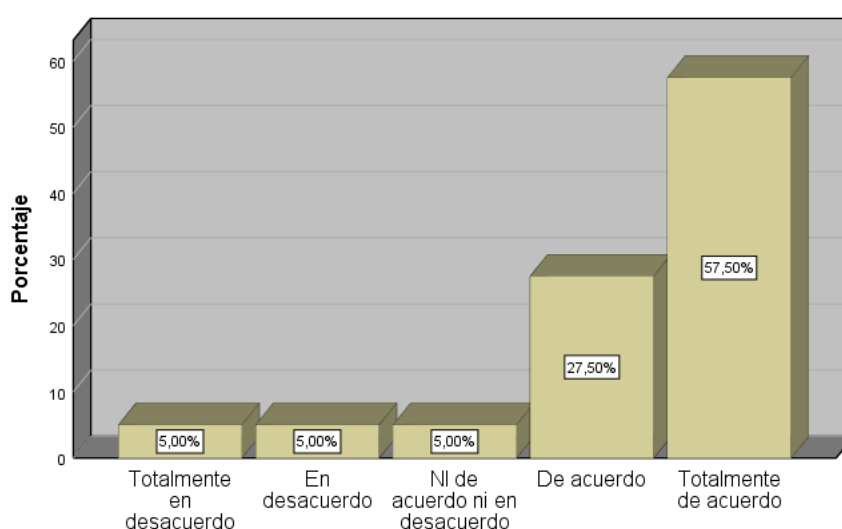
Análisis: El 50% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que la formación base orientada a cumplir los Objetivos Profesionales influye en el desempeño profesional influyen en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejercito; además un 37,5% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 2,5% no está de acuerdo ni en desacuerdo; así mismo, un 7,5% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 2,5%.

- P-6. ¿Cree Ud que el Establecer acciones formativas orientadas a cumplir los Objetivos Profesionales influye en el desempeño profesional influyen en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021?

Tabla 7. *Establecer acciones formativas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,0	5,0
	En desacuerdo	2	5,0	10,0
	NI de acuerdo ni en desacuerdo	2	5,0	15,0
	De acuerdo	11	27,5	42,5
	Totalmente de acuerdo	23	57,5	100,0
	Total	40	100,0	

P6



P6

Figura 6. *Establecer acciones formativas*

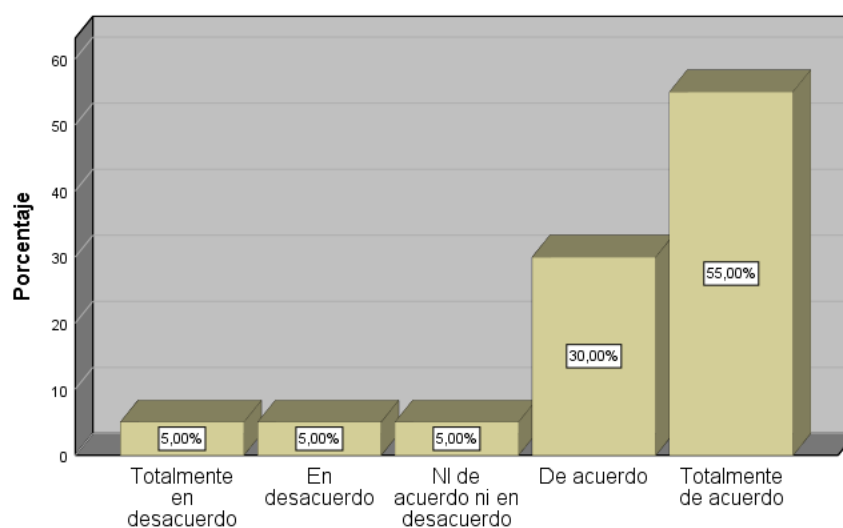
Análisis: El 57,5% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que el Establecer acciones formativas orientadas a cumplir los Objetivos Profesionales influye en el desempeño profesional influyen en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército; además un 27,5% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 5% no está de acuerdo ni en desacuerdo; así mismo, un 5% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 5%.

- P-7. ¿Cree Ud que el Implementar formas de capacitación orientada a cumplir los Objetivos Profesionales influye en el desempeño profesional influyen en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejercito, 2021?

Tabla 8. *Implementar formas de capacitación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,0	5,0
	En desacuerdo	2	5,0	10,0
	NI de acuerdo ni en desacuerdo	2	5,0	15,0
	De acuerdo	12	30,0	45,0
	Totalmente de acuerdo	22	55,0	100,0
	Total	40	100,0	

P7



P7

Figura 7. *Implementar formas de capacitación*

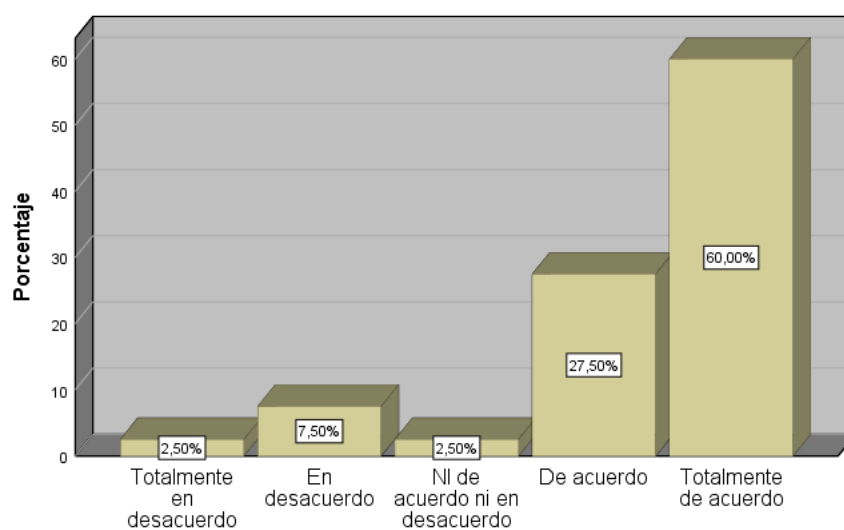
Análisis: El 55% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que el Implementar formas de capacitación orientada a cumplir los Objetivos Profesionales influye en el desempeño profesional influyen en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejercito; además un 30% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 5% no está de acuerdo ni en desacuerdo; así mismo, un 5% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 5%.

- P-8. ¿Cree Ud que la Integración socio-laboral orientada a cumplir los Objetivos Profesionales influye en el desempeño profesional influye en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021?

Tabla 9. *Integración socio-laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,5	2,5
	En desacuerdo	3	7,5	10,0
	NI de acuerdo ni en desacuerdo	1	2,5	12,5
	De acuerdo	11	27,5	40,0
	Totalmente de acuerdo	24	60,0	100,0
	Total	40	100,0	

P8



P8

Figura 8. *Integración socio-laboral*

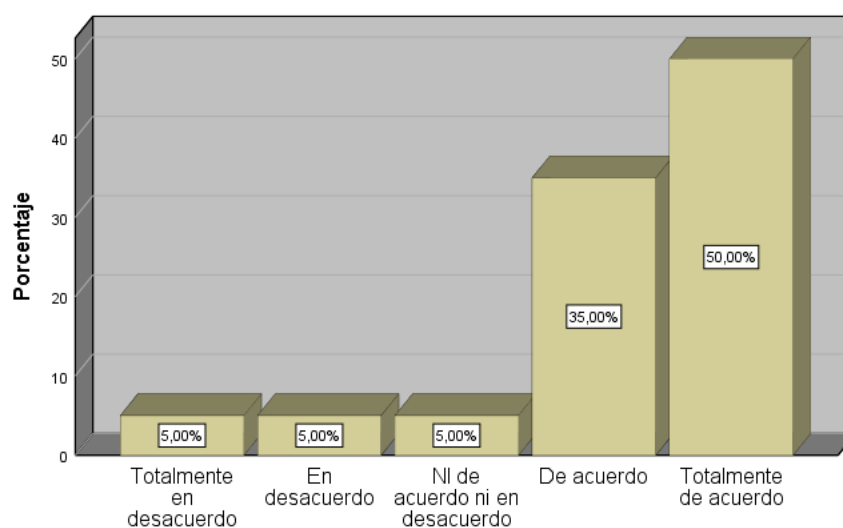
Análisis: El 60% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que la Integración socio-laboral orientada a cumplir los Objetivos Profesionales influye en el desempeño profesional influye en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército; además un 27,5% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 2,5% no está de acuerdo ni en desacuerdo; así mismo, un 7,5% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 2,5%.

P-9. ¿Cree Ud que el Incluir grupos orientado a cumplir los Objetivos Profesionales influye en el desempeño profesional influye en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021?

Tabla 10. *Incluir grupos orientado a cumplir los Objetivos Profesionales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,0	5,0
	En desacuerdo	2	5,0	10,0
	NI de acuerdo ni en desacuerdo	2	5,0	15,0
	De acuerdo	14	35,0	50,0
	Totalmente de acuerdo	20	50,0	100,0
	Total	40	100,0	

P9



P9

Figura 9. *Incluir grupos orientado a cumplir los Objetivos Profesionales*

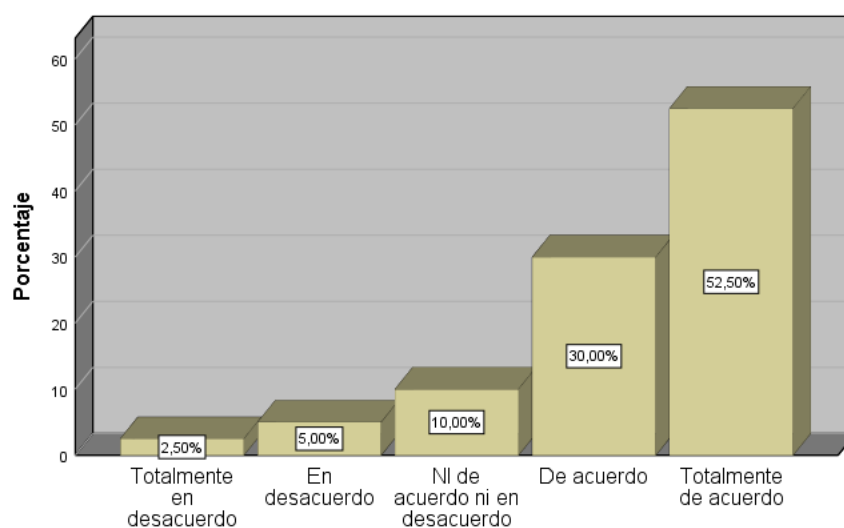
Análisis: El 50% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que el Incluir grupos orientado a cumplir los Objetivos Profesionales influye en el desempeño profesional influye en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército; además un 35% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 5% no está de acuerdo ni en desacuerdo; así mismo, un 5% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 5%.

