

**ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS**  
**“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”**



**CAPACITACIÓN ESPECIALIZADA DE INTELIGENCIA Y EL  
DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS FUTUROS OFICIALES  
INTEGRANTES DEL ARMA, EN LA ESCUELA MILITAR DE  
CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, 2021.**

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

**Autores:**

**Paola Yesenia Herrera Ojeda**  
**0000-0002-5933-4510**

**Julio Enrique Navarro Flores**  
**0000-0002-5418-5157**

**Asesores**

**Dr. Guido Gallardo Marquina**  
**0000-0002-9387-3884**

**Dr. Freddy Rondón Vargas**  
**0000-0003-2325-9579**

**Lima – Perú**

**2021**

NOMBRE DEL TRABAJO

**NAVARRO - HERRERA.pdf**

RECUENTO DE PALABRAS

**21859 Words**

RECUENTO DE CARACTERES

**120218 Characters**

RECUENTO DE PÁGINAS

**101 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**1.2MB**

FECHA DE ENTREGA

**May 28, 2024 11:11 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**May 28, 2024 11:13 AM GMT-5****● 16% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 0% Base de datos de publicaciones
- 16% Base de datos de trabajos entregados

**● Excluir del Reporte de Similitud**

- Base de datos de Internet
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Base de datos de Crossref
- Material bibliográfico
- Material citado
- Fuentes excluidas manualmente

**DEDICATORIA**

A Dios, por guiar mi camino y darme las fuerzas de continuar pese a las dificultades, por darme la sabiduría y la madurez, por brindarme su amor incondicional, a él están dirigidos todos mis logros.

## **RECONOCIMIENTO**

Vaya el reconocimiento a mis familiares por su apoyo sin medidas, a los Oficiales del Estado Mayor y Oficiales de la Jefatura de Batallón de cadetes de la EMCH, por su apoyo permanente con las asesorías; como a las personas que contribuyeron en el desarrollo del presente trabajo de investigación.

## ÍNDICE

	<b>Pág.</b>
Caratula	
Dedicatoria	ii
Reconocimiento	iii
Índice	iv
Índice de Tablas	vi
Índice de Figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	x
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1 Descripción problemática	12
1.2 Delimitación de la investigación	13
1.3 Formulación del Problema	13
1.3.1 Problema General	13
1.3.2 Problemas Específicos	13
1.4 Objetivos de la investigación	14
1.4.1 Objetivo General	14
1.4.2 Objetivos Específicos	14
1.5 Justificación e Importancia de la Investigación	14
1.5.1 Justificación teórica	15
1.5.2 Justificación práctica	15
1.5.3 Justificación metodológica	15
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
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 Base teórica de la variable 1: Capacitación Especializada	21
2.2.2 Base teórica de la variable 2: Desempeño Profesional	43
2.3 Marco Conceptual	50

<b>CAPÍTULO III: HIPOTESIS</b>	
3.1	Formulación de Hipótesis 52
3.1.1	Hipótesis general 52
3.1.2	Hipótesis específicas 52
3.2	Definición conceptual y operacional de las variables 52
3.3	Cuadro de operacioanlización de las variables 53
<b>CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO</b>	
4.1	Método de estudio 54
4.2	Enfoque de la Investigación 54
4.3	Tipo de Investigación 54
4.4	Nivel y Diseño de la Investigación 54
4.5	Técnicas e Instrumentos para la recolección de datos 56
4.6	Población y Muestra 57
<b>CAPÍTULO V: INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS, Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS</b>	
5.1	Análisis Descriptivo 58
5.2	Análisis Inferencial 82
5.3	Discusión de Resultados 85
<b>CONCLUSIONES</b> 88	
<b>RECOMENDACIONES</b> 89	
<b>PROPUESTA DE MEJORA</b> 90	
<b>BIBLIOGRAFIA</b> 94	
<b>ANEXOS</b> 97	
Anexo 1: Matriz De Consistencia Lógica 97	
Anexo 2: Elaboración de los instrumentos 98	
Anexo 3: Validez, confiabilidad y evaluación de instrumentos: juicio de expertos 103	
Anexo 4: Bases de datos 104	

## ÍNDICE DE TABLAS

	<b>Pág.</b>
Tabla 1. <i>Operacionalización de las variables</i>	52
Tabla 2. <i>Ciclo de inteligencia</i>	57
Tabla 3. <i>Planeamiento y Dirección del Ciclo de Inteligencia</i>	58
Tabla 4. <i>Pasos del Ciclo de Inteligencia</i>	59
Tabla 5. <i>Obtención y recolección de la información</i>	60
Tabla 6. <i>Análisis y producción del Ciclo de Inteligencia</i>	61
Tabla 7. <i>Distribución y Uso del Ciclo de Inteligencia</i>	62
Tabla 8. <i>Aprovechamiento efectivo de la utilidad de la inteligencia</i>	63
Tabla 9. <i>Necesidad de la inteligencia</i>	64
Tabla 10. <i>Inteligencia de seguridad e inteligencia preventiva</i>	65
Tabla 11. <i>Necesidad de la inteligencia</i>	66
Tabla 12. <i>Potencialidades y dilemas</i>	67
Tabla 13. <i>Aprovechamiento adecuado de los ámbitos de inteligencia</i>	68
Tabla 14. <i>La inteligencia y las inteligencias</i>	69
Tabla 15. <i>Inteligencia estratégica e inteligencia operacional</i>	70
Tabla 16. <i>Inteligencia, contrainteligencia y acción encubierta</i>	71
Tabla 17. <i>Inteligencia interior e inteligencia exterior</i>	72
Tabla 18. <i>La Motivación</i>	73
Tabla 19. <i>La Motivación del Logro</i>	74
Tabla 20. <i>La Motivación de la Afiliación</i>	75
Tabla 21. <i>La Motivación de Poder</i>	76
Tabla 22. <i>La Motivación de Competencias</i>	77
Tabla 23. <i>Las funciones esenciales que se deben cumplir</i>	78
Tabla 24. <i>La Función del Desempeño Laboral</i>	79
Tabla 25. <i>La Identidad de la Función</i>	80
Tabla 26. <i>La expectativa de la función</i>	81
Tabla 27. <i>Pruebas de chi-cuadrado – hipótesis general</i>	82
Tabla 28. <i>Pruebas de chi-cuadrado – hipótesis específica 1</i>	83
Tabla 29. <i>Pruebas de chi-cuadrado – hipótesis específica 2</i>	84

## ÍNDICE DE FIGURAS

	<b>Pág.</b>
Figura 1. <i>Ciclo de inteligencia</i>	57
Figura 2. <i>Planeamiento y Dirección del Ciclo de Inteligencia</i>	58
Figura 3. <i>Pasos del Ciclo de Inteligencia</i>	59
Figura 4. <i>Obtención y recolección de la información</i>	60
Figura 5. <i>Análisis y producción del Ciclo de Inteligencia</i>	61
Figura 6. <i>Distribución y Uso del Ciclo de Inteligencia</i>	62
Figura 7. <i>Aprovechamiento efectivo de la utilidad de la inteligencia</i>	63
Figura 8. <i>Necesidad de la inteligencia</i>	64
Figura 9. <i>Inteligencia de seguridad e inteligencia preventiva</i>	65
Figura 10. <i>Necesidad de la inteligencia</i>	66
Figura 11. <i>Potencialidades y dilemas</i>	67
Figura 12. <i>Aprovechamiento adecuado de los ámbitos de inteligencia</i>	68
Figura 13. <i>La inteligencia y las inteligencias</i>	69
Figura 14. <i>Inteligencia estratégica e inteligencia operacional</i>	70
Figura 15. <i>Inteligencia, contrainteligencia y acción encubierta</i>	71
Figura 16. <i>Inteligencia interior e inteligencia exterior</i>	72
Figura 17. <i>La Motivación</i>	73
Figura 18. <i>La Motivación del Logro</i>	74
Figura 19. <i>La Motivación de la Afiliación</i>	75
Figura 20. <i>La Motivación de Poder</i>	76
Figura 21. <i>La Motivación de Competencias</i>	77
Figura 22. <i>Las funciones esenciales que se deben cumplir</i>	78
Figura 23. <i>La Función del Desempeño Laboral</i>	79
Figura 24. <i>La Identidad de la Función</i>	80
Figura 25. <i>La expectativa de la función</i>	81

## RESUMEN

La presente investigación titulada “Capacitación de Inteligencia y el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2021”; considera dentro de su objetivo principal, determinar cuál es la relación entre la capacitación especializada de inteligencia y el desempeño profesional de los futuros oficiales del arma de inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

El método de investigación adopta un método cuantitativo y un diseño no experimental. La población objetivo son 43 cadetes de segundo, tercero y cuarto año del arma de inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" que participan en la encuesta; el objetivo de la encuesta se determina mediante cuestionarios.

Durante el desarrollo de esta investigación se han extraído las siguientes conclusiones generales: Hemos podido concluir a través de investigaciones que la hipótesis es válida; porque, a través de una suficiente formación profesional en inteligencia, el ciclo de la inteligencia, la utilidad de la inteligencia y la inteligencia el campo se estudiará en detalle, y podremos contribuir directamente al desempeño profesional de los cadetes del arma de inteligencia.

Como última parte de la investigación, se formularon recomendaciones con base en las conclusiones, recomendaciones que son recomendaciones factibles para mejorar la formación en inteligencia y el desempeño profesional de los futuros oficiales del arma de inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".

Palabras claves: *Capacitación, inteligencia y desempeño profesional.*

## ABSTRACT

The present investigation titled "Intelligence Training and Professional Performance of the future Officers of the Intelligence weapon of the Military School of Chorrillos" Coronel Francisco Bolognesi ", 2021"; considers within its main objective, to determine what is the relationship between the specialized intelligence training and the professional performance of the future intelligence weapon officers of the "Coronel Francisco Bolognesi" Military School of Chorrillos.

The research method adopts a quantitative method and a non-experimental design. The target population is 43 second, third and fourth year cadets of the intelligence weapon of the Chorrillos Military School "Coronel Francisco Bolognesi" who participate in the survey; The objective of the survey is determined by questionnaires.

During the development of this research, the following general conclusions have been drawn: We have been able to conclude through research that the hypothesis is valid; because, through sufficient professional training in intelligence, the intelligence cycle, the usefulness of intelligence and intelligence, the field will be studied in detail, and we will be able to directly contribute to the professional performance of intelligence weapon cadets.

As the last part of the investigation, recommendations were formulated based on the conclusions, recommendations that are feasible recommendations to improve intelligence training and professional performance of future intelligence weapons officers of the Chorrillos Military School "Coronel Francisco Bolognesi" .

Keywords: *Training, intelligence and professional performance.*

## INTRODUCCIÓN

Para el sector profesional, con frecuencia, competencia es sinónimo de excelencia, de niveles superiores de performance (Levati Sarao, 1999). Es por ello por lo que el desempeño profesional se muestra como una zona de intersección en la que interactúan tanto los conocimientos como las habilidades para desarrollar acciones fundamentadas y eficaces, sea cual sea la ejecución de la tarea o tareas e implica saber cuál es la acción necesaria para dar solución a una problemática que se presente.

La Capacitación Especializada de Inteligencia que debe recibir el personal del arma para realizar mediante el ciclo de inteligencia, valorando la utilidad de la inteligencia procesada y determinando los ámbitos de aplicación de estos.

