

COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA DEL EJÉRCITO

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS



**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE LICENCIADO EN CIENCIAS MILITARES CON MENCIÓN
EN ADMINISTRACIÓN**

**OPTIMIZACIÓN PARA LA CAPTACIÓN DE PERSONAL DE SERVICIO MILITAR
VOLUNTARIO EN EL REGIMIENTO DE CABALLERÍA BLINDADO 113**

PRESENTADO POR:

RICARDO LEZMA SUAREZ

LIMA – PERÚ

2020

INDICE

| | |
|---|----|
| Resumen..... | 3 |
| INTRODUCCIÓN | 5 |
| CAPITULO 1: Información General | 6 |
| 1.1.DEPENDENCIA O UNIDAD: | 6 |
| 1.2.TIPO DE ACTIVIDAD: | 6 |
| 1.3.LUGAR Y FECHA:..... | 6 |
| 1.4.MISION..... | 6 |
| 1.5.VISION | 7 |
| 1.6.FUNCIONES DEL PUESTO OCUPADO:..... | 7 |
| 1.7.ACTIVIDADES QUE REALIZÓ EN ESE PUESTO:..... | 7 |
| CAPITULO II: MARCO TEORICO | 9 |
| 2.1 Campos de aplicación | 9 |
| 2. 2 Tipo de aplicación | 10 |
| 2.3 Definición de términos | 11 |
| CAPITULO III: DESARROLLO DEL TEMA | 18 |
| 3.1 Antecedentes | 19 |
| 3.2 Descripción | 24 |
| 3.3 Propuesta de innovación | 29 |
| CONCLUSIONES | 33 |
| RECOMENDACIONES | 35 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS..... | 36 |
| ANEXOS..... | 39 |

Resumen

El trabajo de suficiencia profesional presentado a continuación tiene por objeto el proponer nuevas formas de acción que posibiliten y hagan atractivo el servicio militar voluntario en el Regimiento de Caballería Blindado N°113 unidad orgánica de la 3ra Brigada de caballería – Tacna. De tal forma que futuros cuadros y personal del ejército que labore en esta unidad puedan difundir la participación de la población en el proceso de captación de nuevos conscriptos. Produciendo así una motivación de los jóvenes peruanos en actividad militar. Esto beneficiará a la mermada capacidad operativa con la que cuenta la mencionada unidad, en principal medida por la falta de personal, así mismo servir como referencia bibliográfica para futuros trabajos de esta índole.

El reducido presupuesto que es asignado al sector defensa, y por ende al Regimiento de Caballería Blindada N°113 origina en muchos casos, un limitado alcance a la población civil en edad militar, así mismo, un incentivo económico que lo hace poco atractivo para el tiempo (02 años) que según norma debe prestar el reemplazo del ejército. En el Perú, la asignación económica mensual que perciben los nuevos militantes se encontró desde siempre considerada por debajo del nivel de la remuneración mínima vital, para el coste e inversión necesaria para su desempeño.

El trabajo consta de tres capítulos. El primer capítulo enmarcará el tipo de unidad en la que se desempeñó laboralmente y el problema observado, también, las funciones que enmarcan el desempeño del oficial de personal. En el segundo capítulo se hará hincapié en la descripción del problema, los antecedentes encontrados y los principales conceptos que conforman el marco teórico que ayudaran a entender el sistema de servicio militar voluntario

en el Perú y el regimiento de Caballería Blindada N°113. Finalmente, el tercer capítulo se replantea las antiguas formas de acción por nuevas conveniencias para lograr nuevos cuadros y así mismo identificar los factores que hacen posible esta realidad problemática descritas en anteriores capítulos.

Se hace evidente que por el diseño del trabajo explicativo se trata de un aporte al sistema que afecta directamente el desempeño táctico, logístico y operativo que ocasiona la falta de personal en la mencionada unidad del ejército. Problema que hace eco en la responsabilidad del estado y que la institución militar del ejército peruano viene tratando de solucionar con el esfuerzo de todos sus integrantes.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad se esta percibiendo una falta de personal en gran parte de las dependencias del Ejército del Perú. En especial, se vio reducida la prestación de servicio militar voluntario. Esto a raíz de cambiarse el servicio militar obligatorio por el servicio militar voluntario, reduciendo significativamente la presentación de jóvenes a servir en las unidades de las Fuerzas Armadas.

El presente trabajo de suficiencia profesional permite determinar propuestas de mejora al problema que representan los bajos números de voluntarios que año a año se vienen registrando en el servicio militar voluntario. Situación que está afectando al desempeño institucional del ejército del Perú, en particular, al Regimiento de Caballería Blindado 113 – Tacna.

Así pues, este trabajo investigatorio tiene como propósito proponer una solución novedosa para lograr una captación y retención de elementos en el personal de tropa de regimiento de caballería blindada 113.

La importancia de la investigación radica en facilitar el cumplimiento de la función que desempeña por las fuerzas armadas, en particular del “RCB 113”. La cual requiere de La participación de los jóvenes peruanos que se encuentren en edad militar mediante la ley N°29248 Ley de Servicio Militar Voluntario y el sistema de movilización ambos vigentes desde el 27 de junio del 2008.

CAPITULO 1: Información General

1.1. DEPENDENCIA O UNIDAD:

Regimiento de caballería blindado N° 113, dependiente administrativamente de la tercera brigada de caballería.

1.2. TIPO DE ACTIVIDAD:

En el año que me desempeñe como oficial de personal, los llamamientos para el servicio militar voluntario no cubría la capacidad del pedido que necesitaba la unidad, los jóvenes aún tenían una idea herrada de ser militar, la unidad tuvo que hacer campañas de captación promoviendo los beneficios del servicio militar, obteniendo resultados que no rendían fruto, en mi poca experiencia para la captación de reemplazos me planteaba la necesidad de mejorar esa captación, es entonces que se les dio incentivos a los contingentes que ya estaban por terminar su periodo de SMV, incentivar entre sus círculos el alistamiento de amigos o familiares en las filas del ejército, dicha propuesta dio resultado, posteriormente oficiales de esos años empezaron a realizar las campañas de captación con el uso de las redes sociales y medios de comunicación, teniendo los resultados esperados.

1.3. LUGAR Y FECHA:

Lugar de experiencia: Tacna, Perú.

Fecha de la experiencia: Años 2013 y 2014.

1.4. MISION

Administrar la fuerza para el apoyo y su participación para el bienestar de la sociedad.

1.5. VISION

Tener una brigada persuasiva y reconocida, con participación en el control del orden interno.

1.6. FUNCIONES DEL PUESTO OCUPADO:

Asesorar al Comandante de Unidad en lo relacionado al planteamiento, coordinación y control de personal (Activo y Reserva).

Proporcionar información necesaria con respecto a la situación de personal de la Unidad.