P-10. ¿Cree Ud que las Innovaciones orientadas a cumplir los Objetivos Profesionales influyen en el desempeño profesional influyen en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejercito, 2021?

Tabla 11. *Innovaciones orientadas a cumplir los Objetivos Profesionales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,5	2,5
	En desacuerdo	2	5,0	7,5
	NI de acuerdo ni en desacuerdo	4	10,0	17,5
	De acuerdo	12	30,0	47,5
	Totalmente de acuerdo	21	52,5	100,0
	Total	40	100,0	

P10



P10

Figura 10. *Innovaciones orientadas a cumplir los Objetivos Profesionales*

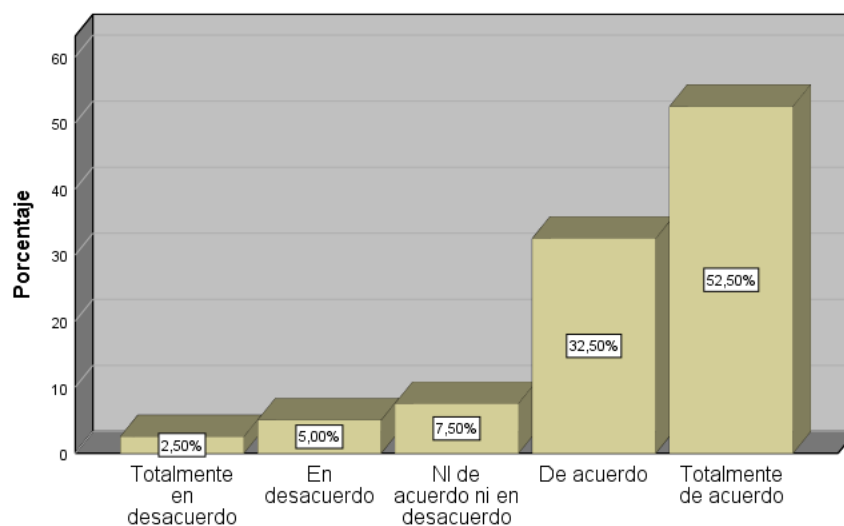
Análisis: El 52,5% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que las Innovaciones orientadas a cumplir los Objetivos Profesionales influyen en el desempeño profesional influyen en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejercito; además un 30% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 10% no está de acuerdo ni en desacuerdo; así mismo, un 5% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 2,5%.

P-11. ¿Cree Ud que las Competencias Adquiridas como parte de las Capacidades y Destrezas influyen en el desempeño profesional influyen en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021?

Tabla 12. *Competencias Adquiridas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,5	2,5
	En desacuerdo	2	5,0	7,5
	NI de acuerdo ni en desacuerdo	3	7,5	15,0
	De acuerdo	13	32,5	47,5
	Totalmente de acuerdo	21	52,5	100,0
	Total	40	100,0	

P11



P11

Figura 11. *Competencias Adquiridas*

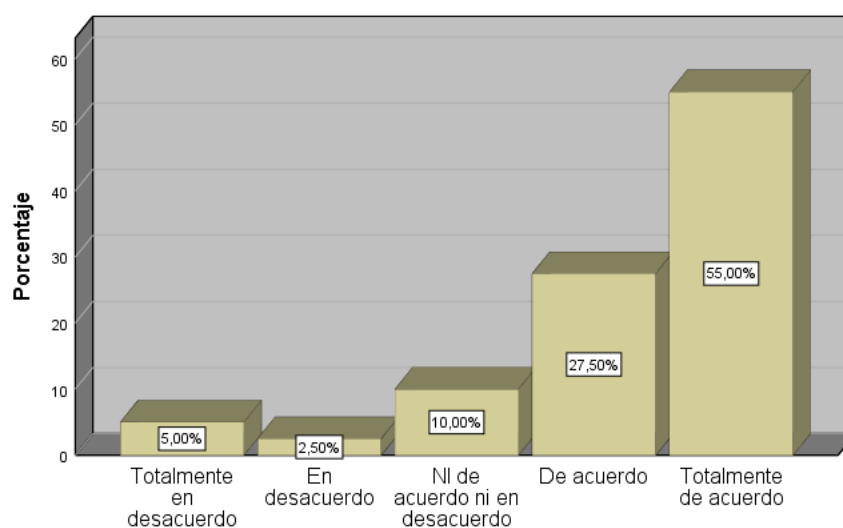
Análisis: El 52,5% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que las Competencias Adquiridas como parte de las Capacidades y Destrezas influyen en el desempeño profesional influyen en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército; además un 32,5% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 7,5% no está de acuerdo ni en desacuerdo; así mismo, un 5% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 2,5%.

P-12. ¿Cree Ud que la Satisfacción de las necesidades del arma de Artillería como parte de las Capacidades y Destrezas influyen en el desempeño profesional influye en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021?

Tabla 13. *Satisfacción de las necesidades del arma de Artillería*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,0	5,0
	En desacuerdo	1	2,5	7,5
	NI de acuerdo ni en desacuerdo	4	10,0	17,5
	De acuerdo	11	27,5	45,0
	Totalmente de acuerdo	22	55,0	100,0
	Total	40	100,0	

P12



P12

Figura 12. *Satisfacción de las necesidades del arma de Artillería*

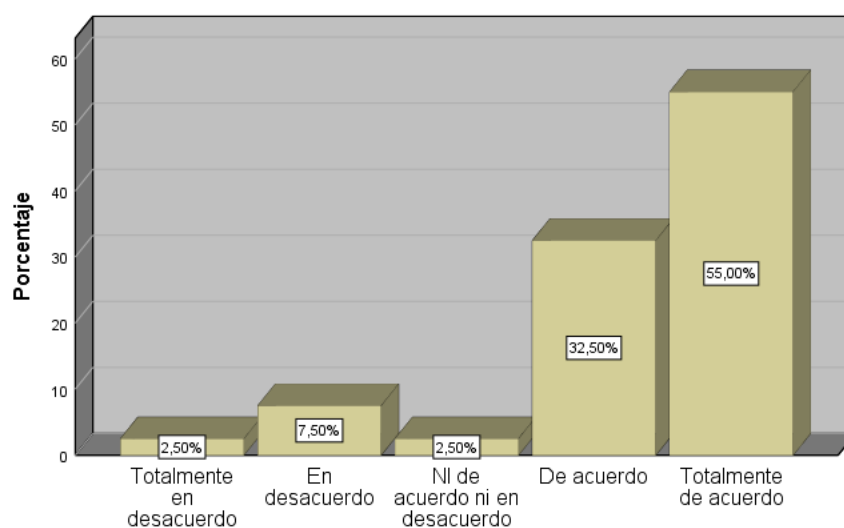
Análisis: El 55% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que la Satisfacción de las necesidades del arma de Artillería como parte de las Capacidades y Destrezas influyen en el desempeño profesional influye en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército; además un 27,5% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 10% no está de acuerdo ni en desacuerdo; así mismo, un 2,5% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 5%.

P-13. ¿Cree Ud que el Perfil del Líder como parte de las Capacidades y Destrezas influye en el desempeño profesional influyen en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021?

Tabla 14. *Perfil del Líder*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,5	2,5
	En desacuerdo	3	7,5	10,0
	NI de acuerdo ni en desacuerdo	1	2,5	12,5
	De acuerdo	13	32,5	45,0
	Totalmente de acuerdo	22	55,0	100,0
	Total	40	100,0	

P13



P13

Figura 13. *Perfil del Líder*

Análisis: El 55% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que el Perfil del Líder como parte de las Capacidades y Destrezas influye en el desempeño profesional influyen en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército; además un 32,5% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 2,5% no está de acuerdo ni en desacuerdo; así mismo, un 7,5% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 2,5%.

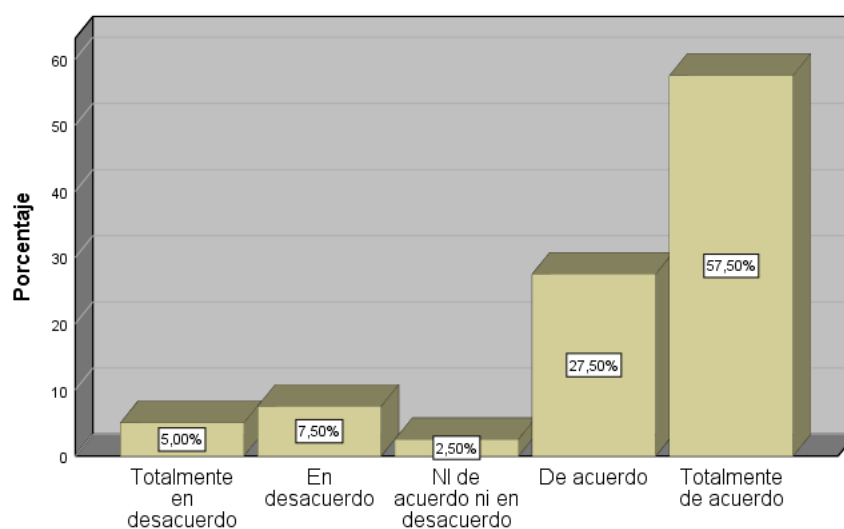
Variable Y: Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del COEDE)

P-14. ¿Cree Ud que la Evolución del concepto de Acción Humanitaria orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE es influenciada por Desempeño Profesional de los mismos?

Tabla 15. *Evolución del concepto de Acción Humanitaria*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,0	5,0
	En desacuerdo	3	7,5	12,5
	NI de acuerdo ni en desacuerdo	1	2,5	15,0
	De acuerdo	11	27,5	42,5
	Totalmente de acuerdo	23	57,5	100,0
	Total	40	100,0	

P14



P14

Figura 14. *Evolución del concepto de Acción Humanitaria*

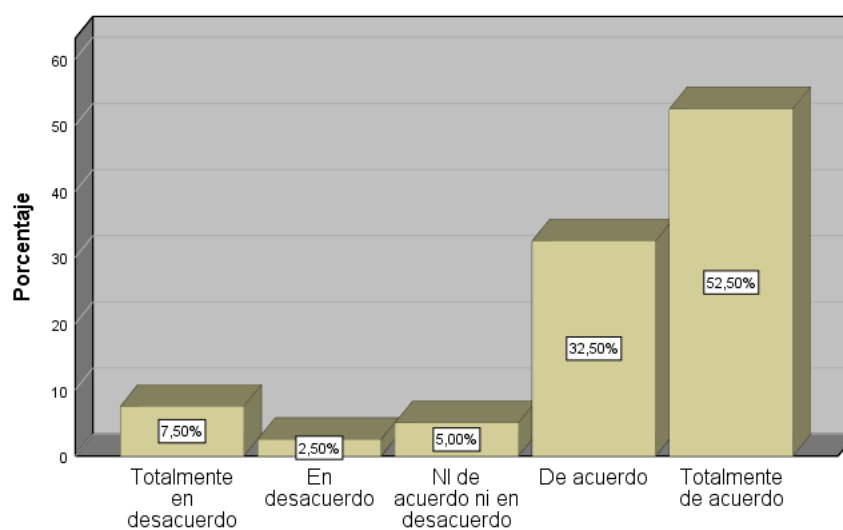
Análisis: El 57,5% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que la Evolución del concepto de Acción Humanitaria orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE es influenciada por Desempeño Profesional de los mismos; además un 27,5% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 2,5% no está de acuerdo ni en desacuerdo; así mismo, un 7,5% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 5%.