Al referirnos a la formación profesional en inteligencia, debemos recordar que el propósito de esta investigación es hacer recomendaciones factibles para mejorar el desempeño profesional de los estudiantes de armas de inteligencia como futuros oficiales de armas.

En este plan de investigación sobre el plan a seguir, consta de cuatro capítulos, los cuales se desarrollan metodológicamente y nos llevan a sacar conclusiones y recomendaciones importantes, tantas que se denominan preguntas de investigación en el primer capítulo. Las preguntas fueron sugeridas y formuladas desde preguntas generales a preguntas específicas; posteriormente, se formularon los objetivos de la investigación y estos objetivos se vincularon directamente a las preguntas planteadas; las razones de este método se escribieron a continuación para apoyar nuestras metas y plantear Limitaciones de todo trabajo de investigación.

En lo concerniente al Capítulo II, denominado Marco Teórico, se dio inicio al mismo presentando antecedentes internacionales y nacionales, los cuales servirán como apoyo a nuestro marco teórico y conclusiones posteriores; a continuación se recopiló valiosa información para sustentar la investigación respecto a la Capacitación Especializada de Inteligencia y el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia; posteriormente se realizó la operacionalización de las variables; y, terminando el capítulo con el marco conceptual y las hipótesis planteadas con respecto a los objetivos.

El Capítulo III comprende el Marco Metodológico, se determina que el diseño de esta encuesta será descriptivo-relevante, utilizando métodos cuantitativos, utilizando

diseños de nivel básico y no experimentales. Además, también se han determinado el tamaño de la muestra, la recopilación de datos y las técnicas de análisis.

En lo concerniente al Capítulo IV Resultados, se explican los resultados estadísticos de cada ítem considerado en la herramienta, y se adjuntan las tablas y gráficos correspondientes; las conclusiones y recomendaciones respectivas serán extraídas posteriormente.

Arribando a las conclusiones que fueron determinadas considerando que la Capacitación Especializada de Inteligencia y el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, es de suma importancia para la proyección profesional del oficial de Inteligencia y su contribución en la búsqueda y transformación de la información.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

#### 1.1 Descripción problemática

Richelson, J. señaló que la inteligencia es "... el producto de recopilar, procesar, integrar, analizar, evaluar e interpretar la información disponible ...". (1999) En otras palabras, la inteligencia es igual al resultado del ciclo de la inteligencia. Al respecto, Shlusky, N. (1991) y Kent, S. (1951) afirmaron unánimemente que el significado de inteligencia es ayudar a la toma de decisiones de alto nivel en la administración pública, seguridad, defensa y relaciones internacionales. No todas las actividades de toma de decisiones requieren el uso de recursos de inteligencia. Para esas otras áreas, es factible realizar análisis que no pueden equipararse a actividades de inteligencia.

El objeto de los métodos de inteligencia consiste en muchos riesgos diferentes que amenazan la seguridad de los países democráticos: el potencial militar, económico y tecnológico de los países no democráticos y los grupos subversivos, el crimen organizado global, el terrorismo internacional, el terrorismo cibernético y la guerra de información. La difusión y difusión de información. Bacterias, química y armas nucleares, migración descontrolada, desastres ecológicos, conflictos en torno al control de acceso a los recursos, expansión del fanatismo ideológico y religioso ... Las agencias de inteligencia son las encargadas de adquirir y analizar información sobre todos estos temas, ampliando así sus métodos tradicionales.

La atención se centra en comprender las capacidades militares y tecnológicas de países o grupos de países que se consideran competidores, y estos países o grupos dominados durante la Guerra Fría. (Calderón, J., 1998, pp. 159-172) La diversidad y el carácter poco convencional de las nuevas amenazas a la seguridad nacional requieren ajustes en los medios, estrategias y medios de defensa. En este caso, contar con servicios de inteligencia que ayuden a eliminar la incertidumbre y poseer la información y el conocimiento para hacer frente a estas amenazas es una condición necesaria a la que ningún país puede renunciar. Porque la misión de estos servicios es revelar y esclarecer los aspectos oscuros y amenazantes de la realidad, y establecer y explicar la verdad a través de informes precisos.

Los servicios de analistas competentes y experimentados son fundamentales para alcanzar una capacidad eficaz de información e inteligencia. La instrucción de los analistas es costosa y, si no se remunera suficientemente su labor, no tardan en vender sus competencias al sector privado por una remuneración financiera mucho mayor. La retención de los analistas constituye un problema reconocido. (Dixon, T., 2003)

Es por ello que los cadetes del Arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, deben contar con una capacitación especializada que les permita desenvolverse como profesionales del arma de manera eficiente y destacada; esto conlleva a que los sistemas de inteligencia del Estado funcionen en sincronía y con información adecuada para los fines que se persigue.

## **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 mes de marzo del año 2020 y el mes de noviembre del año 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 cadetes del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi.

## **1.3 Formulación del Problema**

### **1.3.1 Problema Principal**

¿Cuál es la relación entre la capacitación especializada de inteligencia y el desempeño profesional de los futuros oficiales del arma de inteligencia de la escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021?

### **1.3.2 Problemas Secundarios**

- ¿Cuál es la relación entre la capacitación especializada de inteligencia y la motivación de los futuros oficiales del arma de inteligencia de la escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021
- ¿Cuál es la relación entre la capacitación especializada de inteligencia y las funciones esenciales de los futuros oficiales del arma de inteligencia de la escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021

#### **1.4 Objetivos de la investigación**

##### **1.4.1 Objetivo General**

Determinar cuál es la relación entre la capacitación especializada de inteligencia y el desempeño profesional de los futuros oficiales del arma de inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”

##### **1.4.2 Objetivos Específicos**

- Determinar cuál es la relación entre la capacitación especializada de inteligencia y la motivación de los futuros oficiales del arma de inteligencia de la escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021
- Determinar cuál es la relación entre la capacitación especializada de inteligencia y las funciones esenciales de los futuros oficiales del arma de inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021

#### **1.5 Justificación e Importancia de la Investigación**

La investigación tiene como objetivo de dar a conocer las necesidades en cuanto a la capacitación profesional de los cadetes del arma de Inteligencia, lo cual permitirá mejorar y incrementar los conocimientos impartidos y contribuir con su futuro desempeño profesional.

##### **1.5.1 Justificación teórica**

Esta investigación es factible porque la información que serviría de base para realizar la misma, se encuentra en las bibliotecas, repositorios digitales de las universidades a nivel nacional e internacional como fuentes secundarias y, como fuentes primarias utilizaremos cuestionarios para el personal de cadetes del arma de inteligencia de la Escuela Militar de

Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” que cumplen y han cumplido funciones de comandantes y subcomandantes de las unidades operativas de inteligencia.

### **1.5.2 Justificación practica**

Se justifica porque de esta forma se podrá poner en práctica las soluciones encontradas para que los cadetes del arma de Inteligencia desarrollen sus trabajos de investigación para su titulación y complementen su formación académica orientada a un óptimo desempeño profesional, logrando desarrollar y potenciar sus capacidades en provecho de la misión encomendada.

### **1.5.3 Justificación metodológica**

Para cumplir con los objetivos metodológicos en la presente investigación se usaron técnicas de investigación tales como el cuestionario, entrevista, para poder obtener los resultados que se validaron mediante pruebas estadísticas de hipótesis que se considera, y sirven como referencia para otras investigaciones del mismo tema ampliando los conocimientos obtenidos en la presente investigación.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes de la Investigación

##### 2.1.1 Antecedentes internacionales

Maldonado, A. & Freire, G. (2021). *“Determinar la planificación de inteligencia militar basada en las capacidades de contrainteligencia”*. Tesis para optar el grado de Magister en Defensa y Seguridad. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Matriz Sangolquí. Ecuador. El presente trabajo tiene por objetivo analizar la incidencia de las deficiencias relacionadas a la Contrainteligencia en la Planificación de la Inteligencia Militar, referente a la efectividad de las operaciones de ámbito interno, proponiendo la creación de un Destacamento Tipo de Contrainteligencia, dentro del orgánico estructural y funcional, en cada Grupo de Inteligencia Militar a nivel nacional, con accionar regional-jurisdiccional, para mejorar la planificación basada en las capacidades de Contrainteligencia Activa. La presente investigación científica emplea un enfoque mixto cualitativo-cuantitativo, para abordar la problemática referente a la planificación de la inteligencia militar basada en capacidades de contrainteligencia del ejército. Concluyendo que: De acuerdo al desarrollo de la presente investigación se pudo determinar hallazgos referentes a las deficiencias respecto a la Contrainteligencia en la planificación de la Inteligencia militar, sobre todo en el contexto de las operaciones de ámbito interno como respuesta a los hechos acontecidos en octubre del 2019, en el cual el apoyo de la Inteligencia no fue del todo efectivo, y determinó una falta de aplicación de operaciones de Contrainteligencia para neutralizar las amenazas presentadas, así también la falta de capacitación en este ámbito y de unidades dedicadas y específicas para este tipo de operaciones, condujeron a una problemática que determinaba la falta e inseguridad de la información respecto a los nuevos riesgos y amenazas, la inadecuada gestión de la

seguridad de la información produjo en ciertos casos, la anticipación de los riesgos y amenazas a los movimientos y acciones de las Fuerzas Armadas.

**Análisis:** El planeamiento de la inteligencia y los procedimientos a seguir para la obtención de la información, deben estar ligadas a las capacidades de contrainteligencia que se disponen; dicho planeamiento debe contemplar todas las posibilidades nuestras y del enemigo, a fin de poder aplicar la inteligencia y contrainteligencia, negándole las posibilidades al enemigo de hacer lo mismo con nosotros.

Gómez, G. & Jaramillo, L. (2021). *“Propuesta para implementar colaboradores civiles adiestrados en la búsqueda y obtención de información para el Sistema de Inteligencia Militar”*. Tesis para obtener el Título de Magister en Defensa y Seguridad mención Estrategia Militar. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Matriz Sangolquí. El objetivo del presente trabajo de investigación es determinar la importancia de contar con una red de colaboradores civiles adiestrados en la búsqueda y obtención de información, como parte del Sistema 16 de Inteligencia Militar, para proporcionar información útil, oportuna y veraz, que será entregada a los planificadores en los niveles respectivos. La metodología que se aplicará será el método cuantitativo. Concluyendo que: En primera instancia el personal de Sres. Oficiales pertenecientes al Sistema de Inteligencia Militar, recomiendan que es necesario la realización de una propuesta para implementar colaboradores civiles adiestrados en la búsqueda y obtención de información para el Sistema de Inteligencia Militar. Esta propuesta es adecuada ya que está enfocada y orientada a la realidad que vivimos y a la presencia de las nuevas amenazas y riesgos que afectan a nuestro país. Que, con la implementación de una red de búsqueda de información adecuada, la misma que cuente con colaboradores civiles adiestrados y capacitados con ciertas técnicas especiales de Inteligencia, ayudará en la búsqueda de información, la misma que las unidades de Inteligencia procesaran y obtendrá inteligencia útil, veraz y oportuna para que los mandos en los diferentes niveles tomen las mejores decisiones en la ejecución de Operaciones Militares.

**Análisis:** Debemos tener en cuenta que los ámbitos en los cuales se debe buscar o generar inteligencia son amplios y diversos, por lo cual muchas veces hay que contar con personal civil infiltrado para cumplir labores de escucha, vigilancia entre otras; esto conllevará a salvaguardar la integridad de nuestro personal ante la posibilidad de ser descubierto y evitar que peligre la misión.