Realizar el planteamiento constante relacionado con los problemas de personal para determinar y presentar recomendaciones, a fin de que en base a ellas, el Comandante de Unidad adopte decisiones.

Realizar coordinaciones con los oficiales del EMU y colabora con ellos para la formulación de sus apreciaciones y planes.

Realizar la gestión del carnet de identidad Personal (CIP) de los efectivos de tropa SM que se incorporan a la unidad.

1.7. ACTIVIDADES QUE REALIZÓ EN ESE PUESTO:

- Motivación de mi personal para el fortalecimiento de su amor a la patria y vocación de servicio.
- Manteamiento de la condición física, moral y religiosa de mi personal.
- Incremento y Mantenimiento de la moral del personal mediante actividades deportivas y marchas de campaña.

- Instrucción y adoctrinamiento en el marco del rol del Ejército y su participación activa en la sociedad.
- Actividades de recreación (Olimpiadas deportivas) y bienestar (Permisos) para mi personal.
- Almuerzos de camaradería.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1 Campos de aplicación

El área de investigación que corresponde a este trabajo esta enmarcado dentro del sistema de personal del ejército. Específicamente el tema a tratar corresponde a la selección de nuevos cuadros y personal. La captación de nuevos elementos en el ejército peruano se presenta como un proceso normado y que presenta ciertos requisitos (Ley N°29248, 2008). Sin embargo, en esencia la selección de personal es un conjunto sistemático de pasos que una entidad, como una institución, que mediante un área dedicada a la administración de personal (recursos humanos) se encarga de seleccionar los empleados más adecuadas para completar cuadros y puestos de trabajo.

Este proceso de captación se lleva a nivel nacional y según la plataforma única del estado peruano este proceso permite al ciudadano ejercer su derecho y deber constitucional como peruano a participar en la defensa nacional a través de los institutos de las fuerzas armadas (Estado Peruano, 2020).

Sin embargo, la entidad que se encarga de registrar este proceso en el ejército es la oficina de registro militar, la cual depende del ministerio de defensa. Su principal función es unificar los datos e informaciones generadas por los organismos de reserva y movilización de cada institución de las fuerzas armadas y de las oficinas de registro militar del interior y exterior del país. Así mismo, mantener consolidada la información del registro de inscripción militar.

Este proceso de selección facilita y permite destacar a ciertos postulantes, que, de acuerdo con los requisitos preestablecidos por norma, se ajusten a las demandas del puesto militar. Sin este proceso inicial la primera fase de captación y reclutamiento podría presentar

graves fallas. Incrementando el número de candidatos que puedan perjudicar a la institución militar con solo su permanencia en filas. Ocasionando así problemas administrativos al ejército e incluso exponiendo el estado de seguridad a nivel nacional.

El regimiento de caballería blindado 113 se encuentra instituida en la tercera brigada de caballería y para esta unidad del ejército optimizar su proceso de captación de personal significa incrementar su capacidad operativa. No obstante, muchas veces las distintas unidades, no solo de este regimiento, tuvieron dificultades para alcanzar las vacantes del servicio militar (La República, 2012). Esta situación se traduce en menos personal para cumplir con las labores operativas básicas de la institución.

2.2 Tipo de aplicación

La aplicación de esta investigación es de índole administrativa. Esto se fundamenta por la importancia que tiene el personal y su renovación, como bien señala Henri Fayol (Riquelme, 2019). La seguridad y la defensa de la nación requieren capital humano que pueda hacer frente a las necesidades de sus instituciones armadas y las amenazas presente y futuras.

Así como otros componentes de la administración militar, la captación es un procedimiento que tiene normas establecidas delimitando fines o definiendo tareas específicas. Esto está asociado al proceso de encontrar conscriptos que tengan la capacitación básica para ocupar las vacantes por espacios de tiempo determinados. Esto en sí, crean series de sistemas de datos que le dan a el ejército información acerca de los conocimientos y habilidades que poseen cada persona que forma parte de la institución militar. La captación de personal de tropa puede definirse como procedimiento de actividades que se realizan para lograr obtener un numero adecuado y suficiente de candidatos que se encuentre calificados, de manera que el ejército pueda escoger entre los mismos los más idóneos para cubrir los puestos de trabajo.

Captar no significa escoger directamente al reemplazo, significa escoger el individuo indicado para la defensa nacional, en el momento más útil. (Martinez, 2009) Cuestión que no puede lograrse pues no se llega a la realidad de selección, más bien, se escoge lo que se puede.

Al tener menos personal y cantidad de jóvenes que se enrolen a cumplir con el servicio militar voluntario, el personal que labora en el ejercito no pueden alcanzar los objetivos ni cubrir las cuotas de reemplazos. Por lo tanto, el personal de oficiales y suboficiales deben ingeniarse métodos para cubrir las vacantes debiendo enviar muchas veces a otras dependencias fuera de su jurisdicción para lograr enrolar nuevos conscriptos (Rengifo, 2018). Según el excongresista Daniel Mora Zeballos, las fuerzas armadas en forma general no captan el personal de tropa que requieren sus unidades de combate y tan solo llegan a 33.5% de su efectivo total. (La República, 2012)

2.3 Definición de términos

Capacidad de fuerzas armadas

Es el grupo de destrezas de liderazgo, mando y conducción de operaciones basados en material humano y medios cuya composición aseguran el éxito de una misión.

Constitución política del Perú

Carta magna de la nación, es el fundamento del ordenamiento jurídico nacional: de sus principios políticos, sociales, jurídicos e incluso filosófico y económicos; todas las leyes se desprenden y basa en ella.

Clima organizacional

Hace referencia a los elementos internos dentro de una organización, sobre el ambiente psicológico y características del organismo, se percibe psicológicamente y se relaciona propiamente con las sensaciones motivacionales del ambiente. El clima constituye la calidad del entorno de la entidad, siendo percibido por los miembros e influyendo directamente en su comportamiento. (Chiavenato, 2009).

El clima organizacional influye en la motivación, el desempeño humano y la satisfacción laboral, crea ciertos tipos de expectativas sobre las consecuencias que siguen como resultado de diferentes acciones. Las personas esperan ciertas recompensas, satisfacciones y frustraciones en función de sus percepciones del clima organizacional. Estas expectativas, cuando son positivas, tienden a aumentar la motivación de las personas. (Chiavenato, 2009)

Derechos humanos:

son derechos que tenemos todas las personas por el mero hecho de existir. Respetarlos permite crear las condiciones indispensables para que los seres humanos vivamos dignamente en un entorno de libertad, justicia y paz. (Panta, 2019)

Clima organizacional y la percepción en los integrantes militares

El clima organizacional de una institución militar es muy propio de la institución, no solo por sus características, sino también por las percepciones que cada individuo tiene y es influenciado por el entorno laboral en el que labora. Varios reglamentos propios de la institución esta orientados a lograr transmitir conceptos que favorezcan a un clima organizacional idóneo, aunque muchas veces la propia cultura institucional favorece las situaciones de abuso de autoridad («El caso Carcausto», 2020). A su vez, en función de los

aspectos culturales de cada uno. Esta interacción produce una valoración o construcción de rechazo, aceptación o tolerancia en cada individuo. Esto afecta inevitablemente en sus actitudes y comportamientos, en el tiempo, en lo personal, social, económico y laboral. (Perdomo, 2015)

Edad militar.