P-15. ¿Cree Ud que los Componentes orientados a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE son influenciados por Desempeño Profesional de los mismos?

Tabla 16. *Componentes orientados a la Participación de los OO Sub*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	7,5	7,5
	En desacuerdo	1	2,5	10,0
	NI de acuerdo ni en desacuerdo	2	5,0	15,0
	De acuerdo	13	32,5	47,5
	Totalmente de acuerdo	21	52,5	100,0
	Total	40	100,0	

P15



P15

Figura 15. *Componentes orientados a la Participación de los OO Sub*

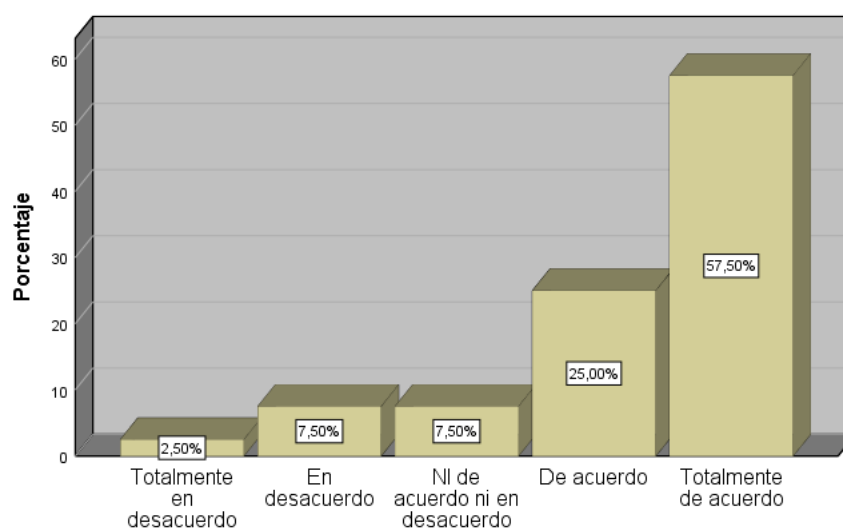
Análisis: El 52,5% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que los Componentes orientados a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE son influenciados por Desempeño Profesional de los mismos; además un 32,5% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 5% no está de acuerdo ni en desacuerdo; así mismo, un 2,5% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 7,5%.

P-16. ¿Cree Ud que las causas del aumento de las Acciones Humanitarias orientadas a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE son influenciadas por Desempeño Profesional de los mismos?

Tabla 17. *Causas del aumento de las Acciones Humanitarias*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,5	2,5
	En desacuerdo	3	7,5	10,0
	NI de acuerdo ni en desacuerdo	3	7,5	17,5
	De acuerdo	10	25,0	42,5
	Totalmente de acuerdo	23	57,5	100,0
	Total	40	100,0	

P16



P16

Figura 16. *Causas del aumento de las Acciones Humanitarias*

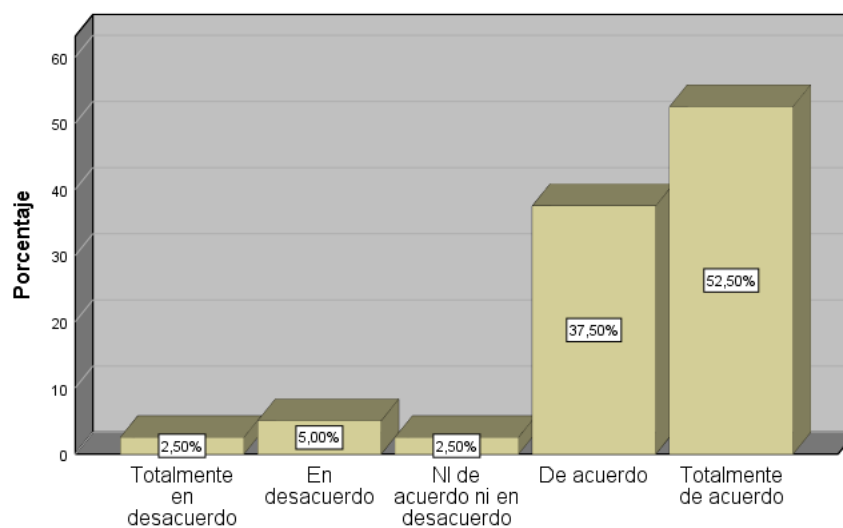
Análisis: El 57,5% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que las causas del aumento de las Acciones Humanitarias orientadas a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE son influenciadas por Desempeño Profesional de los mismos; además un 25% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 7,5% no está de acuerdo ni en desacuerdo; así mismo, un 7,5% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 2,5%.

P-17. ¿Cree Ud que la acción humanitaria y la protección orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE son influenciadas por Desempeño Profesional de los mismos?

Tabla 18. *La acción humanitaria y la protección*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,5	2,5
	En desacuerdo	2	5,0	7,5
	NI de acuerdo ni en desacuerdo	1	2,5	10,0
	De acuerdo	15	37,5	47,5
	Totalmente de acuerdo	21	52,5	100,0
	Total	40	100,0	

P17



P17

Figura 17. *La acción humanitaria y la protección*

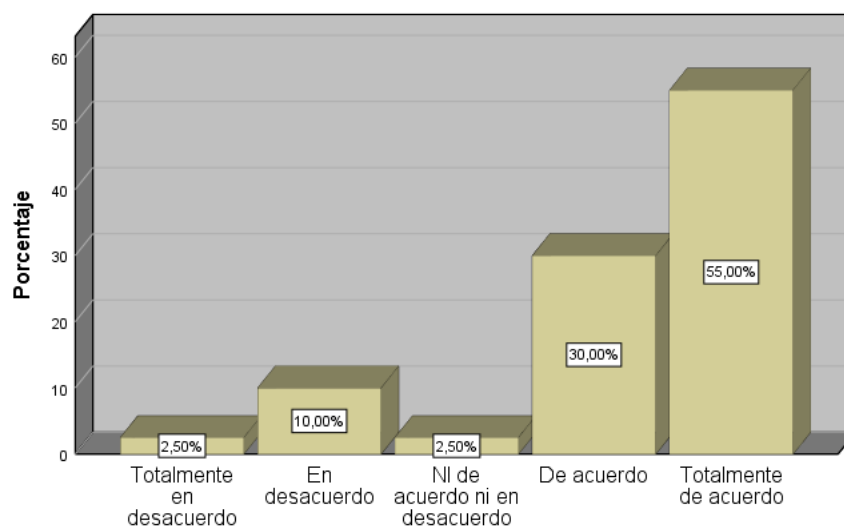
Análisis: El 52,5% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que la acción humanitaria y la protección orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE son influenciadas por Desempeño Profesional de los mismos; además un 37,5% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 2,5% no está de acuerdo ni en desacuerdo; así mismo, un 5% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 2,5%.

P-18. ¿Cree Ud que los actores que interactúan en la Acción Humanitaria orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE son influenciados por Desempeño Profesional de los mismos?

Tabla 19. *Actores que interactúan en la Acción Humanitaria*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,5	2,5
	En desacuerdo	4	10,0	12,5
	NI de acuerdo ni en desacuerdo	1	2,5	15,0
	De acuerdo	12	30,0	45,0
	Totalmente de acuerdo	22	55,0	100,0
	Total	40	100,0	

P18



P18

Figura 18. *Actores que interactúan en la Acción Humanitaria*

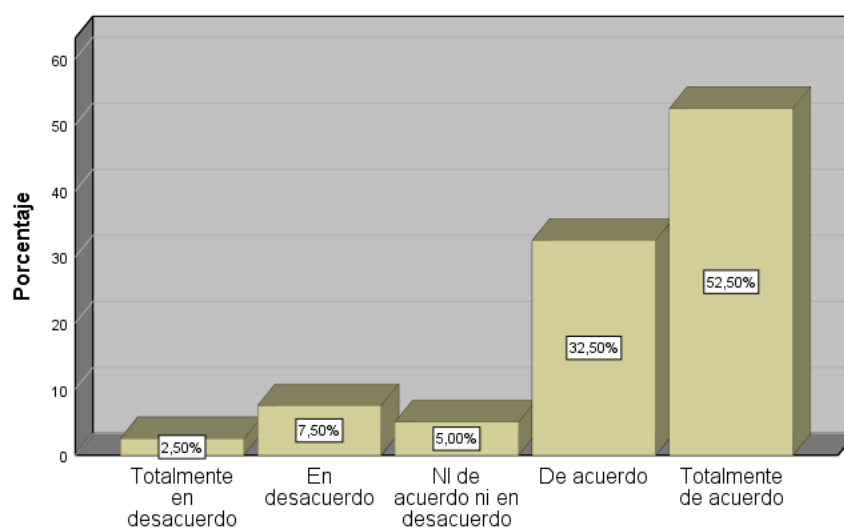
Análisis: El 55% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que los actores que interactúan en la Acción Humanitaria orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE son influenciados por Desempeño Profesional de los mismos; además un 30% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 2,5% no está de acuerdo ni en desacuerdo; así mismo, un 10% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 2,5%.

P-19. ¿Cree Ud que las Lecciones aprendidas e Importancia de la rendición de cuentas de la Acción Humanitaria orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE son influenciadas por Desempeño Profesional de los mismos?