Vidal, J. (2016). *“Inteligencia para la seguridad nacional, el caso mexicano, 2005- 2015”*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Políticas de Gobierno. México. El presente trabajo de investigación tiene por objeto analizar sobre las variables que enmarcan en problema de la seguridad nacional en México, tema aún en discusión no sólo conceptual, sino político debido a su poco conocimiento y su omisión por parte del discurso oficial, por décadas. Específicamente esta investigación se concentrará en el análisis de la adopción de modelos de inteligencia estratégica que de manera amplia o por lo menos en algún sentido han sido implementados por las instituciones de inteligencia en México, desde las de procedencia civil como lo es el Centro de Investigación y Seguridad Nacional (CISEN), la Secretaría de la Defensa Nacional a través de sus Escuela Militar de Inteligencia y la sección segunda del Estado Mayor Presidencial y el Centro de Estudios Superiores Navales (CESNAV) ya que éstos sirven de marco de referencia y metodológico para el diseño de la agenda de riesgos o amenazas internas que anualmente el gobierno mexicano debe emitir, para lo cual y retomando los argumentos de algunos especialistas “es necesario tomar en cuenta el proceso por el cual han atravesado los servicios de inteligencia en México, para posteriormente señalar los retos que tiene un organismo de este tipo en un país en vías de desarrollo(...)amenazado por la inseguridad” (Argüello, 2012: 7). Ante la creciente crisis de seguridad y la falta de confianza en las instituciones de seguridad y política, las acciones encaminadas a corregir y prevenir amenazas a la seguridad exterior e interior, es indispensable la adecuada institucionalización y modernización de un sistema nacional de inteligencia y no sólo la participación de organismos interinstitucionales como los ya citados. Se concluye que: se entiende que la problemática que implica la seguridad nacional sea

entendida en términos militares y que aquella moldee por completo la visión del sistema internacional de los realistas. La supervivencia del Estado en un entorno hostil, en el que surge un amplio elenco de amenazas existenciales, constituye el problema central de este paradigma. En otras palabras, la sociedad internacional al estar caracterizada por la anarquía, entendida como la ausencia de un poder superior por encima de los Estados, obliga a éstos últimos a velar por su propia seguridad. La visión del mundo que se desprende de estas premisas ha dado lugar al modelo formal de la mesa de billar.

**Análisis:** Podemos apreciar que la utilidad de la inteligencia de acuerdo con los medios empleados y las misiones asignadas, siempre terminan volviendo a lo esencial; la inteligencia está orientada a la seguridad nacional, sea directa o indirectamente con cada una de las acciones e informaciones recabadas para ser transformadas en inteligencia y utilizadas en provecho de la misión asignada.

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

Burga, G. & Wiese, S. (2018). *“Motivación y 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.

**Análisis:** El motivar al personal que tenemos a cargo, permite generar en él una actitud positiva frente a las responsabilidades propias del desempeño laboral; por lo tanto, la producción en relación a su trabajo y desempeño se incrementa potenciando los objetivos de la empresa y/o institución.

León, G. (2017). *“La Motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital De Cajay- Huari, Año 2017”*. Para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Huacho. Perú. El Objetivo del presente trabajo es determinar de qué manera la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Cajay - Huari, año 2017. Métodos: La población de estudio fueron 44 trabajadores, profesionales, técnicos y auxiliares, se utilizó el instrumento de medición de actitudes de escala de Likert. Considerándose como dimensiones: Intensidad, dirección, persistencia. La confiabilidad de los instrumentos de medición fue validada mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Resultados: A un nivel significativa de 0.01, con un valor de  $P = 0.000$  y una correlación de Pearson de 79,5% de relación entre la motivación y el desempeño laboral. Llego a las siguientes Conclusiones: los resultados obtenidos demuestran según la significancia asintótica (bilateral) de 0.000, donde es menor que 0.05, aceptando la hipótesis alterna, donde la motivación incide significativamente en el desempeño laboral, con una correlación positiva considerable de 79.5%, entre motivación y desempeño laboral.

**Análisis:** Podemos apreciar que la relación entre la motivación y el desempeño laboral están directamente ligadas; ya que, al contar con un

personal motivado y enfocado en sus labores, la producción se incrementara en provecho de la empresa y/o institución.

García, L. (2017). *“Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del centro médico universitario de la Universidad Nacional de San Martín – 2016”*. Tesis para obtener el grado académico de Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud. Tarapoto. Perú. La presente investigación tuvo como objetivo general conocer la relación entre el cumplimiento de los perfiles de puestos y el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del centro médico universitario de la Universidad Nacional de San Martín – 2016. La hipótesis general planteada fue: Existe relación entre el cumplimiento de los perfiles de puestos con el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del centro médico universitario de la Universidad Nacional de San Martín, - 2016. Trabajo de tipo No Experimental de diseño descriptivo correlacional. Se contó con una población y muestra de 24 trabajadores del centro médico universitario de la Universidad Nacional de San Martín – Tarapoto. Los instrumentos de recojo de información fueron una ficha de registro para perfiles de puestos y formulario tipo cuestionario para desempeño laboral. Los resultados encontrados fueron: el 50% de trabajadores “Cumple Parcialmente”, con los perfiles de puestos mientras el otro 50% “No Cumple” con el perfil de puesto evaluado. El 79,2% de los trabajadores evaluados califican como “Regular Desempeño”. De acuerdo con la evaluación del Chi cuadrado, se acepta la hipótesis nula de independencia, por lo cual concluimos que el presente estudio el perfil de puesto no se relaciona con el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Centro Médico Universitario de la Universidad Nacional de San Martín.

**Análisis:** Podemos apreciar que es de suma importancia contar con personal idóneo para puesto de responsabilidad, de ello dependerá el adecuado funcionamiento de la organización. El perfil laboral de cada individuo, empleado de manera correcta permitirá un desempeño laboral destacado y eficiente.

## 2.2 Bases teóricas

### 2.2.1 Variable 1: Capacitación Especializada de Inteligencia

Al referirnos a la Capacitación Especializada de Inteligencia, estamos mencionando los conocimientos teórico-prácticos necesarios para poder optimizar nuestra preparación como elementos de Inteligencia; buscando plasmar en la práctica mediante el desempeño laboral lo aprendido en las aulas.

#### **a. Ciclo de inteligencia**

De acuerdo con el ME 38-5 (2004):

El ciclo de la inteligencia es el proceso de generar inteligencia y hacerla útil para los usuarios. Generalmente, el ciclo de la inteligencia consiste en un conjunto de fases interrelacionadas, que ocurren en una secuencia ordenada por razones detalladas.

##### **1) Planeamiento y Dirección**

Incluyen determinar qué se hará: a saber:

- ¿Qué información se necesita?
- ¿Quién lo necesita? con
- ¿Por cuánto tiempo?

“Ello envuelve todo el esfuerzo de inteligencia, desde la identificación de las necesidades de información hasta la entrega final a los consumidores de la inteligencia producida”. (Davis, J., 1999)

Aquí, el objetivo a alcanzar se determina en función de la información y el uso que se proporcionará al producto previsto.

Derivar de estos dos elementos:

- Oportunidad;
- Expansión;
- Idioma;
- Método de tratamiento; y
- Fuentes y métodos utilizados.

Davis, J. (1999), manifiesta que:

Estos se logran mediante la formulación de políticas que orienten todo el trabajo de inteligencia. La política de inteligencia deriva el presupuesto de la actividad y el diseño organizativo del departamento de inteligencia, es

decir, la herramienta organizativa para el desarrollo de la actividad. (p. 34)

Davis, J. (1999), manifiesta que:

La política de inteligencia se adapta fundamentalmente a la agenda de seguridad de un país. En términos generales, la necesidad de inteligencia surge de la agenda de seguridad. Como puede ver en uno de los cuadernos de esta serie, la agenda de seguridad refleja la determinación de aquellas cuestiones que se consideran cuestiones de seguridad. (p. 34)

## 2) Pasos del ciclo

- Identificación;
- Priorización; y
- Verificar los requisitos de inteligencia.

“Los requerimientos se convierten en planes de recolección de información para los servicios de inteligencia. La definición de los requerimientos –lo que sería el problema de investigación en ciencias sociales– significa casi la mitad del trabajo”. (Davis, J., 1999, p. 35)

Davis, J., manifiesta que:

En general, los planes y direcciones son un punto delicado, dado por demandas estrechas entre productores y consumidores, para no crear agendas conflictivas. Se trata de la relación entre los tomadores de decisiones y la comunidad de inteligencia. Según Grace Koo, "... es el pegamento que aclara el ciclo de la inteligencia" Porque el diálogo colaborativo entre los tomadores de decisiones y los profesionales de inteligencia no solo guía la producción y la difusión, sino que también guía la recolección y el análisis. (1999, p. 35)

## 3) Obtención y recolección de la información

“La obtención de información está dada por el esfuerzo de búsqueda sobre el tipo de informaciones previamente determinadas. Como veremos a continuación, la adquisición de

información asume formas diversas que se complementan y combinan”. (Davis, J., 1999, p. 36)

Davis, J. (1999), manifiesta que:

Este servicio inicia una serie de actividades de recopilación en función de la naturaleza y el propósito de la información requerida. Todo el proceso está determinado por el tipo de información, que define el número y tipo de recursos a utilizar. (p. 36)

Davis, J. (1999), manifiesta que:

El equilibrio entre los medios de adquisición (mano de obra o tecnología) y la capacidad de analizar y explicar es un parámetro que todo sistema inteligente intenta alcanzar. Sin este equilibrio se generará una gran cantidad de inteligencia, y si no se puede analizar a tiempo, se convertirá en información inútil. (p. 37)

#### **4) Análisis y producción**

Davis, J. (1999), manifiesta que:

El análisis incluye una serie de procesos intelectuales (selección, evaluación, interpretación, integración, registro, clasificación, clasificación, comparación, etc.) para transformar la inteligencia no evaluada en productos de inteligencia terminados para comprender o predecir su propósito y aplicación. Esto se logra mediante la revisión analítica, que intenta confirmar un hecho o una serie de hechos a través de múltiples fuentes, reduciendo así la posibilidad de sacar conclusiones erróneas. Supongamos que aquí hay una herramienta básica que permite ordenar los datos para construir una imagen comprensible de la situación, indicando la relación entre los componentes. (p. 38)

Davis, J. (1999), manifiesta que:

Con el análisis, los datos o hechos fragmentarios –carentes de valor en sí mismos– se transforman en un cuadro significativo al reunirlos e interpretarlos. Se trata de

encontrar las claves de la situación o asunto; es decir, extraer los mejores datos, los que sirven de puntos de apoyo para encontrar el significado del conjunto de hechos, lo que da forma a la inteligencia. Es lo que Washington Platt resume en la frase: “si se toman bastantes ‘nadas’ su suma es ‘algo’”. La producción de inteligencia se basa en alcanzar los mejores resultados haciendo uso de los datos obtenidos: extraer el máximo provecho de la información. (p.38)

Davis, J. (1999), manifiesta que:

Esta etapa la desarrolla el analista de inteligencia, quien elimina informaciones redundantes, erróneas y aquellas otras que no son aplicables a los objetivos informativos. Es el analista de inteligencia quien prepara las estimaciones o reportes, los que en general intentarán apegarse a los criterios de objetividad, calidad, concisión, oportunidad y globalidad. (p. 39)