Es el estadio de tiempo de entre los 18 y 45, en las cuales una persona puede aprestarse a deberes de carácter militar. Según el portal web del estado y la ley 29248 (2008) la edad legal para prestar servicio militar voluntario esta entre los 18 y 30 años. (*Servicio Militar Voluntario*, s. f.)

Apto

Condición, sea física o mental, la cual acredita a una persona estar en la capacidad de ser integrante de un instituto de las fuerzas armadas, en situación de actividad.

Capacidad operativa:

Es el empleo tanto de material humano como logística e infraestructura de una unidad con el fin de alcanzar un máximo de eficiencia dentro de esta. Dentro de una unidad militar, se le dice capacidad operativa al nivel de ocupación y desempeño dentro de un área de responsabilidad, ello implica la seguridad y capacidad de despliegue de acuerdo con los reglamentos vigentes y doctrina propuesta.

Disciplina

Base fundamental de todos los ejércitos, es la estricta observancia a las normas y disposiciones. Es la rigidez que se practica en un lugar, el grado de equidad en la aplicación de las penas. (RAE, s.f.).

Guarnición:

Conjunto de soldados que este asignado de forma permanente en una población o un lugar para defenderlo o protegerlo.

Inapto

Condición, sea física o mental, la cual reconoce a una persona estar en la incapacidad de ser integrante de un instituto de las fuerzas armadas.

Inscrito:

Todo ciudadano que haya cumplido con registrarse en la oficina de reclutamiento

Licenciamiento:

Personal militar que ha cumplido con los 2 años de servicio dentro de una guarnición.

Liderazgo militar:

El liderazgo es la variable que junto con la estrategia generan el mayor impacto en lo que refiere a la transformación de una institución militar.

Propina

Dinero en concepto de paga que se le asigna mensualmente a una persona la cual presta servicio dentro de una unidad militar

Reemplazo

Es la renovación de personal dentro de un ejército operacional, la cual se da por causas de servicio militar voluntario, o por motivo de servicio después del licenciamiento. Es el nombre usual con el que se designa a los nuevos cuadros que han sido inscritos como aptos al servicio militar voluntario, durante un lapso de 3 meses.

Reserva

Parte de una armada de un país, la cual no se encuentra en situación de actividad, vale decir que concluyeron con su servicio militar voluntario y de los cuales se tiene un seguimiento mediante las oficinas de registro militar. Pueden ser aprestada sea el caso necesario por guerra interna o externa, desastres naturales y casos de caos interno para ayudar a la policía a mantener el orden en caso esta sea desbordada.

Seleccionado

Ciudadano que se encuentra en la capacidad de ocupar puestos en las unidades de la institución en la cual se ha llevado a cabo el proceso de selección.

Servicio acuartelado:

Personal de una unidad militar, que reside dentro de sus instalaciones en lo que dura su servicio militar

Servicio no acuartelado

Personal de una unidad militar, que presta su servicio militar solo en el horario establecido dentro de la misma

Servicio militar voluntario.

El Servicio Militar Voluntario está amparado en la Ley 29248 y permite a los ciudadanos peruanos ejercer el derecho y deber constitucional como peruano de participar en la Defensa Nacional a través de la Marina de Guerra, Fuerza Aérea o Ejército del Perú. (*Servicio Militar Voluntario*, s. f.) Es el periodo en el cual una persona se encuentra prestando sus servicios dentro del ejército de manera intencionada y premeditada.

- Estos son algunos de los derechos y beneficios a los que los jóvenes que deseen realizar el servicio militar gozan:
- Alimentación diaria, tres veces al día.
- Dotación completa de prendas.
- Asignación económica mensual, viáticos por comisión de servicio, seguro de vida.
- Acceso a prestaciones de salud en los sistemas de salud en los hospitales o establecimientos de salud de la institución a la que perteneces.
- Instrucción militar, educación técnica productiva, ampliando tus posibilidades de inserción en el mercado laboral.
- Facilidades para el ingreso a las Fuerzas Armadas.
- Descuentos de hasta 50% en museos, eventos deportivos y culturales.
- Facilidades después del primer año para realizar estudios en universidades o institutos en convenio con el programa Beca 18.

Los requisitos necesarios para cumplir son los siguientes:

- Tener entre 18 y 30 años.
- DNI (original y copia)

- Constancia de Inscripción Militar o Libreta Militar (clases anteriores)
- Tener como mínimo primaria completa, presentando copia simple del certificado.
- Presentar una declaración jurada simple de soltería y mantener esa situación hasta finalizar el Servicio Militar.
- Declaración jurada simple de no registrar antecedentes policiales, penales ni judiciales.
- Declaración jurada manifestando tu voluntad de prestar Servicio Militar Acuartelado, acatando la Ley, el Reglamento y disposiciones de la Institución Armada a la cual prestarás el Servicio Militar.
- Ser seleccionado y aprobar el examen de aptitud psicosomática en la Institución Armada que selecciones. (*Servicio Militar Voluntario*, s. f.)

Soldado

Persona la cual se ha alistado de manera voluntario o dentro de un servicio militar obligatorio en las fuerzas armadas de un país.

Unidades

Es parte de la organización permanente dentro de unas fuerzas armadas; bajo el mando de un comandante jefe de unidad; con capacidades y características diferenciadas de acuerdo con los requerimientos de la zona. son organizaciones especificadas en documentos oficiales, tales como estructuras organizativas y diagramas de equipos, y pueden ser formuladas por autoridades competentes para realizar tareas específicas. (Glosario Militar, s.f.).