Tabla 20. *Lecciones aprendidas e Importancia de la rendición de cuentas*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,5	2,5
	En desacuerdo	3	7,5	10,0
	NI de acuerdo ni en desacuerdo	2	5,0	15,0
	De acuerdo	13	32,5	47,5
	Totalmente de acuerdo	21	52,5	100,0
	Total	40	100,0	

P19



P19

Figura 19. *Lecciones aprendidas e Importancia de la rendición de cuentas*

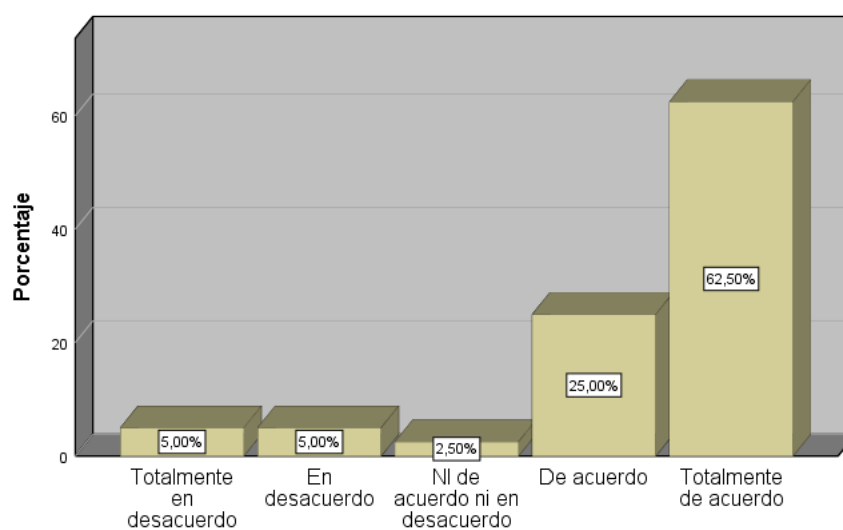
Análisis: El 52,5% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que las Lecciones aprendidas e Importancia de la rendición de cuentas de la Acción Humanitaria orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE son influenciadas por Desempeño Profesional de los mismos; además un 32,5% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 5% no está de acuerdo ni en desacuerdo; así mismo, un 7,5% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 2,5%.

P-20. ¿Cree Ud que el Apoyo del Ejército del Perú frente al COVID 19 orientado a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE es influenciado por Desempeño Profesional de los mismos?

Tabla 21. *Apoyo del Ejército del Perú frente al COVID 19*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,0	5,0
	En desacuerdo	2	5,0	10,0
	NI de acuerdo ni en desacuerdo	1	2,5	12,5
	De acuerdo	10	25,0	37,5
	Totalmente de acuerdo	25	62,5	100,0
	Total	40	100,0	

P20



P20

Figura 20. *Apoyo del Ejército del Perú frente al COVID 19*

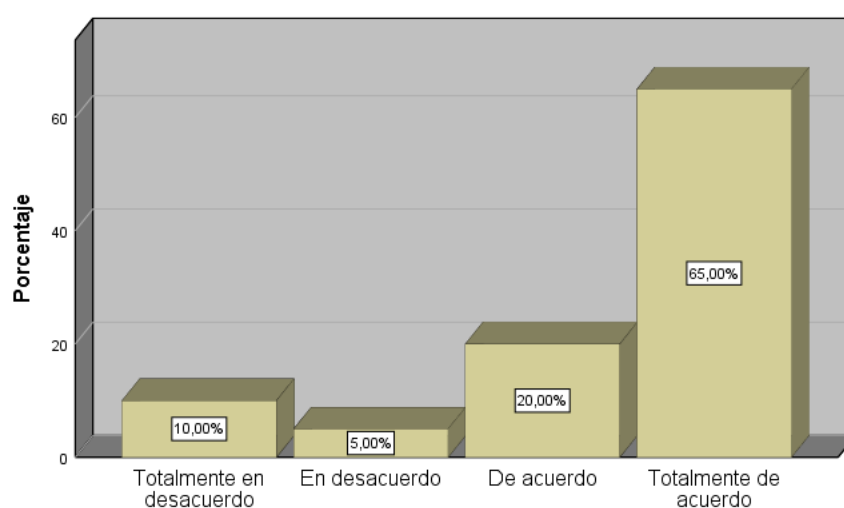
Análisis: El 62,5% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que el Apoyo del Ejército del Perú frente al COVID 19 orientado a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE es influenciado por Desempeño Profesional de los mismos; además un 25% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 2,5% no está de acuerdo ni en desacuerdo; así mismo, un 5% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 5%.

P-21. ¿Cree Ud que la Logística Humanitaria desarrollada por el INDECI orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE es influenciada por Desempeño Profesional de los mismos?

Tabla 22. *Logística Humanitaria desarrollada por el INDECI*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	10,0	10,0
	En desacuerdo	2	5,0	15,0
	De acuerdo	8	20,0	35,0
	Totalmente de acuerdo	26	65,0	100,0
	Total	40	100,0	

P21



P21

Figura 21. *Logística Humanitaria desarrollada por el INDECI*

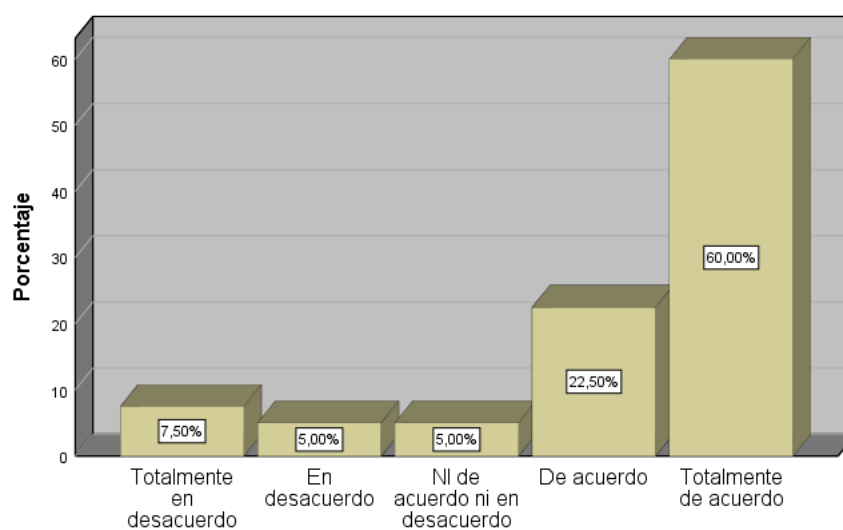
Análisis: El 65% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que la Logística Humanitaria desarrollada por el INDECI orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE es influenciada por Desempeño Profesional de los mismos; además un 20% se muestra de acuerdo; así mismo, un 5% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 10%.

P-22. ¿Cree Ud que la Logística Humanitaria desarrollada por el SINAGERD orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE es influenciada por Desempeño Profesional de los mismos?

Tabla 23. *Logística Humanitaria desarrollada por el SINAGERD*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	7,5	7,5
	En desacuerdo	2	5,0	12,5
	NI de acuerdo ni en desacuerdo	2	5,0	17,5
	De acuerdo	9	22,5	40,0
	Totalmente de acuerdo	24	60,0	100,0
	Total	40	100,0	

P22



P22

Figura 22. *Logística Humanitaria desarrollada por el SINAGERD*

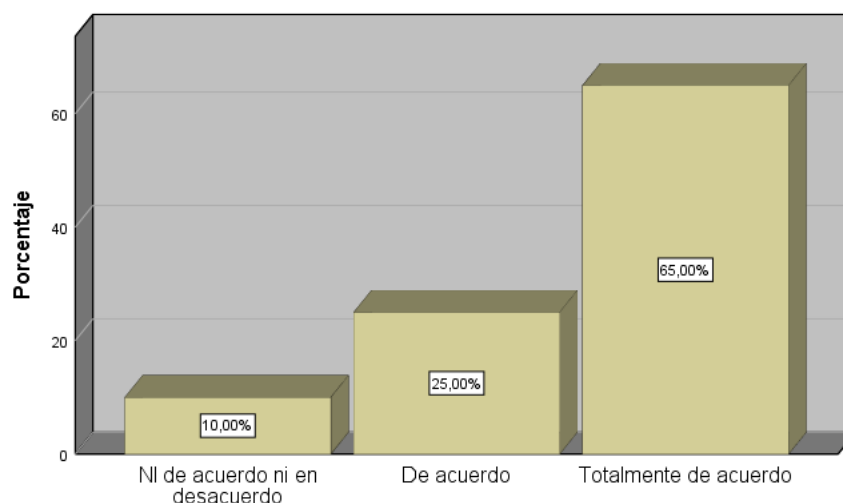
Análisis: El 60% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que la Logística Humanitaria desarrollada por el SINAGERD orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE es influenciada por Desempeño Profesional de los mismos; además un 22,5% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 5% no está de acuerdo ni en desacuerdo; así mismo, un 5% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 7,5%.

P-23. ¿Cree Ud que la Logística Humanitaria desarrollada por el COEN orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE es influenciada por Desempeño Profesional de los mismos?

Tabla 24. *Logística Humanitaria desarrollada por el COEN*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	NI de acuerdo ni en desacuerdo	4	10,0	10,0
	De acuerdo	10	25,0	35,0
	Totalmente de acuerdo	26	65,0	100,0
	Total	40	100,0	

P23



P23

Figura 23. *Logística Humanitaria desarrollada por el COEN*

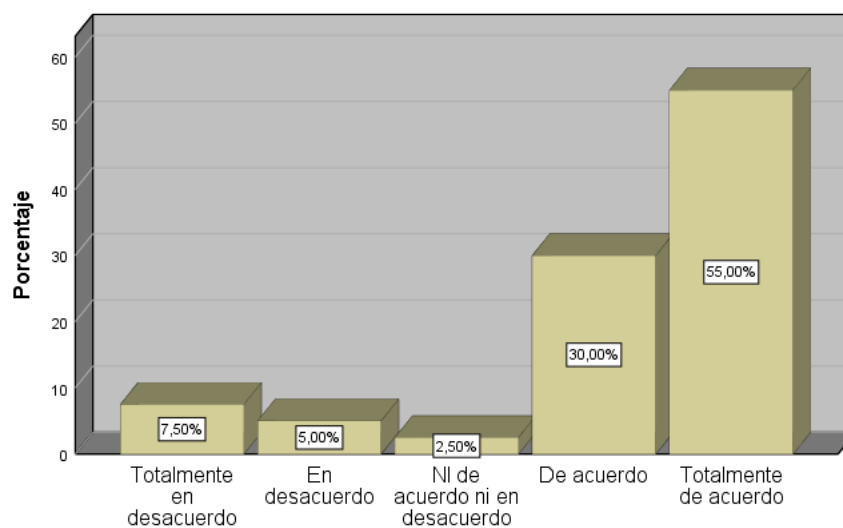
Análisis: El 65% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que la Logística Humanitaria desarrollada por el COEN orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE es influenciada por Desempeño Profesional de los mismos; además un 25% se muestra de acuerdo; y, por otro lado, un 10% no está de acuerdo ni en desacuerdo.

P-24. ¿Cree Ud que la Logística Humanitaria desarrollada por el EDAN orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE es influenciada por Desempeño Profesional de los mismos?