Davis, J. (1999), manifiesta que:

Los productos finales del proceso deben proveer a los consumidores un entendimiento del tema y un esquema de conclusiones analíticas que se sustenten en los datos e informaciones. En algunos casos, la conclusión es lo único que se recuerda en el informe de inteligencia, del que se puede extraer la importancia de la conclusión en la estructura del material. (p. 39)

Davis, J. (1999), manifiesta que:

Los reportes hacen un balance entre descripción y análisis. La posición empírica en materia del análisis, sustentada por Sherman Kent, demuestre que los resultados del análisis de inteligencia incluyen la emisión de alertas basadas en hechos de evidencia disponibles y el establecimiento de condiciones mundiales. Willmore Kendall (World Politics, julio de 1949) considera que además de lo dicho por Kent, el análisis deberá considerar

y evaluar puntos de vista y políticas alternativas, y estimar los efectos posibles de la propia política. De esto último se deduce que la inteligencia requerirá del uso de los instrumentos de análisis de la teoría política para entender los fines y la dinámica de los procesos y, por lo tanto, el curso de los eventos. (p. 40)

Davis, J. (1999), manifiesta que:

La relación entre usuarios y consumidores determina la articulación y las formas que la fase de distribución y uso del producto inteligencia adquiere. Se trata en este punto de atender los requerimientos de los usuarios mediante las formas que las estimaciones y reportes de inteligencia asumen. Esta fase parte de la determinación de quiénes son los usuarios del servicio, entre los cuales se diseminarán los diversos productos del análisis. Responderse a la interrogante: ¿quién es el lector primario del producto? (p. 40)

Davis, J. (1999), manifiesta que:

Uno de los debates en torno a la calidad del contenido de las estimaciones de inteligencia consiste en la forma en la que se distinguirá la información de base del análisis realizado. La discusión nos plantea que, al no distinguir entre información y análisis, el consumidor no puede establecer las evidencias que llevaron al analista a plantear las conclusiones a las que arribó en la estimación de inteligencia. Ante ello, generalmente se recomienda que las estimaciones comprendan también un detalle de la información ya procesada para que ésta le permita al consumidor conocer las bases del análisis y poder tomar decisiones de mejor forma. (p. 41)

## **5) Distribución y uso**

“Alcanzando el grado de inteligencia finalizada, ésta es distribuida exclusivamente a los usuarios previamente definidos en la primera de las fases del ciclo”. (Davis, J., 1999, p. 42)

Davis, J. (1999), manifiesta que:

La difusión implica presentar la inteligencia de una manera que permita a los usuarios utilizarla. El formulario se puede proporcionar en una variedad de formatos, incluidos informes, imágenes y bases de datos orales o escritos. La difusión se puede realizar mediante el intercambio de datos físicos o mediante redes de comunicación y bases de datos interconectadas. (p. 42)

Davis, J. (1999), manifiesta que:

Para los usuarios, no importa lo que sea, el producto de inteligencia debe ser claro. La palabra debe tener un solo significado explicativo posible. Si la ambigüedad del informe es demasiado alta, se puede perder un análisis de alta calidad, preciso y completo. De esta forma, el informe -y la inteligencia contenida en él- pierde su significado porque no puede apoyar la toma de decisiones. (p. 42)

Davis, J. (1999), manifiesta que:

En la definición, procesamiento y análisis del ciclo de inteligencia y posterior distribución y uso por parte de consumidores o usuarios, surgirán nuevas demandas en forma de espiral para completar, especificar o simplemente actualizar estimaciones de inteligencia. Por tanto, a medida que la nueva inteligencia necesite, volverán a la mesa de servicio, que a su vez iniciará distintas fases del ciclo. (p.43)

“Aun cuando la inteligencia puede ser definida a partir de la forma en la que ésta se produce, una idea más exacta del concepto podremos alcanzarla estableciendo el sentido de la inteligencia, sus ámbitos y lo relativo a los servicios”. (Davis, J., 1999, p.43)

## **b. Utilidad de la Inteligencia**

### **1) Necesidad de inteligencia**

Phillip, H. (2000), manifiesta que:

Todas las políticas públicas requieren la información más precisa sobre el entorno de implementación, los participantes directos o indirectos, las opciones de toma de decisiones, los posibles impactos y respuestas, los medios a movilizar y las capacidades de las agencias gubernamentales. La institución que lo implementará, los beneficiarios, el propio proceso de implementación y otros aspectos. (p. 67)

Phillip, H. (2000), manifiesta que:

Esta es una norma común para cualquier departamento de gestión que quiera lograr el mejor nivel de eficacia y se vuelve más complicado cuando se trata de cuestiones de seguridad. En este caso, la información oportuna para sustentar las decisiones que se deben tomar es fundamental. Parte de esta información debe obtenerse mediante métodos secretos. (p.67)

Phillip, H. (2000), manifiesta que:

Entonces, es aquí donde el concepto de inteligencia entra en escena. Si bien, como vimos en el capítulo anterior, el concepto de inteligencia no depende del todo de obtener información en secreto, sí es cierto que esta característica es propia de las actividades. (p. 68)

Phillip, H. (2000), manifiesta que:

El sentido de oportunidad es una característica absoluta de la inteligencia; la utilidad, es decir, el uso previsto de los productos de inteligencia; el uso de nuestro propio método son los tres factores que distinguen entre el trabajo de inteligencia y la investigación en ciencias sociales. (p. 68)

Phillip, H. (2000), manifiesta que:

La inteligencia finalizada no es una toma de posición académica, es un conjunto de apreciaciones que ayuda a esclarecer asuntos que iluminan la toma de decisiones. De ello se derivan características más puntuales que tienen

que ver con la precisión, la integridad y la oportunidad. Ello se resume en las interrogantes lanzadas por Washington Platt acerca de los reportes de inteligencia: ¿Se justifica el esfuerzo del lector en leerlo, comprenderlo y tenerlo a la mano? ¿Vale el esfuerzo del redactor? (p. 70)

Phillip, H. (2000), manifiesta que:

Existen áreas de la administración pública que requieren de este tipo de información para la toma de decisiones, las que difícilmente pueden ser eficaces si carecen de información de inteligencia: seguridad, relaciones exteriores, defensa, seguridad interior y lo militar estrictamente hablando. (p. 70)

Phillip, H. (2000), manifiesta que:

Importantes amenazas para la seguridad están presentes en dichas áreas de la política pública. A pesar de que cada día los conflictos armados convencionales entre países se encuentran lejanos, otros fenómenos, p.e., el crimen organizado, la narcoactividad y el terrorismo, desafían la seguridad de los Estados. (p.71)

Phillip, H. (2000), manifiesta que:

Asimismo, las instituciones del régimen democrático requieren de condiciones de seguridad para el desempeño de sus funciones. Aquellas personas en quienes de acuerdo con el principio de representación se han confiado asuntos públicos requieren de una protección que no las haga vulnerables, para así ejercer el cargo con entera libertad. (p. 71)

Phillip, H. (2000), manifiesta que:

Las instituciones de los regímenes democráticos pueden fácilmente convertirse en presa de actividades delictivas - por motivos de coacción o amenazas- sin un posterior enjuiciamiento judicial, hecho que hace dudar del principio de representación democrática. En este caso, los

delegados no podrán desempeñar sus funciones porque se ven obligados, de hecho, a elegir bando para determinados beneficios. (p. 72)

Phillip, H. (2000), manifiesta que:

En estas áreas de la política pública, una de las funciones más importantes de las actividades de inteligencia es reducir la ambigüedad inherente al desarrollo de la realidad. Obtenga un cierto grado de precisión en la forma en que los eventos y fenómenos evolucionan con el tiempo. Considerando los parámetros de confidencialidad de los eventos relacionados con estos asuntos, no es fácil lograr metas en estos asuntos. (p. 72)

Phillip, H. (2000), manifiesta que:

La existencia actual o potencial de tales desafíos a la seguridad nacional, y el tipo de información necesaria para resolver estos desafíos, hacen necesarias las actividades de inteligencia. Además, aunque este fenómeno puede tomar formas más o menos graves en la actualidad, no hay indicios de que desaparezcan en un futuro próximo. (p. 73)

## 2) **Inteligencia de seguridad e inteligencia preventiva**

“La inteligencia no sólo tiene un sentido reactivo para hacer frente a problemas en desarrollo. Antes bien, ésta intenta anticipar, activando mecanismos de alerta temprana frente a fenómenos cuya factibilidad de ocurrencia es variable”. (Jeffrey, R., 1999, p. 87).

Los tipos de decisiones que se pretenden aclarar pueden resultar en inteligencia con características negativas o positivas, dependiendo de si está respondiendo a riesgos u oportunidades. Esto es lo que Sherman Kent cree que es inteligencia de seguridad e inteligencia positiva.

“La inteligencia capaz de alertar con certeza la ocurrencia de una crisis internacional es muy diferente de aquella que trata de advertir las potencialidades que un acuerdo de comercio con determinado país”. (Jeffrey, R., 1999, p. 87)

Jeffrey, R., manifiesta que:

a diferencia de la prevención y la seguridad orientada a la acción, la tarea de la inteligencia es generar conocimiento para predecir amenazas y ayudar en la toma de decisiones. Ambos son complementarios: la inteligencia advierte y ayuda a tomar acciones de seguridad. (1999, p. 87)

### 3) Necesidad de la inteligencia

Jeffrey, R. (1999), manifiesta que:

Para aquellos cuya única referencia histórica que obtienen en las actividades de inteligencia es el terror nacional, ciertamente les parece ridículo que sea necesario hacerlo. La conclusión puede ser que, dado que la inteligencia está estrechamente relacionada con el terrorismo nacional, no es necesaria ni deseable. O, la inteligencia es necesaria para lanzar un conflicto armado interno, y en el momento en que la inteligencia está deshabilitada, la inteligencia carece de una razón para su existencia (p. 89).

Jeffrey, R. (1999), manifiesta que:

En cambio, después de experimentar uno de los conflictos más extensos y tener un gran impacto en la geografía política de la Guerra Fría, comenzó el debate sobre el futuro de la inteligencia. Parlamentarios, académicos, políticos y periodistas relacionados con temas de seguridad y defensa participaron en esta discusión de una manera inédita en la historia de este tema (p. 89).

Jeffrey, R. (1999), manifiesta que:

Prioridades, métodos y pautas organizativas, la relación entre las cuestiones planteadas y la forma en que se esperan, la relación entre costos y beneficios, la relación entre productores y consumidores, la historia de actividades y servicios, la legalidad de las actividades y la forma. El control es ahora uno de los aspectos más importantes del tema. Sin embargo, la existencia de este

debate no exime de la responsabilidad de prestar atención a la necesidad de esta actividad (p. 90).

Jeffrey, R. (1999), manifiesta que:

las actividades de otros Estados que afectan intereses propios, la acción de agentes de gobiernos o fuerzas extranjeras en el territorio –espionaje, terrorismo internacional–, el fenómeno del crimen organizado, o bien aquellas organizaciones que dentro del país operan en la ilegalidad –organizaciones insurgentes, terrorismo local, entre otras–, la protección de personalidades, son todos ámbitos que demandan información de inteligencia (1999, p. 90).