CAPITULO III: DESARROLLO DEL TEMA

El problema en el que se basa la presente investigación se encuentra en que existen serias dificultades para que el personal que labora en el Regimiento de Caballería Blindado N°113 – Tacna (RCB 113) logre completar los cuadros de reemplazos que año a año quedan muchas veces sin coparse, afectando a la capacidad operativa de la unidad. Esto radica en que actualmente existen serios problemas para que los nuevos cuadros que se encuentran en la edad militar (18 a 30 años), cumplan con el deber establecido por la ley N°29248 de incorporarse y ser parte de la filas de las distintas instituciones armadas en el sistema de servicio militar voluntario, específicamente del RCB 113 ; y, así lograr concretar el completamiento de los efectivos que el Ministerio de Defensa, dando así cumplimiento al deber y rol constitucional referido a la seguridad, defensa nacional y desarrollo en la región Tacna donde se encuentra la unidad en cuestión, la misma que se encuentra ya por un largo periodo de tiempo en situación de paz, sin embargo esto no lo exime del riesgo de ser víctima y sufrir hostigamientos de parte de los miembros de la institución armada del vecino país de Chile, que en las líneas fronterizas podrían concluir en un conflicto armado de guerra externa. Esto teniendo en cuenta los antecedentes históricos y los problemas limítrofes que hasta hace poco se tuvo con el mencionado país en años pasados. Así mismo es conveniente mencionar las nuevas amenazas a las que el ejército ayuda a combatir dentro del territorio nacional como la minería ilegal, caza de animales en extinción, crimen organizado, narcotráfico y trata de personas. Temáticas y conflictos en los cuales las Fuerzas Armadas del Perú, necesitan y deben estar prestas con el recurso humano suficiente y capacitado para poder hacer frente a los posibles riesgos que representan las amenazas mencionadas contra la Defensa nacional, Seguridad y Desarrollo nacional como institucional.

Este trabajo dentro de el contexto nacional, facilitará el acceso a poner en alcance de los futuros oficiales de personal de las dependencias de las fuerzas armadas, específicamente en el ejército del Perú como en la 3ra Brigada de Caballería y la unidad en cuestión (RCB N°113) información para optimizar el proceso de captación respecto al Servicio Militar Voluntario, sin que ello conlleve a que no se cumpla con lo establecido por el mandato constitucional; y, también para dar alcance de recomendaciones que se logren formular dirigidas a las autoridades pertinentes.

3.1 Antecedentes

Antecedentes internacionales

Horta (2011), “Servicio militar voluntario, entrada para una movilidad social ascendiente”, juicio desarrollada en la facultad círculo de Humanismo Cristiano de policía, para ganar el epígrafe de socióloga, que tiene como neutral entender la opinión institucional del ejército, a través de las personas que lo integran y la que tienen los soldados reclutas en el momento que realizan el servicio liante, concluyó que los jóvenes no pueden cavilar una carrera universitaria o técnica, ya que se encuentran con limitaciones económicas. Situación que pone en evidencia que, en varios países de Latinoamérica, al igual que en el Perú, y en el RCB 113 los miembros con los rangos más bajos muy pocas veces tienen la opción de continuar estudios superiores por motivo de su situación económica. Aunque esta situación no les exime de querer seguir estudios superiores.

Sánchez (2005), “Servicio militar, un problema de identidades”, juicio desarrollado en la universidad Complutense de Madrid universidad de Ciencia Políticas y Sociología en España, para separar el cargo de médico, en la cual se sabrá todos los problemas que tienen los voluntarios, que tuvo como imparcial superior describir los conflictos de identidad que

suscitaba en los jóvenes llevar a cabo el servicio soldado instintivo en España. Llegó a la disertación que el servicio militar debe vivir enderezado a alfabetizar y perfeccionar al soldado, todavía de inculcarle utilidad y honorabilidad a su paraje. Situación que también es percibida por la población, viendo a los institutos armados como centros de adoctrinamiento y partimiento de valores. Al igual que en el Perú, es conocida la creencia popular de que las instituciones castrenses muchas veces pueden ayudar a formar “carácter”. Punto que usado para una campaña de optimización para la captación de tropas para el RCB 113 puede rendir frutos, si es que se propone el servicio militar voluntario como un complemento al ciudadano en valores como la disciplina y respeto.

Antecedentes Nacionales

Ribera (2015) “aperos de la ilustración Institucional de la milicia peruano en el enganche del unipersonal para el Servicio combativo”. relación para separar el cargo de conferenciante en agencia. UIGV-Lima Perú, investiga el guion: “útiles de la pieza gráfica Institucional de la tropa peruano en la palanca del personal para el Servicio combatiente” en esta memoria el graduando, encuentra que existe un tópico muy enraizado entre el pueblo, con respecto al milicia, lo perciben como una corporación conformada por gente muy fría, que solo se expresa por atmósfera de monosílabos, que de ningún modo se ríen y que son abusivos con los reclutas a quien tratan con prepotencia y atropello. Si bien es cualquiera que en el tropa se han producido historia repudiables con los peruanos integrados a filas estos han sido hazañas aislados, y se han magnificado cuando han intervenido los principios de explicación escrita o televisada quienes utilizan el jaleo como forma para incrementar sus ventas; por estos segmentos de hecho los jóvenes peruanos en permanencia marcial, y en plena vigencia de la

ley del servicio voluntario no acuden a los llamamientos cuando realizan convocatorias públicas.

Gonzales (2017) en su investigación titulada: “Relación entre el clima organizacional y la satisfacción de los alumnos del diplomado en liderazgo y gestión del Batallón de Ingeniería en la Escuela de Ingeniería del Ejército – 2017”, expuesta en la facultad nacional de aprendizaje, Enrique Guzmán y valle alma Máter del magisterio Nacional. Tuvo como objeto examinar la relación del medio organizacional con la abundancia del alumnado del licenciado en Liderazgo y administración de la Escuela de Ingeniería del colegio de Ingeniería del ejército en 2017. El equipo leyente y estudiante es el principal lanzamiento para la sustentación de conocimientos en el cerco de clase educativa, por lo que si hay un buen desempeño y liderazgo por constituyente del profesor, el educando se sentirá agrado y batirá mejor, también si tiene buenos directores que procuren refrescar constantemente los métodos educativos para entregar el atmósfera educacional, adjunto con una propicia dotación y el soporte de la gestión administrativa para los circunstancias pedagógicos en el cambio de la estudios, afirmando que si todas estos aspectos mencionados se juntan, se logra asistir un magnífico elegancia organizacional. Tomando en enjuiciamiento que el milicia peruano es una entidad que continuamente rebusca dedicar una casta académica en sus diversas áreas de exploración que lo conforman, ya sea para amaestrar o adornar a sus integrantes. Como conclusión este estudio remarca la importancia de los lideres militares dentro de las unidades y dependencias. Esto quiere decir que el gran rol dentro del que se encuentra el comandante de unidad le permite influir directamente en el clima organizacional. Esto debido a las grandes responsabilidades que le delegan a los mismos y la influencia de sus decisiones entre los subordinados. Por lo tanto, este documento sirve para afianzar la propuesta de que si se desea

optimizar el proceso de captación es muy importante la selección de personal para los puestos de comando y control, para así, lograr un llamamiento más eficiente. Tanto técnicamente como en el factor generador de un clima organizacional positivo para todos los militares involucrados en el proceso de captación y adoctrinamiento de los nuevos cuadros del ejército.