Tabla 25. *Logística Humanitaria desarrollada por el EDAN*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	7,5	7,5
	En desacuerdo	2	5,0	12,5
	NI de acuerdo ni en desacuerdo	1	2,5	15,0
	De acuerdo	12	30,0	45,0
	Totalmente de acuerdo	22	55,0	100,0
	Total	40	100,0	

P24



P24

Figura 24. *Logística Humanitaria desarrollada por el EDAN*

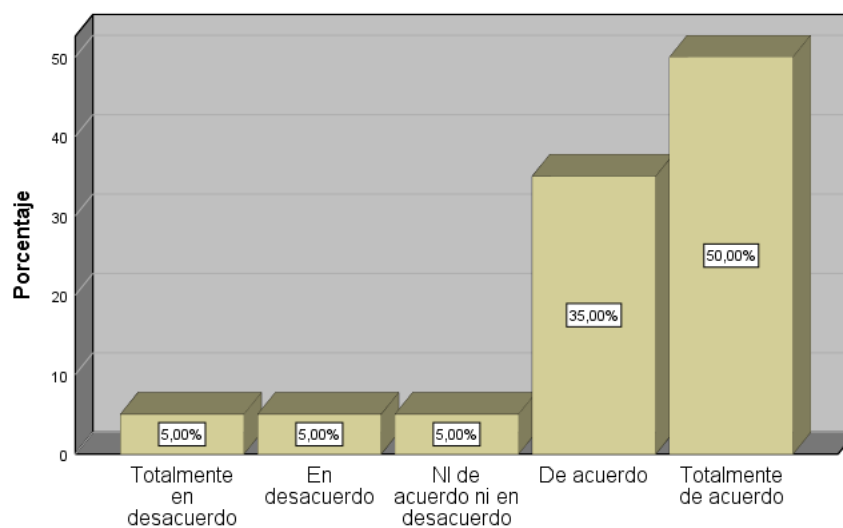
Análisis: El 55% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que la Logística Humanitaria desarrollada por el EDAN orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE es influenciada por Desempeño Profesional de los mismos; además un 30% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 2,5% no está de acuerdo ni en desacuerdo; así mismo, un 5% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 7,5%.

P-25. ¿Cree Ud que la Logística Humanitaria desarrollada por el SINPAD orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE es influenciada por Desempeño Profesional de los mismos?

Tabla 26. *Logística Humanitaria desarrollada por el SINPAD*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,0	5,0
	En desacuerdo	2	5,0	10,0
	NI de acuerdo ni en desacuerdo	2	5,0	15,0
	De acuerdo	14	35,0	50,0
	Totalmente de acuerdo	20	50,0	100,0
	Total	40	100,0	

P25



P25

Figura 25. *Logística Humanitaria desarrollada por el SINPAD*

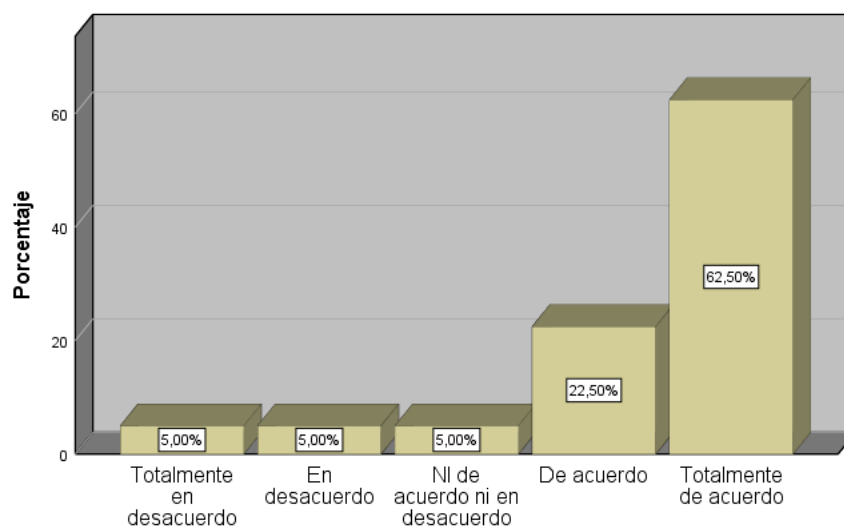
Análisis: El 50% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que la Logística Humanitaria desarrollada por el SINPAD orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE es influenciada por Desempeño Profesional de los mismos; además un 35% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 5% no está de acuerdo ni en desacuerdo; así mismo, un 5% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 5%.

P-26. ¿Cree Ud que los Principios de la Ley N° 29664 SINAGERD orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE son influenciados por Desempeño Profesional de los mismos?

Tabla 27. *Principios de la Ley N° 29664 SINAGERD*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,0	5,0
	En desacuerdo	2	5,0	10,0
	NI de acuerdo ni en desacuerdo	2	5,0	15,0
	De acuerdo	9	22,5	37,5
	Totalmente de acuerdo	25	62,5	100,0
	Total	40	100,0	

P26



P26

Figura 26. *Principios de la Ley N° 29664 SINAGERD*

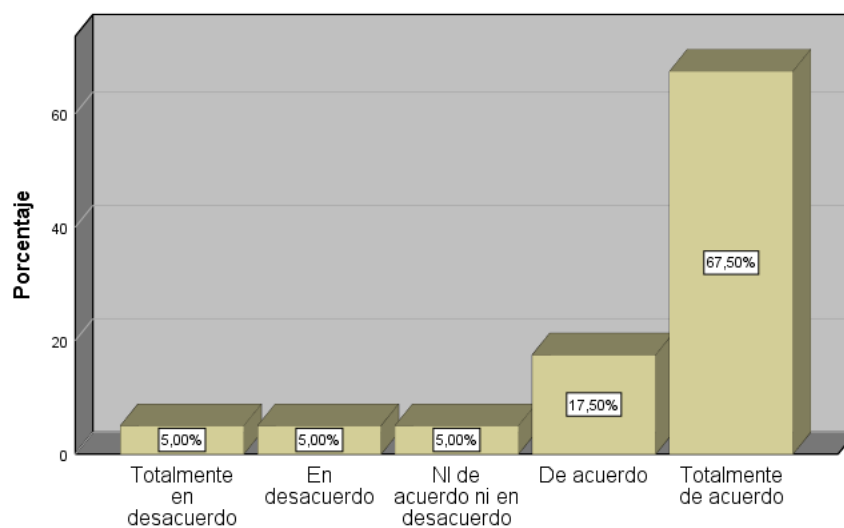
Análisis: El 62,5% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que los Principios de la Ley N° 29664 SINAGERD orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE son influenciados por Desempeño Profesional de los mismos; además un 22,5% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 5% no está de acuerdo ni en desacuerdo; así mismo, un 5% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 5%.

P-27. ¿Cree Ud que los Objetivos de la Ley N° 29664 SINAGERD orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE son influenciados por Desempeño Profesional de los mismos?

Tabla 28. *Objetivos de la Ley N° 29664 SINAGERD*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	5,0	5,0
	En desacuerdo	2	5,0	10,0
	NI de acuerdo ni en desacuerdo	2	5,0	15,0
	De acuerdo	7	17,5	32,5
	Totalmente de acuerdo	27	67,5	100,0
	Total	40	100,0	

P27



P27

Figura 27. *Objetivos de la Ley N° 29664 SINAGERD*

Análisis: El 67,5% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que los Objetivos de la Ley N° 29664 SINAGERD orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE son influenciados por Desempeño Profesional de los mismos; además un 17,5% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 5% no está de acuerdo ni en desacuerdo; así mismo, un 5% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 5%.

5.2 Análisis Inferencial

Para la prueba de hipótesis se utilizó la Chi cuadrada para datos cuantitativos, estableciéndose en base a los resultados obtenidos, conclusiones para la hipótesis general y las hipótesis específicas.

5.2.1. Prueba de hipótesis general

El Desempeño Profesional influye significativamente en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021.

De los instrumentos de medición:

A su opinión ¿El Desempeño Profesional influye significativamente en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021?

- Influye.
- No influye.

Cálculo de la CHI Cuadrada:

Tabla 29. Pruebas de chi-cuadrado – hipótesis general

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	5,313 ^a	102	,134
Razón de verosimilitud	3,127	102	1,000
Asociación lineal por lineal	3,936	1	,000
N de casos válidos	40		

a. 612 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.

$$X^2 = 0.05$$

G = Grados de libertad

(r) = Número de filas

(c) = Número de columnas

$$G = (r - 1) (c - 1)$$

$$G = (2 - 1) (2 - 1) = 1$$

Con un (1) grado de libertad entramos a la tabla y un nivel de confianza de 95% que para el valor de alfa es 0.05.

De la tabla Chi Cuadrada: 0.134

Valor encontrado en el proceso: $X^2 = 0.05$

Conclusión para la hipótesis general:

El valor calculado para la Chi cuadrada (0.134) es mayor que el valor que aparece en la tabla (0.05) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad. Por lo que se adopta la decisión de no rechazar la hipótesis general nula y se acepta la hipótesis general alterna.

Esto quiere decir que el Desempeño Profesional influye significativamente en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejercito, 2021.

5.2.2. Prueba de hipótesis específica 1

El Desarrollo del Desempeño Profesional influye significativamente en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejercito, 2021.

De los instrumentos de medición:

A su opinión ¿El Desarrollo del Desempeño Profesional influye significativamente en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejercito, 2021?

- Influye.
- No influye.

Cálculo de la CHI Cuadrada:Tabla 30. *Pruebas de chi-cuadrado – hipótesis específica 1*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	4,500 ^a	117	,108
Razón de verosimilitud	2,133	117	1,000
Asociación lineal por lineal	1,745	1	,000
N de casos válidos	40		

a. 396 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.

$$X^2 = 0.05$$

G = Grados de libertad

(r) = Número de filas

(c) = Número de columnas

$$G = (r - 1) (c - 1)$$

$$G = (2 - 1) (2 - 1) = 1$$

Con un (1) grado de libertad entramos a la tabla y un nivel de confianza de 95% que para el valor de alfa es 0.05.

De la tabla Chi Cuadrada: 0.108

Valor encontrado en el proceso: $X^2 = 0.05$

Conclusión para la hipótesis específica 1:

El valor calculado para la Chi cuadrada (0.108) es mayor que el valor que aparece en la tabla (0.05) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad. Por lo que se adopta la decisión de no rechazar la hipótesis específica 1 nula y se acepta la hipótesis específica 1 alterna.

Esto quiere decir que el Desarrollo del Desempeño Profesional influye significativamente en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021.

5.2.3. Prueba de hipótesis específica 2

Los Objetivos Profesionales influyen significativamente en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021.

De los instrumentos de medición:

A su opinión ¿Los Objetivos Profesionales influyen significativamente en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021?

- Influye.
- No influye.