Jeffrey, R. (1999), manifiesta que:

Existe una delgada línea entre el desarrollo de estas áreas y otras áreas, y el sistema de inteligencia que opera en un gobierno democrático tratará de definirlo claramente. Lo que queremos decir aquí es la supervisión de grupos o asociaciones que ejercen el derecho de petición y proponer diversas iniciativas, y la supervisión del proceso político, en el que diferentes grupos utilizan las reglas del sistema legal para resolver sus problemas y problemas entre países. Apoyar al partido o grupo gobernante, abierta o secretamente, o individualmente (p. 91).

“¿Cómo lograr que la acción de inteligencia desarrolle exclusivamente la primera agenda, propia de regímenes democráticos? Es la respuesta que a través de los años se ha intentado plantear de diversas maneras, para lo cual se desarrollan los controles democráticos”. (Jeffrey, R., 1999, p. 91)

“Guardo la esperanza que la primera agenda justifica el hacer de inteligencia, y que el riesgo de que la primera agenda lleve inevitablemente a la segunda pueda ser controlado a través del sistema de controles antes dicho”. (Jeffrey, R., 1999, p.91)

Jeffrey, R. (1999), manifiesta que:

Aquellos encargados de proteger a las personas, especialmente al presidente, pueden pensar que para cumplir con su misión, deben desarrollar su propia capacidad para monitorear a los grupos potenciales que pretenden derrocar al gobierno. De esta manera, las actividades de inteligencia pasaron rápidamente de la primera agenda a la segunda. La descripción de "grupos potenciales interesados en derrocar al gobierno" por objetivos de inteligencia es tan extensa que el departamento responsable de esta tarea puede hacer muchas cosas. (p. 92)

“Asimismo, puede pensarse que de la definición terrorismo local se derivan actividades de recolección de información en torno a grupos gremiales de cualquier índole que se desenvuelven de forma pacífica y legal”. (Jeffrey, R., 1999, p. 92)

Jeffrey, R., manifiesta que:

De esa forma, la inteligencia terminará desgastando una de las bases del régimen democrático dentro del cual cumple su labor: el disenso. Como lo advirtiera Philip Heymann: “... al igual que una droga potente, o alguna cirugía crítica, la recolección de información, aunque a veces resulta esencial, es una manera rápida de matar al paciente, la democracia, si se emplea en ocasiones equivocadas, o en la forma equivocada”. (1999, p. 92)

Jeffrey, R. (1999), manifiesta que:

La definición de dichos objetivos informativos deparará el empleo de una serie de métodos de recolección de información que vulnerarán los derechos ciudadanos. Interceptación de comunicaciones, uso de informantes para obtener información sensible, comportamiento psicológico contra individuos y grupos, detención ilegal y mediación de tortura durante el interrogatorio, hasta el secuestro y asesinato de opositores políticos. (p. 93)

“Por ello, como vimos en el capítulo anterior, los objetivos informativos deben ser definidos en última instancia por un funcionario que dependa directamente del poder político democráticamente electo”. (Jeffrey, R., 1999, p. 93)

Jeffrey, R. (1999), manifiesta que:

Además, estos objetivos deben estar respaldados por hechos y evidencias indiscutibles que puedan ayudar a determinar si es necesario recopilar información y la posibilidad de obtenerla por medios distintos a las actividades de inteligencia. (p. 93)

Jeffrey, R. (1999), manifiesta que:

La ley facilita todo esto y proporciona un marco para salvaguardar los derechos que pueden ser vulnerados por las actividades de inteligencia. El dilema de terminar temporalmente esta discusión muestra que el control debe operarse con información que tenga un nivel de clasificación de seguridad de manera regular, lo que hace que la actividad de control en sí sea extremadamente difícil. (p. 94)

#### **4) Potencialidades y dilemas**

“Las potencialidades que la actividad de inteligencia tiene se tornan a su vez en su punto más vulnerable. Extraer del presente los hipotéticos cursos de acción de fenómenos que aún no se presentan constituye ciertamente una tarea en extremo compleja”. (Kent, S., 1951, p.123)

En este momento, es necesario considerar la clasificación de factores estáticos, dinámicos y potenciales propuesta por Kent. Al implementar la inteligencia, se debe considerar:

- Qué pasó;
- Qué pasa; y
- lo que sucede.

“Aspirar a determinar certeramente lo que en el futuro puede acontecer en torno a un fenómeno es la pretensión de la inteligencia”. (Kent, S., 1951, p. 123)

Kent, S. (1951), manifiesta que:

Detectar la dirección del movimiento y las especificaciones existentes en torno al posible plan de acción en función de la situación real, así como los supuestos que los respaldan, para determinar la probabilidad de que ocurra el plan de acción propuesto. (p. 123)

Kent, S. (1951), manifiesta que:

La importancia de la actividad también la hace completamente diferente de la investigación en ciencias sociales. Además de manejar cierto tipo de fuentes y métodos, la inteligencia es única porque busca implementar un método para actuar con la mayor precisión posible. Actividades estrechamente relacionadas con el proceso de toma de decisiones. (p. 124)

“De esta forma, los decisores políticos pueden tener los elementos suficientes para estar en capacidad de visualizar tendencias y escenarios futuros –medios e inmediatos, internos o externos– que los asistirán en la toma de decisiones”. (Kent, S., 1951, p. 124)

“La inteligencia puede detectar, localizar y ayudar a comprender aquellas amenazas, vulnerabilidades, potenciales conflictos de cualquier naturaleza, o procesos de toma de decisión, que, ocurriendo, puedan significar un riesgo a las condiciones de gobernabilidad de cualquier Estado”. (Kent, S., 1951, p. 124)

“Se trata de alcanzar un nivel de conocimiento que permita delimitar un cuadro exacto de la situación de los países u organizaciones amigos, neutrales, o adversarios implicados directa o indirectamente en determinado fenómeno”. (Kent, S., 1951, p. 125)

“Ya durante el desarrollo de la crisis, la inteligencia está llamada a reunir, analizar y producir conocimientos útiles que

permitan la conducción de tales situaciones hacia soluciones duraderas”. (Kent, S., 1951, p. 125)

Kent, S. (1951), manifiesta que:

en áreas más específicas, la inteligencia se utiliza para detectar, identificar y advertir sobre amenazas provenientes del terrorismo y cualquier forma de crimen organizado que pueda afectar la situación de seguridad. Ahora nos centraremos en estas áreas. (p. 125)

### c. **Ámbitos de la Inteligencia**

#### 1) **La inteligencia y las inteligencias**

En términos generales, la inteligencia es la abstracción de diferentes niveles, disciplinas, procesos y campos. Este es un concepto que intenta generalizar lo que sucede en la realidad de un sistema de seguridad. La especialización del trabajo de inteligencia hace que se divida en función de diversos factores, entre los que planteamos los siguientes puntos:

- Usuario, contenido y tiempo: inteligencia operativa-inteligencia estratégica;
- Sus objetivos, medios y capacidades: inteligencia-contrainteligencia-operaciones encubiertas;
- Área territorial: inteligencia interna-inteligencia externa;
- La naturaleza del fenómeno que trata: crimen organizado, asuntos militares, económicos, ambientales y financieros relacionados con el crimen organizado y el lavado de activos.

Prados, J. (1985), manifiesta que:

Esta clasificación aclara los factores detrás del campo actual de la inteligencia. Sin embargo, no se puede considerar como un solo cuadro y solo en una dirección. Existen múltiples conexiones entre cada inteligencia generada por los factores expuestos. Por ejemplo, esto hace que la inteligencia estratégica sea el foco de parte de la inteligencia presentada aquí. Lo mismo ocurre con la

inteligencia externa, que cubre al menos cuestiones militares, económicas y políticas (p. 56).

“De los factores antes señalados podríamos decir que tanto el primero (usuario, contenido y temporalidad) como el segundo (objetivos, medios y capacidades) constituyen distinciones elementales que han acompañado el desarrollo de la inteligencia moderna”. (Prados, J., 1985, p. 56)

Prados, J. (1985), manifiesta que:

El tercero de los factores (lo territorial) es sujeto de una doble discusión. Por una parte, existen sistemas de inteligencia para los cuales no existe una distinción precisa con la forma en que asumen los asuntos internos y los asuntos externos. Ambos son tratados por igual y, en algunos casos, gestionados por un único servicio que concentra estas áreas. (p. 57)

Prados, J. (1985), manifiesta que:

Estos sistemas -en la gran mayoría de los casos- operan en sistemas políticos autoritarios o en proceso de transformación o consolidación democrática. En segundo lugar, al mismo tiempo, los debates sobre la naturaleza del Estado y los nuevos temas incluidos en la agenda de seguridad cuestionan la validez de esta distinción. (p. 57)

“Como respuesta a ello, se han desarrollado ámbitos de especialización (la inteligencia económica, la inteligencia criminal y la inteligencia financiera) que no están definidos territorialmente”. (Prados, J., 1985, p. 57)

Prados, J. (1985), manifiesta que:

Esto último está ligado al cuarto factor: la naturaleza de los fenómenos. En este vale la pena diferenciar a los asuntos militares –ámbito que durante un largo tiempo fue sinónimo de inteligencia– de los temas económicos, de crimen organizado y de carácter financiero. Vinculados antiguamente a la inteligencia estratégica, estos últimos han alcanzado su estatus de especialización ante el

posicionamiento crecientemente mayor que han adquirido estos temas dentro de la agenda de seguridad. Se reconoce con esto que es este factor el que ha tenido una dinámica de cambio mayor, sufriendo importantes modificaciones. (p. 58)

Prados, J. (1985), manifiesta que:

De hecho, con el tiempo, los fenómenos militares tradicionales han ido cambiando, estos fenómenos pueden requerir información de inteligencia, incluida la económica, ambiental, el terrorismo y diversas manifestaciones del crimen organizado en la agenda de inteligencia, incluidas las cuestiones financieras provocadas por el blanqueo de capitales, funcionar). (p.59)

## **2) Inteligencia estratégica e inteligencia operacional**

Peñaloza, C. (1984), manifiesta que:

La inteligencia estratégica proporciona a los tomadores de decisiones la información necesaria para tomar decisiones o políticas importantes. Está íntimamente relacionado con los requerimientos de inteligencia en los puestos superiores de las agencias de inteligencia relacionadas con el liderazgo estratégico nacional. Con el gobierno como usuario, la inteligencia estratégica es aplicable a todos los niveles: estrategia nacional, estrategia departamental y estrategia operativa. (p.23)

Peñaloza, C. (1984), manifiesta que:

El contenido de este tipo de inteligencia se suele definir como conocimiento y estimaciones sobre las capacidades, vulnerabilidades, intenciones, posibles planes de acción y procesos de toma de decisiones de países u organizaciones amigas, neutrales u hostiles, así como conocimientos y estimaciones sobre la situación interna. y amenazas. El país en sí se corresponde con diferentes factores de poder.