Cubas (2003): “investigación de la interrupción de personal en los llamamientos ordinarios al Servicio campeador en el departamento de Ica”. argumento para clasificar grado de maestro en delegación. UIGV-Lima Perú. El graduando plantea que es notable que se inicien acciones inmediatas de elemento del Comando del ejército, para poder revertir un entorno muy alarmante porque los llamamientos ordinarios que realiza el ejército, soez el auxilio de la ley 27178 o del Servicio combatiente, no se llega a conseguir ni el 50% de los cuadros programados; uno de las circunstancias que tiene más relevancia es la indigna gratificación que se percibe, prefiriendo los jóvenes en existencia enredador especular como obreros en cubierta vegetales agroindustriales o de confecciones y otra óptica es el mal trato que recibe el conscripto cuando se integra a filas.

Centeno (2005): “Deficiencias del recurso de Marketing de la tropa y su influencia en la captación de individual al Servicio alborotador prudencial. Ts. Magíster en agencia UIGV-Lima Perú. El creador tiene como objeto valorar cómo las deficiencias en el cambio de marketing, influye en la captación de unipersonal para el Servicio marcial discrecional (SMV) de la tropa y llega a la disertación específica que “... las deficiencias en el desarrollo de marketing que emplea actualmente la tropa no tienen la aptitud orgullosa para hacer aparecer a los jóvenes en la época, por medio de un señuelo constante y violento, que tenga un fuerte componente sinérgico”

Miranda (2017) en su tesis de pregrado titulada: “Análisis comparativo del clima y cultura organizacional entre el personal militar y civil que labora en el Ala Aérea N° 3 - Año 2017”. Presentado en la facultad nacional de San Agustín de Arequipa, universidad de agencia, Arequipa, Perú. Tuvo como objetivo averiguar las desigualdades del medio y desempeño organizacional por medio de una exploración comparativa entre los trabajadores militares y civiles que laboran en el Ala Aérea N.º 3 en Arequipa, esto se debe a que atribuir la dialéctica a la atmósfera organizacional y al trivio de las instituciones militares donde laboran civiles y soldados, brinda herramientas más efectivas para la decisión de problemas de la gestión institucional. Entre ellos, la agudeza, que es el recurso

más fastidioso para conseguir los objetivos, incluyendo los Intereses nacionales en el marco de la globalización y la geopolítica internacional. La exploración es de diseño claro y aclaratorio, no empírico, el aparato fue la indagación y la población estuvo conformada por 230 personas, las cuales 134 son técnicos y sub-oficiales, 16 oficiales y el supernumerario 80 civiles. Llegando a la conclusión de los miembros de la mencionada institución poseen una empatía baja a con el personal civil, demostrando muchas veces incompatibilidades de carácter. Lo mismo se traduce a personal foráneo que no comparta los mismos rasgos culturales de la institución militar. Para este trabajo es válido afirmar que la poca sociabilización que demuestran los elementos de las fuerzas armadas y en particular el ejército pueden afectar significativamente el proceso de captación. Esto se debe a que las incompatibilidades sociales pueden afectar a la toma de decisiones de los futuros cuadros al no encontrar un grupo social perceptible a nuevas percepciones y enfoques propios de la población peruana multidiversa y multicultural.

3.2 Descripción

El presente trabajo se desarrolló teniendo en mente la siguiente cuestión ¿En qué forma se puede optimizar el proceso de captación de voluntarios que realicen su servicio militar en el RCB N°113.

A partir de allí se tiene por objeto brindar un estudio de la realidad en que se desenvuelve el proceso de captación de Servicio Militar, para de esta manera ofrecer recomendaciones que puedan optimizar este sumario. Por lo tanto, es propio hablar de aquellas causas que propician esta realidad, que muchas veces, dentro de RCB N°113 causo problemas de índole operativo al no contarse con el personal necesario. De esta manera se busca poder orientar a futuro con propuestas que mejoren la implementación y funcionamiento, brindando las herramientas necesarias para que las instituciones militares puedan cumplir con su rol de contribuir con la seguridad, defensa nacional y desarrollo socioeconómico en la región de Tacna (lugar donde se encuentra el RCB N°113).

En el artículo 44° de la Constitución Política del Perú (1993) indica que son “deberes primordiales del Estado: defender la soberanía nacional; garantizar la plena vigencia de los derechos humanos; proteger a la población de las amenazas contra su seguridad; y promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación” remarcando la importancia de proteger a las poblaciones civiles mediante la remarcación y defensa de los derechos humano y en busca del bienestar general en el nivel más elevado de la guerra, el estratégico. En conjunción con el artículo 163° de la mencionada carta magna, se menciona “El Estado garantiza la seguridad de la Nación, mediante el Sistema de Defensa Nacional. La Defensa Nacional es integral y permanente. Se desarrolla en los ámbitos interno y externo. Toda persona natural o jurídica, está obligada a participar en la

Defensa Nacional, de conformidad con la ley” Este fragmento indica que el estado peruano utilizando el sistema de defensa nacional garantizará aquello que se indica en el artículo 44°. Así mismo el art. 165° señala: Las Fuerzas Armadas están constituidas por el Ejército, la Marina de Guerra y la Fuerza Aérea, tiene como finalidad garantizar la independencia, la soberanía y la integridad Territorial de la República. Asumen el Control del orden interno de conformidad al artículo 137° de la Constitución” En este artículo se especifica la importancia de las fuerzas armadas para cumplir con uno de los fines máximos del estado en conformidad a la carta magna peruana.

De otro lado, podemos también citar al ART° del decreto legislativo N°1137 “Ley Orgánica del ejército” precisando así el rol institucional al cual pertenece la unidad objeto de este estudio (RCB N°113); ley que señala alguna de sus funciones: 1) Garantizar la independencia, soberanía e integridad territorial de la República, en el ámbito de su competencia. 2) Ejercer el control, la vigilancia y la defensa del territorio nacional, en concordancia con la normatividad legal vigente Participar en la ejecución de las políticas de Estado en materia de Seguridad y Defensa Nacional; Nacional. 3) Participar en la ejecución de las políticas de Estado en materia de desarrollo económico y social del país, defensa civil, ciencia y tecnología, objetos arqueológicos e históricos, asuntos antárticos, asuntos amazónicos y de protección del medio ambiente. Siendo todo esto de conforme a la normativa vigente a la fecha de realizado este trabajo. Como se puede apreciar, las responsabilidades delegadas a esta institución castrenses van desde la seguridad, vigilancia y el apoyo a la ejecución de específicas políticas de estado orientadas al desarrollo.