Cálculo de la CHI Cuadrada:

Tabla 31. *Pruebas de chi-cuadrado – hipótesis específica 2*

	Valor	Gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	3,513 ^a	114	,102
Razón de verosimilitud	2,090	114	1,000
Asociación lineal por lineal	3,297	1	,000
N de casos válidos	40		

a. 360 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.

$$X^2 = 0.05$$

G = Grados de libertad

(r) = Número de filas

(c) = Número de columnas

$$G = (r - 1) (c - 1)$$

$$G = (2 - 1) (2 - 1) = 1$$

Con un (1) grado de libertad entramos a la tabla y un nivel de confianza de 95% que para el valor de alfa es 0.05.

De la tabla Chi Cuadrada: 0.102

Valor encontrado en el proceso: $X^2 = 0.05$

Conclusión para la hipótesis específica 2:

El valor calculado para la Chi cuadrada (0.102) es mayor que el valor que aparece en la tabla (0.05) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad. Por lo que se adopta la decisión de no rechazar la hipótesis específica 2 nula y se acepta la hipótesis específica 2 alterna.

Esto quiere decir que los Objetivos Profesionales influyen significativamente en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021.

5.2.4. Prueba de hipótesis específica 3

Las Capacidades y Destrezas Adquiridas influyen significativamente en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021.

De los instrumentos de medición:

A su opinión ¿Las Capacidades y Destrezas Adquiridas influyen significativamente en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021?

- Influye.
- No influye.

Cálculo de la CHI Cuadrada:

Tabla 32. *Pruebas de chi-cuadrado – hipótesis específica 3*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	3,925 ^a	120	,105
Razón de verosimilitud	3,041	120	1,000
Asociación lineal por lineal	,513	1	,000
N de casos válidos	40		

a. 378 casillas (100.0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es .02.

$$X^2 = 0.05$$

G = Grados de libertad

(r) = Número de filas

(c) = Número de columnas

$$G = (r - 1) (c - 1)$$

$$G = (2 - 1) (2 - 1) = 1$$

Con un (1) grado de libertad entramos a la tabla y un nivel de confianza de 95% que para el valor de alfa es 0.05.

De la tabla Chi Cuadrada: 0.105

Valor encontrado en el proceso: $X^2 = 0.05$

Conclusión para la hipótesis específica 3:

El valor calculado para la Chi cuadrada (0.105) es mayor que el valor que aparece en la tabla (0.05) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad. Por lo que se adopta la decisión de no rechazar la hipótesis específica 3 nula y se acepta la hipótesis específica 3 alterna.

Esto quiere decir que las Capacidades y Destrezas Adquiridas influyen significativamente en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021.

5.3 Discusión de Resultados

5.3.1. Hipótesis General

Después del análisis de los datos que proporciono el trabajo estadístico respecto a la Hipótesis General, que a la letra dice: El Desempeño Profesional influye significativamente en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021. Podemos establecer que:

Una vez contrastado el resultado el resultado de la hipótesis general, encontramos que tiene relación con la tesis de Pérez, M. (2017). En su

trabajo de Suficiencia Profesional para optar el título profesional de Licenciado en Ciencias Militares, titulado: *“Participación del Ejército ante los Desastres Naturales y sus efectos en las Operaciones Psicológicas en la Población”*. Comando de Educación y Doctrina del Ejército. Escuela Militar de Chorrillos *“Coronel Francisco Bolognesi”*. Lima. Perú. Concluyendo que: La actual composición, efectivos y el equipamiento de las unidades del Ejército del Perú permiten una capacidad inicial de respuesta significativa para el apoyo ante los desastres naturales.

5.3.2. Hipótesis Específica 1

Después del análisis de los datos que proporciono el trabajo estadístico respecto a la Hipótesis Específica 1, que a la letra dice: El Desarrollo del Desempeño Profesional influye significativamente en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021. Podemos establecer que:

Una vez contrastado el resultado el resultado de la hipótesis específica 1, encontramos que tiene relación con la tesis de Hidrugo, J. & Pucce, D., (2016). *“El Rendimiento y su relación con el Desempeño Laboral del Talento Humano en la Clínica San Juan de Dios – Pimentel”*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Lambayeque. Perú. Concluyendo que: Se encontró correlación perfecta y positiva entre el rendimiento y el desempeño laboral, siendo el resultado alcanzado el valor de +1; lo que indica que el rendimiento se va a relacionar con el desempeño laboral del talento humano del área administrativa en la Clínica San Juan de Dios.

5.3.3. Hipótesis Específica 2

Después del análisis de los datos que proporciono el trabajo estadístico respecto a la Hipótesis Específica 2, que a la letra dice: Los Objetivos Profesionales influyen significativamente en la Participación en Ayuda

Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021. Podemos establecer que:

Una vez contrastado el resultado el resultado de la hipótesis específica 2, encontramos que tiene relación con la tesis de Matia, V. (2016). *“Formación profesional y formación para el empleo en España: del aprendizaje de tareas al desarrollo de competencias”*. Universidad de Valladolid. Valladolid. España. Concluyendo que: El momento actual se puede definir como un período de formación profesional y regeneración del empleo, aportando nuevo aire y nueva energía al sistema. Tras la propuesta formativa coordinada iniciada en el período anterior y el intento de implantar un modelo de enseñanza basado en el desarrollo de capacidades, en el siglo XXI se han llevado a cabo importantes reformas encaminadas a la actualización integral de este enfoque. Avanzan hacia la configuración de un sistema único de formación profesional. Por tanto, los cambios que se han producido han contribuido a consolidar un marco de formación único, coherente y cohesionado. Sin embargo, al mismo tiempo, es lo suficientemente ágil, abierto y flexible para dar respuesta a las necesidades cambiantes del entorno productivo y diversos factores de ajuste del entorno formativo, independientemente de que esté regulado o no, y diferentes factores. Necesidades de cualificación experimentadas por los ciudadanos. En definitiva, un modelo preparado para cubrir todas las necesidades formativas, tanto iniciales como permanentes, es propicio para promover el aprendizaje a lo largo de la vida.

5.3.4. Hipótesis Específica 3

Después del análisis de los datos que proporciono el trabajo estadístico respecto a la Hipótesis Específica 3, que a la letra dice: Las Capacidades y Destrezas Adquiridas influyen significativamente en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021. Podemos establecer que:

Una vez contrastado el resultado el resultado de la hipótesis específica 3, encontramos que tiene relación con la tesis de Burga, G. & Wiese, S. (2018). *“Desempeño Laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque”*. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Formación Directiva y Gobierno de las personas. Lambayeque. Perú. Concluyendo que: El tener una alta motivación también ha permitido a la empresa lograr un adecuado desempeño laboral para bien propio y de sus trabajadores, en términos de productividad y eficiencia.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo con la Hipótesis General que a la letra dice que, el Desempeño Profesional influye significativamente en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021. El valor calculado para la Chi cuadrada $0.134 > 0.05$ para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad. Hemos podido concluir mediante las encuestas que dicha hipótesis es válida; ya que el desempeño laboral que encierra dentro de sí su desarrollo, los objetivos profesionales, las capacidades y destrezas adquiridas se orienta a poner en práctica la formación profesional a fin de ejecutar la participación de los Oficiales Subalternos brindando ayuda humanitaria.
2. De acuerdo con la Hipótesis Específica 1 que a la letra dice que, el Desarrollo del Desempeño Profesional influye significativamente en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021. El valor calculado para la Chi cuadrada $0.108 > 0.05$ para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad. Hemos podido concluir mediante las encuestas que dicha hipótesis es válida; ya que de acuerdo con los modelos de desempeño profesional empleados y los factores externos e internos que influyen en el desempeño profesional la participación de los Oficiales Subalternos brindando ayuda humanitaria se llevara a cabo de forma eficiente.
3. De acuerdo con la Hipótesis Específica 2 que a la letra dice que, los Objetivos Profesionales influyen significativamente en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021. El valor calculado para la Chi cuadrada $0.102 > 0.05$) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad. Hemos podido concluir mediante las encuestas que dicha hipótesis es válida; ya que los objetivos profesionales como la ampliación y profundización de la formación base, la implementación de las capacitaciones y las innovaciones, permitirán que la participación de los Oficiales Subalternos para brindar ayuda humanitaria tenga mayor sustento técnico profesional.

4. De acuerdo con la Hipótesis Específica 3 que a la letra dice que, las Capacidades y Destrezas Adquiridas influyen significativamente en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021. El valor calculado para la Chi cuadrada $0.105 > 0.05$) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad. Hemos podido concluir mediante las encuestas que dicha hipótesis es válida; ya que las capacidades y destrezas para perfeccionar el perfil del líder permitirán que los Oficiales Subalternos puedan brindar ayuda humanitaria, organizando las actividades y ejerciendo el liderazgo para tal fin.

RECOMENDACIONES

1. Teniendo en consideración que el desempeño laboral que encierra dentro de sí aspectos puntuales como su desarrollo, los objetivos profesionales, las capacidades y destrezas adquiridas, orientados a ser puestos en práctica para complementar y reforzar la formación profesional; se recomienda reforzar la instrucción orientada al desempeño profesional, a fin de que los Oficiales Subalternos puedan brindar la ayuda humanitaria requerida en las zonas que sean asignados.
2. Gestionar un presupuesto orientado a la implementación de cursos militares durante la formación básica del cadete de la Escuela Militar de Chorrillos, avocados a la ayuda humanitaria.
3. Fortalecer a las dependencias del Ejército del Perú, que tengan injerencias en Gestión de Riesgo de Desastres, con la finalidad de optimizar las capacidades militares en el empleo de los recursos.
4. Conforme a lo realizado en este trabajo de investigación y a fin de promover la aplicación de este, se recomienda la capacitación al personal de oficiales subalternos, con la dirección de la Escuela de Salud del ejército, en el curso de TCCC (Tactical combats an casualty care) a fin de mejorar su apoyo en la ayuda humanitaria.
5. Gestionar la implementación de cursos básicos de primeros auxilios, liderazgo, etc. en la malla curricular del cadete, con el propósito de la atención oportuna, eficaz y eficiente en todo tipo de desastre.

PROPUESTA DE MEJORA
“IMPLEMENTACIÓN DEL CURSO DE CUIDADO DE HERIDOS EN
COMBATE TACTICO”

1. PRESENTACIÓN

El cuidado de heridos en combate táctico (TCCC) es el cuidado pre-hospitalario administrado a un herido en un ambiente táctico, de combate. El TCCC es fundamentalmente diferente a los cuidados en el ambiente civil. Es la integración razonada entre tácticas y medicina, pero, para hacerlo funcionar se requiere un set diferente de destrezas y equipo, y cada soldado y líder necesita comprenderlo y entrenarlo.