Medios estratégicos estudiar de antemano posibles acciones y reacciones. (p.23)

JICFP (1984), manifiestan que:

Los tipos de usuarios de la inteligencia estratégica hacen que este tipo de inteligencia sea más global en el campo o alcance de su operación. La inteligencia estratégica en sí misma no tiene valor y, por lo tanto, está relacionada con el desarrollo de la seguridad nacional, la defensa nacional, las relaciones exteriores y la política económica. (p. 24)

Berkowitz, B., & Goodman, A. (1989), manifiestan que:

Alcanzando una dinámica propia, la inteligencia estratégica resulta de la integración de toda una serie de productos provenientes de los diferentes ámbitos de inteligencia. De acuerdo con Berkowitz y Goodman, este tipo de inteligencia requiere de la integración de informaciones concernientes a diversos ámbitos de la realidad (político, militar, económico, social, de desarrollo tecnológico, entre otros). (p.234)

Berkowitz, B., & Goodman, A. (1989), manifiestan que:

Es también característico de este tipo de inteligencia el enfoque de largo plazo. La inteligencia estratégica no intenta responder a fenómenos del momento, sino más bien estar en condiciones de prevenir (prevención estratégica), alertar sobre el comportamiento probable de diversas amenazas a la seguridad y prever el manejo de crisis; elementos todos estrechamente articulados con la toma de decisiones. (p. 234)

Berkowitz, B., & Goodman, A. (1989), manifiestan que:

Por su parte, la inteligencia operativa está relacionada con fenómenos de corto plazo. Según Berkowitz y Goodman, se utiliza para determinar las capacidades actuales y futuras de un proyecto u operación sobre una base actual, lo que no se puede lograr mediante el enfoque a largo plazo de la inteligencia estratégica. No está asociado con

el gobierno como entidad, sino con un departamento específico de la administración pública. (p. 235)

Berkowitz, B., & Goodman, A. (1989), manifiestan que:

La complementariedad entre inteligencia estratégica e inteligencia de combate se deriva de los tipos de problemas que rodean un mismo problema: la posibilidad de desarrollar agresiones armadas externas en el Reino de los Espejos. (p. 236)

Berkowitz, B., & Goodman, A. (1989), manifiestan que:

Aunque la inteligencia estratégica se preguntará sobre los factores que promoverán tal agresión, refleja el proceso de toma de decisiones del país, las capacidades de la red y la vulnerabilidad; la inteligencia de combate estudiará el clima, el terreno y la secuencia de batalla del oponente. (p. 237)

### **3) Inteligencia, contrainteligencia y acción encubierta**

Ugarte, J. (1990), manifiesta que:

La inteligencia es diferente de la contrainteligencia y las operaciones encubiertas. La diferencia entre ellos es que la contrainteligencia tiene como objetivo proteger la información y el personal de los servicios de inteligencia hostiles u otros tipos de organizaciones; las operaciones secretas requieren otras actividades más allá del ciclo de inteligencia. (p. 58)

Ugarte, J. (1990), manifiesta que:

Las agencias de inteligencia deben utilizar un conjunto de medidas de seguridad para garantizar el éxito de sus funciones. Cuando este conjunto de medidas sea violado o esté a punto de romperse, surgirá la contrainteligencia. Esto tiene dos dimensiones. Por un lado, las actividades de contrainteligencia brindan garantías de seguridad para las actividades de inteligencia, y establecen y supervisan las medidas de seguridad de las instalaciones, el personal

y la información. Esta forma de contrainteligencia se puede clasificar como contrainteligencia pasiva. (p.58)

Ugarte, J. (1990), manifiesta que:

Sin embargo, la parte más compleja de las actividades de contraespionaje incluye las actividades de obtención de información, que ilustran la estructura, los planes y los patrones operativos que ayudan a eliminar las actividades de las agencias de inteligencia que se clasifican como hostiles. (p. 58)

“Lo que de acuerdo con J. Richelson, puede incluir la realización de actividades para asegurar la negación de informaciones y la infiltración de los servicios en cuestión. Esta modalidad podría catalogarse como contrainteligencia activa”. (Ugarte, J., 1990, p. 58)

Ugarte, J. (1990), manifiesta que:

Cada departamento de inteligencia a cargo de un determinado campo también es responsable de la contrainteligencia en ese campo, activa y pasiva, al mismo tiempo. Aunque la inteligencia a su vez implica contrainteligencia, requiere el uso de capacidades altamente sofisticadas que deben diferenciarse. Se trata de monitorear las actividades de otras agencias de inteligencia o actividades dentro del territorio. (p. 59)

#### **4) Inteligencia interior e inteligencia exterior: los ámbitos territoriales**

“Atendiendo a la distinción entre los conflictos entre Estados o poderes y aquellos otros que se dan a lo interno del Estado, algunos sistemas de seguridad han identificado que la respuesta a tales asuntos debe ser diferente”. (Ugarte, J., 1990, p. 59)

Ugarte, J. (1990), manifiesta que:

Si antes del primero se utiliza todo el poder de la nación para luchar por la supervivencia del país y contra la agresión extranjera, entonces antes del segundo, la aplicación de la ley a los infractores es presuponer normas

y someterlas al poder judicial para su posterior aplicación de sanciones. Raymond Aron permitió citar a Jean Jacques Rousseau (Jean Jacques Rousseau) en su ensayo clásico Paz y guerra entre naciones (Alianza. España, 1985), dijo: “De hombre a hombre vivimos en el estado civil y sometidos a las leyes; de pueblo a pueblo cada uno goza de la libertad natural, lo cual vuelve nuestra situación peor que si se desconocieran estas distinciones. Porque al vivir a la vez en el orden social y en el estado natural nos encontramos sujetos a los inconvenientes de uno y otro”. De tal forma que, ya en opinión de Aron: “... el estado de naturaleza (o de guerra potencial) entre Estados difiere esencialmente del estado civil en el interior de los Estados. Los ciudadanos obedecen a la ley, aunque ésta exprese y a la vez disimule la fuerza [...] La distinción entre los conflictos en el interior de la propia unidad política y los conflictos entre unidades resulta clara a lo largo de la historia, aunque las guerras civiles hayan sido, quizá, tan numerosas como las guerras inter-estatales...”. (p. 62)

Ugarte, J. (1990), manifiesta que:

De la distinción que resulta de comprender la naturaleza diferente de tales conflictos, se derivan disímiles poderes o formas de encararlos, lo que hace que la inteligencia que se realiza a lo interno del Estado tenga requerimientos específicos que no pueden compararse con aquélla que se realiza fuera de las fronteras. (p. 62)

Ugarte, J. (1990), manifiesta que:

La inteligencia interior es aquélla que se desarrolla dentro de las fronteras del Estado. Entiende generalmente fenómenos de naturaleza estratégica, económica y de seguridad interior. Al comprender dentro de este ámbito a la inteligencia útil para la atención a los fenómenos delictivos y del crimen organizado, es este tipo de inteligencia el que se acerca a la denominada inteligencia

criminal o policial, punto regularmente sujeto a discusiones, del que nos ocupamos en el título siguiente.  
(p. 63)

Ugarte, J. (1990), manifiesta que:

La definición de inteligencia realizada en el país debe trazar una línea entre los actos delictivos y la vigilancia del discurso político dentro de un marco legal. Equilibrar las necesidades de investigación con los derechos civiles y políticos es el objetivo para alcanzar. (p. 63)

### **2.2.2 Desempeño Profesional**

Es la capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo.

#### **a. Desempeño**

Al respecto Alles (2006), sostiene que:

Desempeño, como el comportamiento laboral de los empleados al completar sus labores y responsabilidades. También, hace mención a los beneficios del puesto los siguientes indicadores, beneficios que potencian el conocimiento de la función, las capacidades para realizar tareas, la experiencia y la iniciativa para el desempeño de tareas profesionales. Por otro lado, las características personales o conductuales se definen como cuestiones que son inseparables de las personas, tales como: puntualidad, responsabilidad, cooperación, compromiso, motivación, trato, etc. (p.76)

En este sentido, los factores de desempeño se reflejan en el éxito de las metas laborales, tales como: ventas, calidad, productividad, utilidades, oportunidades, etc. Finalmente, un estándar es una medida de referencia, una unidad de medida para ciertos hechos.

En términos de estándares de trabajo, representa el nivel mínimo de desempeño que debe alcanzar la organización. Los estándares pueden ser subjetivos u objetivos; cuando no se puede establecer un estándar de medición preciso, es subjetivo, pero se verá afectado por la opinión

general del evaluador; si se puede medir con algunos indicadores reales y verificables, es objetivo. como cantidad de producción, cantidad de ventas, beneficio obtenido, tiempo invertido, etc.

### 1) Dimensiones de desempeño laboral

#### a) Satisfacción laboral

Para Robbins y Coulter (2016), manifiesta que:

La satisfacción laboral describe un sentimiento positivo sobre el trabajo, que se deriva de la evaluación de sus características personales. Los empleados con alta satisfacción laboral tienen ideas positivas en el entorno laboral. (p. 56)

Al respecto Chiavenato (2009) sostiene que:

La satisfacción de las personas proviene de aspectos ambientales, como salario, tareas a realizar, oportunidades de ascenso, beneficios, relaciones interpersonales, seguridad laboral y excelente estilo de liderazgo. Todo esto conduce a la satisfacción laboral. (p. 187).

#### b) Necesidades de reconocimiento

Según (Montaño, 2016, p. 266), “manifiesta que esta necesidad es de reconocimiento de la personalidad del individuo según Maslow”, existen dos tipos de necesidades de reconocimiento como son:

- **Necesidades de reconocimiento inferior:** Según Montaño (2016) “hace mención del reconocimiento por parte de los demás. Esto es, necesidades de estatus, fama, gloria, reputación, dignidad, etc”. (p. 266).
- **Necesidades de reconocimiento superior:** Según Montaño (2016) “hace mención del reconocimiento de la propia persona, como es el respeto a sí mismo, sentimiento de autoconfianza, competencia, libertad, independencia, etc”. (p. 266).

#### c) Reconocimiento y recompensas

Al respecto Chiavenato (2009) sostiene que, “el salario, los beneficios e incentivos que determinan el reconocimiento por un buen trabajo. Los colaboradores esperan que se reconozca y recompense su rendimiento”. (p.44)

- **Remuneración:** Según Chiavenato, (2009) “la remuneración debe ser justa y adecuada y las condiciones de trabajo higiénicas, ordenadas y seguras”. (p. 44).
- **Participación:** Al respecto Chiavenato (2009), “sostiene que los colaboradores deben sentir que pueden participar en las tomas de decisiones de la institución y obtener un beneficio entorno a ello”. (p. 45)
- **Oportunidades de crecimiento:** Chiavenato (2009) lo conceptualiza como carrera y educación, facilitando oportunidades para el desarrollo personal y profesional. Los trabajadores deben confiar que las oportunidades son alcanzables en la organización, solo requieren trabajo duro y dedicación. (p.45)

## 2) **Compensaciones y beneficios**

Al respecto Chiavenato (2009) sostiene que:

el salario y los beneficios están relacionados con los salarios, los beneficios y las recompensas que reflejan el reconocimiento de un buen trabajo. Los empleados quieren que su desempeño sea reconocido y recompensado. Esto hará que se refuercen activamente, mejorando así su desempeño y satisfechos con lo que han hecho (p. 47).

### a) **Evaluación del desempeño y recompensas**

Al respecto Chiavenato (2009) sostiene que, “es una minuciosa medición de los resultados de las operaciones para recompensar el rendimiento individual o grupal” (p. 51).

### b) **Trabajo en equipo**

Al respecto Chiavenato (2009) sostiene que:

Los equipos de alto rendimiento se caracterizan por un alto grado de participación del personal y la

búsqueda de respuestas rápidas e innovadoras a los cambios en el entorno empresarial para satisfacer las crecientes necesidades de los clientes. Las organizaciones están cambiando rápidamente al trabajo en equipo o colaborativo. (p. 84).