En varios países alrededor del mundo, en los cuales están en funcionamiento organismos similares a las Fuerzas Armadas (FFAA), se les delega la responsabilidad de velar

por la seguridad nacional (externa) y cuidar la integridad nacional. Gran responsabilidad que pone en una situación de constante de capacitación física y mental de su personal para asumir todos los retos que le impongan las amenazas vigentes, defendiendo así la soberanía e integridad territorial de su país. Y como vimos anteriormente todo ello se sustenta en la carta magna y ley imperante actualmente, la de resguardar, cautelar y defender la integridad territorial dentro del marco terrestre. Organizándose para tal motivo en divisiones de ejército y sus brigadas, las cuales se encuentran distribuidas a nivel nacional. Estos organismos dependen directamente del personal administrativo y operativo que las desenvuelve, entre ellos Oficiales, Técnicos, Suboficiales y específicamente el grueso de sus filas el personal de tropa servicio militar voluntario en reserva y en el activo que coadyuva a cumplir la misión que se enmarco anteriormente.

Dentro de nuestra nación, la legislación que enmarca los principios del servicio militar es la Ley N°29248 Ley del Servicio Militar (2008) puesta en vigencia desde el año 2009. Ante esta situación, se debe remarcar un suceso problemático enmarcado en que, si bien es cierto, el servicio militar es voluntario; los jóvenes muy pocas veces tienen la vocación de cumplir con este deber ciudadano y cooperar con la defensa nacional y seguridad que la nación le impone al ejército y todas sus unidades. A esto podemos sumar otra situación conflictiva que es el poco presupuesto que año a año es asignado para el sector defensa para actividades como la renovación de equipo, mobiliario, refacción de sus inmuebles, capacitación y, la muy importante, instrucción. Esta situación muchas veces desmoraliza la poca vocación que pueden tener los nuevos cuadros, y en otras circunstancias los hace proclives a desertar una vez ya captados, sin tan si quiera haber cumplido el tiempo que exige la ley (02 años).

A lo largo de los años en que se ha encontrado vigente la ley de servicio militar voluntario en el Perú, los progresos que se obtuvieron en esta problemática han sido muy reducidos, por otro lado, es importante remarcar que se han disminuido los casos de abuso de autoridad que antaño eran corrientemente denunciados. Sin embargo, aún no se realizan logros resaltantes en situaciones tan claves como los de aumentar el número de reemplazos que naturalmente debería procurarse año a año la institución (en forma general) como se indica en el compendio estadístico del sector defensa de los años 2005 y 2007, publicado por el Ministerio de defensa de Perú, en consecuencia, se cuenta con limitado personal que pueda procurar servicio de seguridad y defensa.

A pesar de lo mencionado, con la finalidad de brindar y establecer un proceso de captación más amplio, fundado en la idea de beneficiar a los jóvenes en edad militar relacionado con el ingreso pero por sobre todo con la permanencia y egreso de las instituciones y unidades de las FF AA, posterior al cumplimiento de su servicio militar voluntario; El gobierno central dictó el decreto legislativo N°1146(2012), que en modificatoria de la ley N° 29248 “Ley del servicio militar voluntario”, normativa que dicta y establece mejores beneficios para aquellos efectivos de tropa servicio militar. Beneficios como:

Facilidades para empezar, continuar y concluir estudios de educación superior universitaria, dentro de las instancias e instituciones públicas, así como ser considerados en las categorías más bajas para pagos en instituciones educativas privadas

Reserva anual de hasta 20% de las vacantes que ofrecen y declaran las escuelas de formación de personal subalterno de las FF AA y PNP, las cuales han de ser ocupadas por aquellas personas que realicen el servicio militar y que hayan participado en acciones armadas en defensa del orden interno, defensa y seguridad nacional; además de aquellos que presten

servicio en las unidades de frontera como la amazonia (puestos de vigilancia y bases estacionarias). Todo esto bajo las condiciones impuestas por cada instituto militar o policial.

El ingreso de manera directa a las escuelas técnicas de las instituciones de las FF AA, en orden y cumplimiento al primer periodo de “reenganche” en sus respectivas instituciones, acorde a los procedimientos que la ley dicte

Y finalmente, la capacitación de manera técnica-productiva en los últimos 6 meses de el servicio prestado, lo cual permite al servicio voluntario activo ser capacitado en áreas técnicas, para que luego puedan ser reinsertados a la vida civil, pudiendo así realizarse como individuos para volver a sus respectivos roles de origen.

La normativa expuesta en realidad es de difícil aplicación de manera integral, por que no existe, principalmente, una difusión masiva o al menos popular de los beneficios de la mencionada norma. Esto también ocurre en el ámbito de responsabilidad de la 3ra Brigada de Caballería del ejército del Perú, gran unidad de la cual el RCB N°113 es perteneciente. Esto ocurre muchas veces porque no se dispone del apoyo logístico y de transporte para trasladarse a los distintos lugares que se encuentran en su sector de responsabilidad, pudiendo así difundir y hacer eco de los beneficios. Tampoco se cuenta con una campaña de marketing que sea agradable y atractiva para los jóvenes que se encuentran en una edad militar, dando cumplimiento no solo al deber de la institución, si no también logrando que velar por la defensa y seguridad nacional sea limitada o se vea mermada por la falta de personal en esta región del país (Tacna).

En el periodo del 2014 a 2016, tiempo en el que laboré en esta unidad, pude evidenciar la falta de efectivos y el llenado de los cuadros de jóvenes que de forma voluntaria se inscriban

para servir a ejército y la patria, en especial en el RCB N°113, en todo caso por la poca difusión, condición de aislamiento de la unidad, así como la distancia de las unidades y los puestos de vigilancia en frontera sur muchas veces alejadas de la ciudad. Por otro lado el disminuido incentivo económico que la tropa percibe como propina, haciendo que los jóvenes y posibles cuadros no quieran prestar voluntariamente a cumplir con este deber cívico y moral, mermando así la capacidad operativa de esta unidad, sobrecargando de tareas y servicios a los miembros activos del ejército.

3.3 Propuesta de innovación

El problema en cuestión es el insuficiente personal de tropa servicio militar voluntario (TSMV) para el cumplimiento de las funciones operaciones que le corresponde cubrir a esta clase militar y las posibles estrategias para optimizar el proceso de captación. Para ello es necesario identificar aquellas partes del proceso que puedan mejorarse mediante la identificación de factores causales que son los siguientes: Insuficiente publicación de los programas de captación, escasa retención del personal que accede a iniciarse en el proceso y el insuficiente presupuesto destinado al proceso.

3.3.1. Primera causa: insuficiente propaganda para publicitar la captación

Durante el proceso de captación, se selecciona y se inscribe a las personas que estén en el rango de edad luego de verificar que el cumplimiento de los requisitos establecidos por ley. En este entender se presentan dos problemas básicos:

La cantidad autorizada a captar (vacantes)

Los incentivos y beneficios que el estado pueda ofrecer mediante el servicio militar voluntario (SMV) en comparación de las oportunidades que el medio y el mercado laboral pueda prometer.