En el campo de batalla, el período pre-hospitalario es el tiempo más importante en el cuidado de cualquier baja en combate. En guerras previas, aproximadamente un 90% de las muertes ocurrieron antes que el herido llegase a un establecimiento de tratamiento médico. Las principales causas de muerte en combate son: Trauma penetrante de cráneo 31%, Trauma torácico quirúrgicamente incorregible: 25%, Trauma potencialmente corregible quirúrgicamente: 10%, Exanguinación: 9%, Trauma mutilante por explosión: 7%, Neumotórax a tensión: 3-4%, Obstrucción/lesión de vía aérea: 2%, Muerte por heridas: 5% (principalmente infección y shock). Esto enfatiza la importancia primordial de la intervención oportuna de las bajas en combate en el punto de lesión, antes de la evacuación del herido y su llegada al establecimiento de tratamiento.

Este curso incluye el conocimiento acerca de cuidados bajo fuego, cuidados en terreno táctico y cuidados en evacuación táctica, los cuales son de gran importancia para disminuir el número de bajas en un combate mediante la intervención apropiada y oportuna.

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación Espacial

El proyecto se realizará en las instalaciones de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el distrito de Chorrillos, departamento de Lima.

1.2.2 Delimitación temporal

El presente trabajo está enmarcado en un periodo de tiempo comprendido entre los meses de marzo a noviembre del año 2022 y se proyecta a eventos futuros.

1.2.3 Delimitación social

El presente trabajo de investigación tiene un alcance social que abarca a todos los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 Problema Principal

¿Cuál es la influencia de la Instrucción del Cuidado de heridos en Combate táctico (TCCC) en el Desempeño de la ayuda humanitaria de los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2022?

2. JUSTIFICACIÓN

El presente proyecto se justifica teóricamente, ya que contribuye a generar una reflexión y conocimiento, el cual se sustenta en la necesidad de adquirir

conocimientos sobre las destrezas que debemos adquirir para poder hacer frente a las bajas en situaciones de Guerra; dicha sustentación teórica estará basada en la Guía de Manejo de TCCC 2013. Es por ello que consideramos necesario incluir este curso en la malla curricular de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, como parte de su formación como oficiales, a fin de minimizar las bajas durante el combate mediante una intervención eficaz y oportuna.

3. OBJETIVOS DE LA PROPUESTA

3.1. Objetivo general

Implementar la Instrucción del Cuidado de heridos en combate táctico (TCCC) en el Desempeño de la ayuda humanitaria de los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

3.2. Objetivos específicos

- Establecer el adecuado aprendizaje de la instrucción de Cuidados bajo fuego en los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
- Efectuar el eficiente cuidado de heridos en terreno táctico en situaciones de fuego hostil en los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.
- Determinar los cuidados en evacuación táctica al momento de embarque y traslado en los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

4. META

Lograr que los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” logren obtener un nivel de capacitación adecuado con respecto a la instrucción del TCCC y su adecuada aplicación en su carrera profesional.

5. METODOLOGÍA

Los procedimientos, técnicas e instrumentos utilizados en las actividades militares y académicas, tendrán una directriz procesual, con la finalidad de lograr procesos donde se consiga la apropiación, manejo, interiorización y uso proactivo de la instrucción impartida.

5.1. Plan de acción

Presentar una propuesta de implementación, instrucción y aplicación de la guía de manejo del cuidado de herido en campo táctico (TCCC) y sus fases, las cuales serán conducidas por oficiales de la Escuela de Salud del Ejército.

5.2. Actividades

- Elaborar la propuesta especificando los temas, las fases de aplicación, los Instructores, la secuencia, el campo de entrenamiento y los beneficios que cada uno proporciona.
- Solicitar audiencia en el Sr General Director de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” y el Sub Director Académico.
- Exponer la propuesta.
- Presentar la propuesta terminada.
- Coordinar con el Sub Director Académico para materializar la propuesta.

5.3. Temporalización

La ejecución del proyecto estará enmarcada en el periodo de tiempo marzo a noviembre 2022.

6. RESPONSABLES

La ejecución de la propuesta estará a cargo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, bajo la supervisión de los oficiales instructores de la Escuela de Salud del Ejército, su Jefe de Sección, Jefe de Área y el Sub Director Académico de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

7. VIABILIDAD

La propuesta es viable, toda vez que sean aprobados los aspectos doctrinarios, no se requiere de ningún desembolso económico para materializar la instrucción.

8. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan de Mejora, es de interés de la Escuela Militar de Chorrillos; por lo tanto, a este nivel el seguimiento y evaluación dependerá del estudio que haga el comando de la Escuela y los cadetes al respecto. Dicho seguimiento se dará especial relevancia a la evaluación en dos sentidos:

- *Evaluación de Procesos.* La evaluación procesual (durante el desarrollo de las actuaciones) se realizará a lo largo de todo el proceso de implementación de las distintas actuaciones contempladas dentro del Plan de Mejora, con el fin de comprobar, optimizar y mejorar el desarrollo de este.
- *Evaluación Final.* Con el fin de valorar el grado de consecución de los objetivos propuestos, la evaluación final (reflexión y síntesis al término de las actuaciones) tendrá en cuenta aspectos tanto cuantitativos como cualitativos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Amiri-Talesh Ramírez, L. V. (2010). Operaciones de Estabilización, Mantenimiento y Consolidación de la Paz de Naciones Unidas. El rol del Perú dentro de las Operaciones de Mantenimiento de la Paz, y, el caso de la MINUSTAH. Lima, Perú: Tesis para obtener el Grado de Magíster en Relaciones Internacionales. Academia Diplomática del Perú "Igor Velásquez".
- Burga, G. & Wiesse, S. (2018). *“Desempeño Laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque”*. Tesis para optar el Grado Académico de Maestro en Formación Directiva y Gobierno de las personas. Lambayeque. Perú.
- Hidruco, J. & Pucce, D., (2016). *“El Rendimiento y su relación con el Desempeño Laboral del Talento Humano en la Clínica San Juan de Dios – Pimentel”*. Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Universidad Señor de Sipán. Pimentel. Lambayeque. Perú.
- Matia, V. (2016). *“Formación profesional y formación para el empleo en España: del aprendizaje de tareas al desarrollo de competencias”*. Universidad de Valladolid. Valladolid. España.
- Palacios, J. (2015). *“Propuesta de diseño del modelo de evaluación de desempeño para el personal militar de la Armada del Ecuador en el ámbito de competencias comportamentales”*. Universidad Andina Simón Bolívar. Sede Ecuador. Quito. Ecuador.
- Pérez, M. (2017). En su trabajo de Suficiencia Profesional para optar el título profesional de Licenciado en Ciencias Militares, titulado: *“Participación del Ejército ante los Desastres Naturales y sus efectos en las Operaciones Psicológicas en la Población”*. Comando de Educación y Doctrina del Ejército. Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”. Lima. Perú.

- Sarco, G. (2014). En su trabajo de investigación titulado: “*Organización de una Unidad de Emergencia Militar Conjunta para su empleo ante catástrofes y desastres naturales en el marco local y regional*”. Escuela Superior de Guerra Conjunta de las Fuerzas Armadas. Argentina.
- Figuerola, G. (2014). “Implicancias positivas de la participación peruana con contingentes de personal militar en Operaciones de Paz de la Organización de las Naciones Unidas”. *Política Internacional*, Lima, pp. 166-178.
- Gómez, M. (2006): “*Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*”. Edit. Brujas. Córdoba, Argentina.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación: Roberto Hernández Sampieri, Carlos Fernández Collado y Pilar Baptista Lucio* (6a. ed. --.). México D.F.: McGraw-Hill
- Ley N° 29664 - Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SINAGERD)
- Matia, V. (2016). “*Formación profesional y formación para el empleo en España: del aprendizaje de tareas al desarrollo de competencias*”. Universidad de Valladolid. Valladolid. España
- Naciones Unidas. (s.f.). MINUSCA. Recuperado el 01 de Octubre de 2016, de Bienvenidos a las Naciones Unidas.
- Popper, K R., (1981) *La miseria del historicismo*, Madrid. España
- Sabino, C. (1996). *El proceso de investigación*. Buenos Aires, Editorial Lumen – Humanitas. p.156-165

ANEXOS

Anexo 1: Matriz De Consistencia Lógica

Título: Desempeño Profesional y participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	METODOLOGÍA
Problema General ¿De qué forma el Desempeño Profesional influye en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021? Problemas Específicos ¿De qué forma el Desarrollo del Desempeño Profesional influye en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021? ¿De qué forma los Objetivos Profesionales influyen en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021? ¿De qué forma las Capacidades y Destrezas	Objetivo General Determinar de qué forma el Desempeño Profesional influye en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021. Objetivos Específicos Establecer de qué forma el Desarrollo del Desempeño Profesional influye en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021. Establecer de qué forma los Objetivos Profesionales influyen en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021. Establecer de qué forma las Capacidades y Destrezas	Hipótesis General El Desempeño Profesional influye significativamente en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021. Hipótesis Especificas El Desarrollo del Desempeño Profesional influye significativamente en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021. Los Objetivos Profesionales influyen significativamente en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021. Las Capacidades y Destrezas Adquiridas influyen	Variable (X) Desempeño Profesional	X₁ Desarrollo del Desempeño Profesional	• Conceptualización • Modelos de desempeño profesional • Factores que influyen en el desempeño profesional	TIPO DE INVESTIGACIÓN Descriptivo-Correlacional DISEÑO No Experimental ENFOQUE Cuantitativo POBLACIÓN 40 cadetes de 4to año de Artillería de la EMCH MUESTRA 40 cadetes de 4to año de Artillería de la EMCH TÉCNICA Se ha aplicado: • Investigación documental • Investigación de campo INSTRUMENTOS Se utilizó: • Cuestionarios • Encuestas
				X₂ Objetivos Profesionales	• Ampliar la formación básica • Profundizar la formación base • Establecer acciones formativas • Implementar formas de capacitación • Integración socio-laboral • Incluir grupos • Innovaciones	
				X₃ Capacidades y Destrezas Adquiridas	• Competencias Adquiridas • Satisfacción de las necesidades del arma de Artillería • Perfil del Líder	
			Variable (Y) Participación en Ayuda Humanitaria	Y₁ Acción Humanitaria	• Evolución del concepto • Componentes • Causas del aumento • La acción humanitaria y la protección • Actores que interactúan • Lecciones aprendidas • eImportancia de la rendición de cuentas • Apoyo del Ejército del Perú frente al COVID 19	

Adquiridas influyen en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021?	Adquiridas influyen en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021.	significativamente en la Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021.		Y ₂ Logística Humanitaria en el Perú	• INDECI • SINAGERD • COEN • EDAN • SINPAD	MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS Estadística SPSS25
				Y ₃ Ley N° 29664 SINAGERD	• Principios • Objetivos	

Anexo 2: Elaboración de los instrumentos

CUESTIONARIO

Desempeño Profesional y participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021

CONDICIÓN	CÓDIGO	FECHA

INSTRUCCIONES: A continuación, le presentamos 27 proposiciones, le solicitamos responda su apreciación personal, considere que no existe respuesta correcta e incorrecta. Marque con un (X) en la Hoja de Respuestas aquella que considere este de acuerdo a su punto de vista con el siguiente cuadro:

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

PARTE I: (Variable X, Desempeño Profesional)

Nº	ITEMS	Puntajes				
		1	2	3	4	5
1	¿Cree Ud que la interiorización de las definiciones conceptuales en cuanto al Desarrollo del Desempeño Profesional influye en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021?					
2	¿Cree Ud que los Modelos de Desempeño Profesional influyen en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021?					
3	¿Cree Ud que los Factores que influyen en el desempeño profesional influyen en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021?					
4	¿Cree Ud que el Ampliar la Formación Básica orientada a cumplir los Objetivos Profesionales influye en el desempeño profesional influyen en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021?					