**c) Proactividad**

Al respecto Montaña (2016) sostiene que:

La definición de iniciativa es la decisión del individuo de controlar su comportamiento de manera positiva y tomar la iniciativa para obtener una actitud personal que crea que le ayudará a obtener mejores resultados, y responsabilizarse de los resultados que obtiene de la misma forma. Las personas proactivas tienen las tres características de actitud positiva, iniciativa y creatividad, que pueden promover la superación continua de desafíos. Estos conceptos son muy valorados en el mundo laboral en constante cambio de hoy, y se necesitan empleados que se adapten constantemente a nuevas situaciones y ayuden a la empresa a adaptarse a estos cambios (p. 41.)

**d) Cooperación y colaboración en la tarea**

Montaña (2016) cree que la cooperación entre los diferentes miembros de un grupo es parte esencial de la formación integral de un grupo, al integrar a estos miembros en la función correcta y desarrollar el rol que deben jugar en el grupo. Por tanto, las relaciones pueden beneficiar o perjudicar el trabajo en equipo y la colaboración. Aunque saber que el espíritu de cooperación es un requisito importante a la hora de formar un equipo de trabajo productivo, tanto los líderes como los miembros del equipo actuarán en las circunstancias adecuadas. La convivencia de los miembros es beneficiosa para el equipo y el objetivo (p. 361.)

**3) La comunicación**

Al respecto Chiavenato (2009), sostiene que:

Cualquier organización basada en el proceso de comunicación. La dinámica de una organización solo puede ocurrir cuando asegura que todos sus miembros están conectados e integrados adecuadamente. En otras palabras, las ideas y los objetivos están relacionados entre sí para que la organización tenga éxito. (p.57)

**a) Administrar la atención**

Al respecto Chiavenato (2009) sostiene que:

La percepción de los colaboradores para que comprendan diferentes situaciones laborales y los mantengan en contacto con todo lo que sucede en el entorno. Es un principio básico que los empleados pueden enviar y recibir mejor información y promover un cambio de comportamiento. (p.59)

**b) Innovación**

Al respecto Chiavenato (2009), sostiene que, “el objetivo de los líderes o jefes es estimular la creatividad de los colaboradores, preguntarles sobre ideas y sugerencias innovadoras”. (p. 59)

**c) Ideas**

Al respecto Chiavenato (2009) menciona que:

Los colaboradores alientan a la organización a crear nuevas ideas, nuevas ideas, experiencias, visiones, expectativas, sueños, habilidades, destrezas y habilidades. Lo más importante es que debido a la iniciativa e iniciativa de la organización, el conocimiento y la experiencia de individuos y equipos pueden ser transformado en resultados apoyados por el colaborador. (p. 62)

**d) Relación**

Al respecto Montaña (2016) sostiene que:

Establece que la cohesión grupal y el sentido de pertenencia al grupo son factores que inciden en la colaboración de los miembros. La relación

interpersonal entre miembros sea buena o mala, afectará a la cohesión del equipo, lo que a su vez incide en la colaboración entre miembros. (p. 180).

## b. Motivación

Montaño (2016), sostiene:

La motivación se define como las personas que aceptan el estímulo para actuar de determinada manera, la comunicación formal e informal debe jugar un papel importante en la empresa, satisfaciendo los estímulos motivacionales reconociendo los logros de sus integrantes y proporcionando una mejor comunicación. Dado que cada uno es un individuo movido por una serie de deseos, gustos y valores diferentes, cada uno tendrá diferentes tipos de motivaciones, dependiendo de lo que quiera lograr. (p.145) De esta forma se pueden identificar diferentes tipos de motivaciones, como:

- 1) **Motivación hacia el logro:** Montaño (2016) cree que: para estas personas, es importante alcanzar los objetivos marcados. Lo que motiva a estos empleados es su desarrollo y crecimiento profesional, por lo que sus superiores deben reconocer la realización de las metas de dichos empleados, aunque no busquen el reconocimiento, sino que solo logren desafíos. (p. 145).
- 2) **Motivación de la afiliación:** Montaño (2016) Creo que como persona social, las personas necesitan reconocimiento social. Lo que inspira a estas personas es unirse al grupo y desarrollar un sentido de pertenencia. En este caso, la comunicación informal juega un papel importante porque, como se mencionó anteriormente, se utiliza para crear grupos informales. (p. 145).
- 3) **Motivación de poder:** Montaño (2016) Piense: como sugiere el nombre, en comparación con otros colegas, la motivación de estos empleados es ganar poder. Para este tipo de motivación, la comunicación formal es la clave, porque al igual que los planes de comunicación, muchas empresas tienen planes de carrera, a través de los cuales los empleados sabrán cómo obtener los puestos de poder que desean. (p. 145).

- 4) **Motivación de competencias:** Montaña (2016) Cree que el propósito de este incentivo es hacer un buen trabajo. A diferencia de la motivación por el logro, el objetivo no es solo lograrlo, sino lograr el objetivo de una manera excelente. Por este tipo de motivación, la comunicación formal y el reconocimiento del excelente trabajo, así como la comunicación informal, son reconocidos por los compañeros. (p. 145).

c. **Funciones esenciales**

1) **Función**

Al respecto Chiavenato (2009), explica que:

Es una serie de actividades y comportamientos requeridos por personas que ocupan determinados puestos en una organización. Muchas funciones son claras y definidas, ya sea en función de la comprensión de las tareas organizativas o de los procesos técnicos de un individuo, o porque las comunican los líderes formales u otros miembros de la organización. Todos deben cumplir con sus funciones para cumplir con las expectativas de su puesto. La organización es un conjunto de funciones o actividades que las personas esperan y un conjunto de funciones superpuestas compuestas por personas que tienen expectativas específicas para otras personas. Las organizaciones solo pueden operar después de que las personas que deben desempeñar roles específicos y realizar las actividades requeridas llenen sus puestos correspondientes. (p. 276).

2) **La identidad de la función**

Chiavenato (2009), define que, “a las actitudes y los comportamientos de los colaboradores, deben ser consistentes con respecto a las responsabilidades asumidas”. (p.72)

3) **La expectativa de la función**

Al respecto Chiavenato (2009), explica que:

Según el rol que se le asigna, así es como otras personas piensan que esa persona debe reaccionar y comportarse en una situación particular. El papel que asumen las personas en el entorno en el que actúan incide obviamente en su comportamiento. Por tanto, el papel del juez muestra dignidad y principios, mientras que el papel del entrenador de fútbol muestra que debe inspirar a sus jugadores. (p. 277).

### 2.3 Marco Conceptual

**Adiestramiento:** Acciones dirigidas a capacitar a los empleados para la realización de tareas, ya cuentan con los conocimientos básicos necesarios. (Terminología castrense de uso en el EA, 2001)

**Ambiente operacional:** Es una combinación de condiciones, entornos e influencias que afectan el uso de las capacidades y la toma de decisiones del comandante. (Manual PMTD, 2014)

**Contrainteligencia:** De acuerdo con la DINI (2014), la contrainteligencia tiene por finalidad la protección de las capacidades nacionales (activos críticos) para garantizar su desarrollo y supervivencia, contrarrestando las actividades de inteligencia hostil que generan riesgo para el logro de los objetivos nacionales.

**Doctrina:** Organización sistemática de principios, conceptos, normas y procedimientos que materializan el pensamiento militar y buscan darle una solución a la problemática militar globalmente considerada. (Terminología castrense de uso en el Ejército Argentino, 2001).

**Equipamiento:** Es cada uno de los efectos finales, principales o secundarios, o conjuntos de ellos, que pueden operar en forma individual o completándose entre sí sin tener que depender para ello de su acoplamiento o conexión con otros equipos. (Terminología castrense de uso en el Ejército Argentino, 2001)

**Guerra de cuarta generación:** Los conflictos de cuarta generación son amplios y abarcan una gran gama de situaciones que tienen como protagonistas a actores estatales y no estatales haciendo uso de un

grado variable de violencia. Guerra híbrida Este tipo de guerra está incluida dentro de las denominadas guerras de cuarta generación. “Busca fusionar la letalidad del conflicto estatal con el fervor salvaje y fanático de la guerra irregular. Las organizaciones pueden tener una estructura política jerárquica, junto con células centralizadas o unidades tácticas en red”. (Hoffman, F, 2007. p. 28)

**Guerra en la población:** En contraposición con la guerra industrial o convencional, esta se desarrolla en el seno de la población. La guerra industrial interestatal se relaciona con la prueba de fuerza. La guerra en medio de la población se relaciona con ganar la batalla de voluntades.

**Guerra no convencional:** Es un amplio espectro de operaciones militares y paramilitares, generalmente de larga duración, predominantemente conducidas con fuerzas propias del lugar, las cuales son organizadas, adiestradas, equipadas, apoyadas y dirigidas en diferentes niveles por organizaciones o fuerzas externas. (Manual PMTD, 2014)

**Organización:** Es la estructura que adopta un elemento militar, conforme con lo prescrito por la autoridad competente en un cuadro de organización. (Terminología castrense de uso en el Ejército Argentino, 2001). Dependiendo del nivel, será fija o variable.

**Seguridad Nacional:** Es la situación que alcanza el Estado en la que tiene garantizada la soberanía, independencia e integridad territorial, el estado constitucional de derecho, la paz social y los intereses nacionales, así como la protección de la persona y los derechos humanos, mediante acciones de naturaleza diversa y carácter multidimensional, que permitan hacer frente a las amenazas y las preocupaciones, con la finalidad de crear las condiciones propicias para el bienestar general. (SEDENA, 2015).

## **CAPITULO III**

### **HIPOTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1 Formulación de Hipótesis**

##### **3.1.1 Hipótesis general**

Existe relación entre la capacitación especializada de inteligencia y el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021.

##### **3.1.2 Hipótesis específicas**

- Existe relación entre la capacitación especializada de inteligencia y la motivación de los futuros oficiales del arma de inteligencia de la escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021
- Existe relación entre la capacitación especializada de inteligencia y las funciones esenciales de los futuros oficiales del arma de inteligencia de la escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021

#### **3.2 Definición conceptual y operacional de las variables**

##### **3.2.1 Variable X: Capacitación de Inteligencia**

###### **Definición conceptual**

Al referirnos a la Capacitación Especializada de Inteligencia, estamos mencionando los conocimientos teórico-prácticos necesarios para poder optimizar nuestra preparación como elementos de Inteligencia; buscando plasmar en la práctica mediante el desempeño laboral lo aprendido en las aulas.

###### **Definición operacional**

Preparación que potencia las capacidades del elemento de inteligencia y permite cumplir la misión con mayor eficacia.

##### **3.2.2 Variable Y: Desempeño Profesional**

###### **Definición conceptual**

Es la capacidad de un individuo para efectuar acciones, deberes y obligaciones propias de su cargo o funciones profesionales que exige un puesto de trabajo.