Según la estadística manejada por la tesis investigativa de Rengifo Mostacero (Rengifo Mostacero, 2018) desde el año 2012 hasta el 2016, un periodo de tiempo en el cual se aplico el llamamiento indicando los incentivos para el SMV, los cuadros captados dieron un total de ciento cuatro mil novecientos cuarentaisiete efectivos (104,947), dentro de un proceso que llego a una población aproximada de de veinte mil novecientos ochentainueve efectivos (20,989) por el lapso de un año; a pesar de ello y de un aumento de 42% de población, las cantidades alcanzadas siguieron siendo insuficientes, a razón de que si el personal de tropa autorizado fue de 60,000 plazas (en ese entonces) solo fueron cubierta un tercio de lo requerido (22,396 reemplazos), por ello se habla de que es notable el déficit de personal de 37,604 militantes. Esto indica que el 62.67% de lo requerido no se llegó a cubrir.

3.3.2 Segunda causa: Mínima retención del personal captado

Una vez captado el individuo pasa por un proceso de servicio que termina en el licenciamiento, el cual es obtenido luego de dar por cumplido el servicio militar, en otras palabras, el militar (tropa servicio militar voluntario) deja de el estado de militar activo y pasa a ser miembro de la sociedad civil, conservando aún el estado de reserva del ejército. Este proceso constituye un hecho de disminución natural para los efectivos de todas las unidades dentro del periodo de dos años de servicio.

Este hecho natural y contemplado por la ley es llevado a cabo dos (02) veces al año, no obstante, en situación de necesidad nacional la licenciatura puede postergarse; para luego,

una vez solucionada la situación de emergencia en seguridad, el licenciamiento sucederá de acuerdo a ley. En otras circunstancias, se dio la situación de que tres (03) promociones se licenciaran en un mismo año, ocasionando un desbalance significativo para el cumplimiento y mantenimiento del número de personal de tropa.

Situación que se ve agravada por el incremento o la ocurrencia de personal que es dado de baja por situaciones ajenas a lo normal: bajas por fallos administrativos, bajas de combate, bajas por situaciones jurídicas y deserciones. Problema propio del sistema de servicio militar voluntario que es incrementado debido a que el personal de tropa que decide retener su baja o en el argot militar decide “rengancharse”, lo que significa continuar con el periodo de servicio por otros dos (02) años más en incluso hasta cinco (05) periodos del mismo tiempo.

3.3.3 Tercera Causa: Insuficiente Presupuesto

Para esta situación, trataremos el presupuesto destinado a la cobertura económica y logística asignada que se encuentra aprobada y destinada por el Pliego de Defensa para el sistema de captación de los nuevos cuadros del SMV. Este presupuesto tiene como principal resultado los cupos otorgados anuales y que son autorizados incluir que según (Rengifo Mostacero, 2018) la información citada es de sesenta mil (60,000) efectivos para los periodos de los años 2013 al 2015. De entre cuarenta mil (40,000) en el año 2016, y de la cantidad de treinta y cuatro mil cien (34,100) para el periodo de 2017. El presupuesto que esta destinado y autorizado, el efectivo a captar se encuentra sostenido por el pago destinado a las propinas de acuerdo al grado, la alimentación, el equipamiento, horas de instrucción, y las ropas de vestir (de indumentaria militar se trata). Este gasto público programado, no logra satisfacer las necesidades del efectivo requerido de tropa SMV por Ejército del Perú, y además ha venido siendo disminuido sustancialmente los últimos años solamente aumentado por los sucesos

acaecidos durante el periodo del 2020 y la pandemia de sars coronavirus-2 (*Perú aumentará un 1% su presupuesto para capacidades militares en 2020 - Noticias Infodefensa América, s. f.*).

3.3.4 Cambio Innovador

A continuación, se propondrá un cambio por cada problema detectado teniendo en cuenta la realidad del RCB N°113:

Mejorar la propaganda de los llamamientos utilizando convenios estratégicos con universidades, colegios, centros preuniversitarios y gobiernos distritales.

Incidir en la importancia de los hábitos y practicas en deportes y entrenamientos militares, así mismo en la educación física impartida al personal de tropa. Favorecer la infraestructura adecuada, con la instalación de campos y pistas de entrenamiento e instrucción, así mismo cubrir las necesidades médicas básicas que estas puedan ocasionar.

Invertir en gastos destinados a instrucción en campos que puedan servir a la comunidad y estén orientados al control frente a desastres naturales, aumentando así el valor de las tropas y siendo un blanco para la gestión por resultados. Esto relacionado con la realidad actual y la lucha contra agente biológicos, el incipiente crecimiento de redes de minería y tala ilegal además de la prevención contra desastres naturales pueden darles un valor significativo a las fuerzas armadas, así como, el reconocimiento de la población civil a con el rol que significa el servicio militar pueden favorecer significativamente a la captación de nuevos cuadros y el presupuesto asignado para tal finalidad.

CONCLUSIONES

La suficiente captación es sin duda un factor determinante para la operabilidad del Regimiento de Caballería Blindada N° 113, en relación con la realidad imperante de 33.5% del efectivo total que se llega a cubrir (Diario la Republica, 29 de marzo 2012). Situación que influiría en el cumplimiento de las funciones marcadas por la constitución y la normativa imperante, así mismo, con las nuevas amenazas que enfrenta la región de Tacna. Pues es una realidad que las nuevas tendencias y los nuevos roles encomendados a las Fuerzas Armadas, en consecuencia, al ejército, combatiendo así las nuevas amenazas que hoy en día aquejan al Perú.

La preponderancia de esta investigación se basa en desempeñar el rol encomendado a las Fuerzas del orden de la región Tacna, que requiere el compromiso y participación de los jóvenes peruano en edad militar, mediante el sistema nacional de movilización. Esto sustentado en la ordenación que enmarca la ley del servicio militar voluntario, que se encuentra vigente desde el 27 de junio del 2008. Que, debido a las propuestas de ley y sus modificatorias en el decreto supremo N° 1146, no hacen atractivo este sistema tan importante para los nuevos conscriptos peruanos, que a pesar de las ventajas expuestas no llegan a cubrir las expectativas de los dos (02) años que demanda el sistema de servicio militar voluntario.

El estudio propone una reformulación para impulsar la captación mediante un enfoque a las nuevas tendencias y roles impuestos por la ley, así mismo un trabajo conjunto con otras entidades del estado peruano para lograr alcanzar una mayor población que conozca sobre este deber ciudadano.

Muchos jóvenes que realizan el servicio militar voluntario en la región Tacna no poseen los medios necesarios para acceder a estudios técnicos y superiores (incluso en algunos casos educación secundaria). Que el ejército se enfoque en brindar esta oportunidad en las medias justas y previstas podrían incrementar el personal que considere el servicio militar voluntario una opción en sus planes de vida. De esta manera el ejército se vería beneficiado con el cumplimiento de sus funciones operacionales que de acuerdo a la ley participa. Tanto en los ámbitos de defensa y desarrollo nacional en coordinación con entidades públicas de manera técnica ante desastres de índole natural, de los que el País por su ubicación geográfica son tan proclives.