5	¿Cree Ud que el Profundizar la formación base orientada a cumplir los Objetivos Profesionales influye en el desempeño profesional influyen en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejercito, 2021?					
6	¿Cree Ud que el Establecer acciones formativas orientadas a cumplir los Objetivos Profesionales influye en el desempeño profesional influyen en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejercito, 2021?					
7	¿Cree Ud que el Implementar formas de capacitación orientada a cumplir los Objetivos Profesionales influye en el desempeño profesional influyen en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejercito, 2021?					
8	¿Cree Ud que la Integración socio-laboral orientada a cumplir los Objetivos Profesionales influye en el desempeño profesional influye en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejercito, 2021?					
9	¿Cree Ud que el Incluir grupos orientado a cumplir los Objetivos Profesionales influye en el desempeño profesional influye en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejercito, 2021?					
10	¿Cree Ud que las Innovaciones orientadas a cumplir los Objetivos Profesionales influyen en el desempeño profesional influyen en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejercito, 2021?					
11	¿Cree Ud que las Competencias Adquiridas como parte de las Capacidades y Destrezas influyen en el desempeño profesional influyen en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejercito, 2021?					

12	¿Cree Ud que la Satisfacción de las necesidades del arma de Artillería como parte de las Capacidades y Destrezas influyen en el desempeño profesional influye en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021?					
13	¿Cree Ud que el Perfil del Líder como parte de las Capacidades y Destrezas influye en el desempeño profesional influyen en la participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021?					

PARTE II: (Variable Y, Participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del COEDE)

N°	ITEMS	Puntajes				
		1	2	3	4	5
14	¿Cree Ud que la Evolución del concepto de Acción Humanitaria orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE es influenciada por Desempeño Profesional de los mismos?					
15	¿Cree Ud que los Componentes orientados a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE son influenciados por Desempeño Profesional de los mismos?					
16	¿Cree Ud que las causas del aumento de las Acciones Humanitarias orientadas a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE son influenciadas por Desempeño Profesional de los mismos?					
17	¿Cree Ud que la acción humanitaria y la protección orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE son influenciadas por Desempeño Profesional de los mismos?					
18	¿Cree Ud que los actores que interactúan en la Acción Humanitaria orientada a la Participación de los Oficiales					

	Subalternos del COEDE son influenciados por Desempeño Profesional de los mismos?					
19	¿Cree Ud que las Lecciones aprendidas e Importancia de la rendición de cuentas de la Acción Humanitaria orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE son influenciadas por Desempeño Profesional de los mismos?					
20	¿Cree Ud que el Apoyo del Ejército del Perú frente al COVID 19 orientado a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE es influenciado por Desempeño Profesional de los mismos?					
21	¿Cree Ud que la Logística Humanitaria desarrollada por el INDECI orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE es influenciada por Desempeño Profesional de los mismos?					
22	¿Cree Ud que la Logística Humanitaria desarrollada por el SINAGERD orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE es influenciada por Desempeño Profesional de los mismos?					
23	¿Cree Ud que la Logística Humanitaria desarrollada por el COEN orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE es influenciada por Desempeño Profesional de los mismos?					
24	¿Cree Ud que la Logística Humanitaria desarrollada por el EDAN orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE es influenciada por Desempeño Profesional de los mismos?					
25	¿Cree Ud que la Logística Humanitaria desarrollada por el SINPAD orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE es influenciada por Desempeño Profesional de los mismos?					

26	¿Cree Ud que los Principios de la Ley N° 29664 SINAGERD orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE son influenciados por Desempeño Profesional de los mismos?					
27	¿Cree Ud que los Objetivos de la Ley N° 29664 SINAGERD orientada a la Participación de los Oficiales Subalternos del COEDE son influenciados por Desempeño Profesional de los mismos?					

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 3: Validez, confiabilidad y evaluación de instrumentos: juicio de expertos



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: _____
- 1.2 Grado académico: _____
- 1.3 Cargo e institución donde labora: _____
- 1.4 Título de la Investigación: Desempeño Profesional y participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 2021
- 1.5 Autor del instrumento: Bach Castillo Delgado Álvaro Miguel y Bach Polo Borda Jean Pierre
- 1.6 Licenciatura/ Mención: Licenciado en Ciencias Militares con Mención en Administración
- 1.7 Nombre del instrumento: Juicio de expertos

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20):

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Lugar y fecha:

Firma:

Anexo 4: Bases de datos

Base de Datos . CAD IV ART CASTILLO.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

ArchivoEditarVerDatosTransformarAnalizarGráficosUtilidadesAmpliacionesVentanaAyuda

45 : P9

Visible:

1	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4
2	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	5	4	5	5	4	4	1	5	5	4	4	3	5	5	1	4	5	4	2	4	1	5	5	4	4	3	5
4	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	1	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
6	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	1	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5
7	4	5	5	5	1	4	5	5	5	4	1	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	1	4	5	5	5	4
8	4	5	4	4	4	5	5	1	5	4	5	5	5	5	1	2	5	5	2	4	4	5	5	1	5	4	5
9	3	5	5	5	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	5	3	4	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5
10	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	2	5	4	4
11	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	2	5	1
12	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	2	1	4	5	5	5	1	5
13	5	4	5	1	2	5	5	4	5	5	2	5	4	4	5	5	5	2	5	5	5	1	5	5	4	5	5
14	5	1	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2	5	1	5	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	4
15	4	5	4	5	5	5	2	1	4	5	5	5	1	5	2	5	5	5	2	4	5	3	5	4	1	5	5
16	5	5	1	4	5	5	5	5	1	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
17	3	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	3	5	5	4	2	2	5	3	5	4	2	5
18	5	4	3	3	4	5	4	5	3	5	4	1	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	3	5	2
19	5	1	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
20	5	3	5	5	5	3	2	2	5	3	5	4	2	5	1	3	5	5	1	5	5	3	3	4	5	5	5
21	4	5	4	4	2	5	5	5	4	5	3	3	5	2	5	5	5	2	5	4	2	4	5	4	5	2	2
22	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	1	2	3	1	2	3	1
23	5	4	3	3	4	3	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
24	5	5	4	4	4	5	4	2	4	5	4	5	2	2	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
25	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
26	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	3	4	4	5	1	4	5	5	5	4
27	5	4	2	2	5	5	5	4	2	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5
28	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	3
29	4	2	5	5	5	1	5	3	5	1	5	4	3	3	5	1	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5
30	5	5	4	4	2	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	3	2	5	5	4	4	5	5	4	4	5
31	5	5	4	4	4	2	4	5	4	2	4	5	5	5	4	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	4	2	2	5	4	5	4	2	4	5	3	4	4	5	4	4	5	5	5	1	2	5	5	4	5	5
33	5	4	4	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
34	5	5	1	4	5	4	4	5	1	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	1	5	5	5	2	1	4	5
35	5	2	5	5	4	5	3	2	5	5	4	5	2	2	3	5	4	4	3	5	4	5	5	5	5	1	5
36	5	5	4	4	5	2	4	5	4	2	5	5	5	5	4	2	5	5	4	3	5	5	4	4	4	5	3
37	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
39	4	5	5	4	4	1	5	5	4	4	3	5	5	1	4	5	4	2	4	1	5	5	4	4	3	5	5
40	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5

Anexo 3: Validez, confiabilidad y evaluación de instrumentos: juicio de expertos



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: IZAGUIRRE GARCERAN ALVARO SOTO
 1.2 Grado académico: MAESTRO
 1.3 Cargo e institución donde labora: PROFESOR UNIV. NACIONAL FEDERICO VILLANUEVA
 1.4 Título de la Investigación: Desempeño Profesional y participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del ejército, 2021

- 1.5 Autor del instrumento: Bach Castillo Delgado Álvaro Miguel y Bach Polo Borda Jean Pierre
 1.6 Licenciatura/ Mención: Licenciado en Ciencias Militares con Mención En Ingeniería
 1.7 Nombre del instrumento: Juicio de expertos

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					92
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					92
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					92
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					92
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					92
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					92
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					92
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					92
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					92
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					92
SUB TOTAL						920
TOTAL						92%

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20):

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: PROBADO

Lugar y fecha: CHORRILLOS, 01. DICIEMBRE 2021
CI

Anexo 3: Validez, confiabilidad y evaluación de instrumentos: juicio de expertos



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Ricardo Ernesto Calle Nuaman
 1.2 Grado académico: Magister
 1.3 Cargo e institución donde labora: _____
 1.4 Título de la Investigación: Desempeño Profesional y participación en Ayuda Humanitaria de los Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del ejército, 2021

1.5 Autor del instrumento: Bach Castillo Delgado Álvaro Miguel y Bach Polo Borda Jean Pierre

1.6 Licenciatura/ Mención: Licenciado en Ciencias Militares con Mención En Ingeniería

1.7 Nombre del instrumento: Juicio de expertos

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					92
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					92
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					92
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					92
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					92
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					92
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					92
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					92
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					92
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					92
SUB TOTAL						
TOTAL						92 %

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20):

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Lugar y fecha:

Anexo 3: Validez, confiabilidad y evaluación de instrumentos: juicio de expertos



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: PEDOTA PERAZA JOSE ALBERTO
 1.2 Grado académico: MAGISTER
 1.3 Cargo e institución donde labora: ESCUA MILITAR DE CHORRILLOS - CEB
 1.4 Título de la Investigación: Desempeño Profesional y participación en Ayuda Humanitaria de los
Oficiales Subalternos del Comando de Educación y Doctrina del ejército, 2021

1.5 Autor del instrumento: Bach Castillo Delgado Álvaro Miguel y Bach Polo Borda Jean Pierre

1.6 Licenciatura/ Mención: Licenciado en Ciencias Militares con Mención En Ingeniería

1.7 Nombre del instrumento: Juicio de expertos

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41- 60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81- 100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.				X	
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					X
SUB TOTAL						
TOTAL						

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20):

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Lugar y fecha: Chorrillos, 29 de 01 de 2021

[Firma]