RECOMENDACIONES

El llamamiento debe ser prioridad en los momentos que la programación que el Regimiento de Caballería Blindada N° 113 disponga, estos deben tener en cuenta que la publicidad y el alcance por medio de las instituciones aliadas pueden significar grandes logros para la institución.

Durante los procesos de captación la preparación de las unidades debe tener en cuenta la estrecha relación de gestión y coordinación con otros entes privados y públicos a fin de realizar un empadronamiento adecuado.

En toda circunstancia se mantendrá una relación cooperativa y con los comités que se destinen para la movilización de recursos humanos y logísticos a fin de facilitar la obtención de recursos humanos y recursos materiales.

Tener en cuenta y concientizar al personal de oficiales y suboficiales de las modalidades señaladas por la ley, en concordancia a los procedimientos indicados en esta.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Abrisketa, J. (2007). *Blackwater: Los mercenarios y el derecho internacional*. Fundación para las Relaciones Internacionales y el Diálogo Exterior, 1- 27.

Allison, G., & Zelikow, P. (1999). *Model I: The Rational Actor*. En G. Allison, & P. Zelikow, *Essence of Decision* (2nd ed., págs. 13-48). New York, United States of America: Addison Wesley Longman. doi:21-DOC-10 09

El caso Carcausto: Abusos en cuarteles militares. (2020, junio 30). *IDEHPUCP*. <https://idehpucp.pucp.edu.pe/notas-informativas/el-caso-carcausto-abusos-en-cuarteles-militares/>

COREMOVE. (16 de Febrero de 2015). Reserva del Perú. Obtenido de <http://www.reservadelperu.mil.pe/index.php/prensacoremove/noticias/item/42-servicio-militar-voluntario-la-otra-opcion-delos-jovenes/42-servicio-militar-voluntario-la-otra-opcion-de-los-jovenes> Cox, M. (17 de June de 2017). Military.com. Obtenido de <http://www.military.com>

La Republica, R. (2012, marzo 28). *Déficit de voluntarios para Servicio Militar es por ausencia de beneficios*. <https://larepublica.pe/politica/620509-deficit-de-voluntarios-para-servicio-militar-es-por-ausencia-de-beneficios/>

Martinez, Y. (2009). *Captación, Selección, Retención y Gestión del Capital Humano* [Http://google.over-blog.es/article-28522437.html#:~:text=La%20palabra%20captaci%C3%B3n%20est%C3%A1%20asociada,puesto%20en%20un%20determinado%20tiempo.]. TALENTO HUMANO.
<http://google.over-blog.es/article-28522437.html>

Panta, V. M. G. (2019). *TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN CIENCIAS MILITARES CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN*. 39.

Perú aumentará un 1% su presupuesto para capacidades militares en 2020—Noticias Infodefensa América. (s. f.). Recuperado 18 de diciembre de 2020, de <https://www.infodefensa.com/latam/2019/09/02/noticia-aumentara-presupuesto-capacidades-militares.html>

Ivaéna, K. (27 de Diciembre de 2016). El Servicio Militar en Rusia desde adentro. Rossiyskaya Gazeta. Obtenido de https://es.rbth.com/multimedia/pictures/2016/12/27/el-servicio-militar-enrusia-desde-dentro_669146

Rengifo Mostacero, M. R. (2018). *Estrategia frente a la falta de personal de tropa servicio militar voluntario en el ejército del peru que trae como consecuencia la disminución en el cumplimiento de las funciones operacionales.*

Riquelme, M. (2019). *Las 5 Funciones de la Administración de Henri Fayol—Web y Empresas.* <https://www.webyempresas.com/las-5-funciones-de-la-administracion-de-henri-fayol/>

Servicio Militar Voluntario. (s. f.). Recuperado 18 de diciembre de 2020, de <https://www.gob.pe/568-servicio-militar-voluntario>

Toche, E. (2005). Servicio Militar y construcción nacional: notas sobre el origen de la institución. *Investigaciones Sociales*, IX(14), 395-409.

ANEXOS

ANEXO 01: INFORME PROFESIONAL PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN CIENCIA MILITARES

1. DATOS PERSONALES

| | | |
|------|-------------------------|------------------|
| 1.01 | Apellidos y Nombres | |
| 1.02 | Grado y Arma / Servicio | |
| 1.03 | Situación Militar | Actividad |
| 1.04 | CIP | 122775000 |
| 1.05 | DNI | 44195017 |
| 1.06 | Celular y/o RPM | 948816433 |
| 1.07 | Correo Electronico | |

2. ESTUDIOS EN LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS

| | | |
|------|--------------------------------|--|
| 2.01 | Fecha de ingreso de la EMCH | |
| 2.02 | Fecha de egreso EMCH | |
| 2.03 | Fecha de alta como Oficial | |
| 2.04 | Años de experiencia de Oficial | |
| 2.05 | Idiomas | |

3. SERVICIOS PRESTADOS EN EL EJERCITO

| N° | Año | Lugar | Unidad / Dependencia | Puesto Desempeñado |
|-------------|------------|--------------|-----------------------------|---------------------------|
| 3.01 | | | | |
| 3.02 | | | | |
| 3.03 | | | | |
| 3.04 | | | | |
| 3.05 | | | | |
| 3.06 | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

4. ESTUDIOS EN EL EJERCITO DEL PERÚ

| N° | Año | Dependencia y periodo | Denominación | Diploma/ certificado |
|-------------|------------|------------------------------|---------------------|-----------------------------|
| 4.01 | | | | |
| 4.02 | | | | |
| 4.03 | | | | |
| 4.04 | | | | |
| 4.05 | | | | |

5. ESTUDIOS DE NIVEL UNIVERSITARIO

| N° | Año | Universidad y Periodo | Bachiller - Licenciado |
|-------------|------------|------------------------------|-------------------------------|
| 5.01 | | | |
| 5.02 | | | |

6. ESTUDIOS DE POSTGRADO UNIVERSITARIO

| N° | Año | Universidad y Periodo | Grado académico (Maestro - Doctor) |
|-------------|------------|------------------------------|---|
| 6.01 | | | |
| 6.02 | | | |

7. ESTUDIOS DE ESPECIALIZACIÓN

| N° | Año | Universidad y Periodo | Diplomado o Certificado |
|-------------|------------|------------------------------|--------------------------------|
| 7.01 | | | |
| 7.02 | | | |

8. ESTUDIOS EN EL EXTRANJERO

| N° | Año | País | Universidad y Periodo | Grado / Título/ Diploma / Certificado |
|-------------|------------|-------------|------------------------------|--|
| 8.01 | | | | |
| 8.02 | | | | |

FOJA DE SERVICIOS