### **Definición operacional**

Comportamiento del oficial en forma profesional, donde pone en ejecución todo lo aprendido en su etapa de formación

## **3.3 Operacionalización de las variables**

Tabla 1. *Operacionalización de las variables*

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEMS</b>
X  Capacitación de Inteligencia	Ciclo de Inteligencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Planeamiento y Dirección</li> <li>● Pasos del ciclo</li> <li>● Obtención y recolección de la información</li> <li>● Análisis y producción</li> <li>● Distribución y uso</li> </ul>	1, 2 3 4 5 6
	Utilidad de la Inteligencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Necesidad de inteligencia</li> <li>● Inteligencia de seguridad e inteligencia preventiva</li> <li>● Necesidad de la inteligencia</li> <li>● Potencialidades y dilemas</li> </ul>	7, 8 9 10 11
	Ámbitos de la Inteligencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>● La inteligencia y las inteligencias</li> <li>● Inteligencia estratégica e inteligencia operacional</li> <li>● Inteligencia, contrainteligencia y acción encubierta</li> <li>● Inteligencia interior e inteligencia exterior: los ámbitos territoriales</li> </ul>	12, 13 14 15 16
Y  Desempeño Profesional	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Motivación hacia el logro</li> <li>● Motivación de la afiliación</li> <li>● Motivación de poder</li> <li>● Motivación de competencias</li> </ul>	17, 18 19 20 21
	Funciones esenciales	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Función</li> <li>● La identidad de la función</li> <li>● La expectativa de la función</li> </ul>	22, 23 24 25

## **CAPÍTULO IV**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **4.1 Método de estudio**

En el presente trabajo de investigación se aplica el Método Hipotético Deductivo. Argumenta, Guanipa, M. (2010), el método hipotético deductivo, es el conjunto de teorías y conceptos básicos, elaborando en forma deductiva las consecuencias empíricas de las hipótesis, y tratada de falsearla para reunir la información pertinente.

Por tanto, busca la solución a los problemas planteados. De la misma manera según Bernal, C. (2010), el método consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca reclutar o falsear tales hipótesis deduciendo de ellas con conclusiones las cuales deben confrontarse con los hechos.

En tal sentido el enfoque hipotético deductivo llega a unas conclusiones a través de un procedimiento de inferencia o cálculo formal.

#### **4.2 Enfoque de la Investigación**

El trabajo actual tiene un método cuantitativo. La investigación cuantitativa es una investigación que recopila y analiza datos cuantitativos de variables. La investigación cualitativa impide la cuantificación. La investigación cuantitativa intenta determinar la fuerza de la asociación o correlación entre variables y generalizar y objetivar los resultados entre muestras para inferir la población de la que proviene cada muestra. Después de estudiar la correlación o correlación, el objetivo es hacer inferencias causales para explicar de alguna manera por qué sucedieron o no sucedieron las cosas. (Abdellah, F. y Levine E. 1994, p.382)

#### **4.3 Tipo de Investigación**

El tipo de investigación es sustancial porque intenta dar respuesta a preguntas teóricas sobre las variantes del modelo, y se orienta hacia la “descripción y explicación”, en cierta medida, “dirigiéndola hacia la investigación básica o pura” (Sánchez y Reyes, 2002, p. 18). -19) hacen válida la siguiente observación: "Todas las investigaciones básicas pueden ser sustantivas, pero no todas las investigaciones sustantivas deben ser básicas" (p. 21).

#### **4.4 Nivel y Diseño de la Investigación**

El nivel de investigación es relacionado y descriptivo; la relevancia es un tipo de investigación que tiene como objetivo medir el grado de relación entre dos o más conceptos o variables. Además, lo explicativo es causal; no solo se trata de describir o resolver el problema, sino también de encontrar la causa de la situación.

La investigación relacionada tiene como objetivo visualizar cómo varios fenómenos están relacionados o no relacionados o relacionados entre sí, cómo se comporta una variable y comprender el comportamiento de otra variable relacionada. Tiene como objetivo evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o el grado de relación entre dos variables. Básicamente mide dos o más variables para determinar su grado de correlación, pero no intenta dar una explicación completa (causalidad) del fenómeno en estudio, solo estudia el grado de correlación y mide las variables.

Según Cancela et al. (2010), los estudios de correlación incluyen aquellos estudios en los que nos interesa utilizar coeficientes de correlación para describir o aclarar las relaciones entre las variables más importantes. Estos coeficientes de

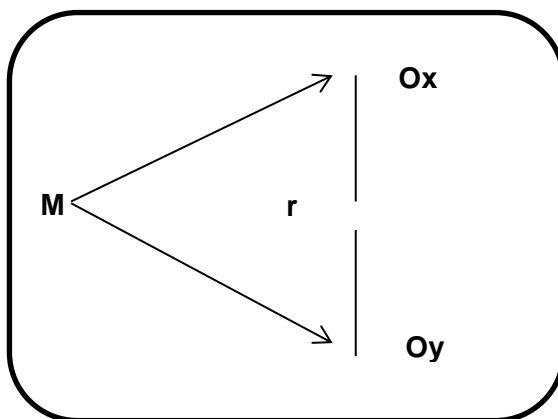
correlación son indicadores matemáticos que brindan información sobre el grado, la fuerza y la dirección de la relación entre las variables.

La encuesta actual propone un diseño no experimental porque significa que las variables independientes no se manipulan deliberadamente porque ya han ocurrido y los participantes no se asignan al azar. En este tipo de investigaciones se observan y luego se analizan los fenómenos que ocurren en el medio natural.

Según (Hernández, R. – Fernández, C. & Baptista, M.; 2014):

Puede definirse como una investigación realizada sin manipulación deliberada de variables. En otras palabras, en estos estudios, no cambiamos intencionalmente las variables independientes para ver sus efectos sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos que ocurren en el medio natural y analizarlos. (p.245).

De acuerdo con el siguiente grafico:



**Denotación:**

**M** = Muestra de investigación

**O** = Observación

**X** = Variable 1: Capacitación de Inteligencia

**Y** = Variable 2: Desempeño Profesional

**r** = Relación de variables

#### 4.5 Técnicas e Instrumentos para la recolección de datos

##### 4.5.1 Técnicas de recolección de datos

Los especialistas usan una diversidad de métodos para coleccionar datos sobre la situación existente, como entrevistas, cuestionarios, registros de inspección (revisión in situ) y observaciones. Cada cual presenta ventajas y

desventajas. Es común que se utilicen dos o tres para complementar la labor de cada uno y colaborar a garantizar una investigación exhaustiva.

Se ha aplicado como técnicas de recolección de datos:

- Investigación documental

#### **4.5.2 Instrumentos de recolección de datos**

Sabino expone que un instrumento de recolección de datos es, en principio, cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información. Los datos secundarios, por otra parte, son registros escritos que proceden también de un contacto con la práctica, pero que ya han sido recogidos, y muchas veces procesados, por otros investigadores suelen estar diseminados, ya que el material escrito corrientemente se dispersa en múltiples archivos y fuentes de información. (Sabino, 1996).

“La selección de técnicas e instrumentos de recolección de datos implica determinar por cuáles medios o procedimientos el investigador obtendrá la información necesaria para alcanzar los objetivos de la investigación.” (Hurtado, 2000. p.164).

Se utilizó como instrumentos de recolección de datos:

- Cuestionarios

## **4.6 Población y Muestra**

### **4.6.1. Población**

Según Tamayo (2012) señala que: “La población es la totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de unidades de análisis que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrando un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica, y se le denomina la población por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a una investigación”. (p.180)

La población estará conformada por cuarenta y tres (43) cadetes de cuarto, tercero y segundo año del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

### **4.6.2 Muestra**

No existe muestra.

Hernández, Fernández, Baptista (2014), expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.69).

## CAPÍTULO V

### INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS, Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

#### 5.1 Análisis Descriptivo

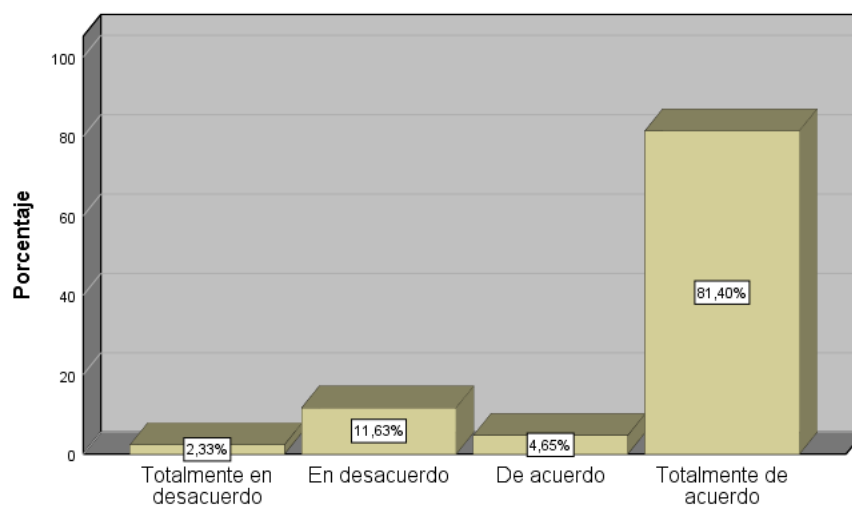
##### 5.1.1. Capacitación de Inteligencia Ciclo de Inteligencia

P-1 ¿Cree Ud. que la ejecución adecuada del ciclo de inteligencia influye en el desempeño profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"?

Tabla 2. *Ciclo de inteligencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,3	2,3
	En desacuerdo	5	11,6	14,0
	De acuerdo	2	4,7	18,6
	Totalmente de acuerdo	35	81,4	100,0
	Total	43	100,0	

P1



P1

Figura 1. *Ciclo de inteligencia*

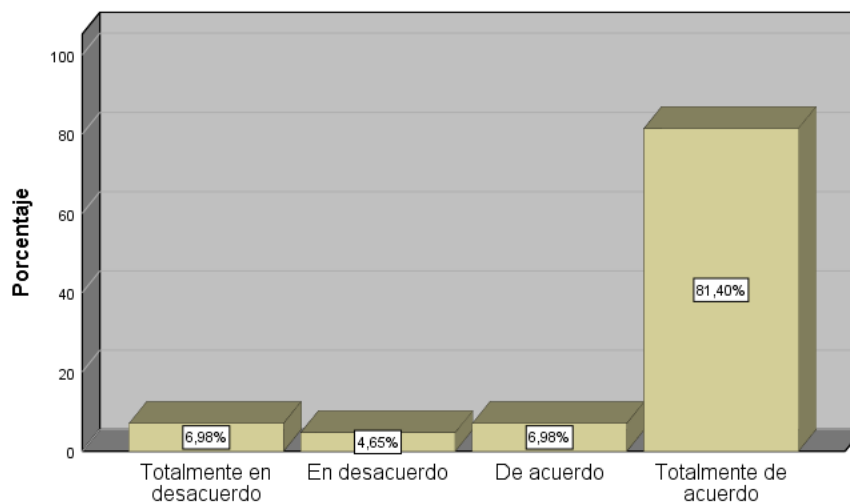
**Análisis:** El 81,4% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que la ejecución adecuada del ciclo de inteligencia influye en el desempeño profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia; además un 4,7% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 11,6% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 2,3%.

P-2 ¿Cree Ud. que el Planeamiento y Dirección del Ciclo de Inteligencia influye en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

Tabla 3. *Planeamiento y Dirección del Ciclo de Inteligencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	7,0	7,0
	En desacuerdo	2	4,7	11,6
	De acuerdo	3	7,0	18,6
	Totalmente de acuerdo	35	81,4	100,0
	Total	43	100,0	

P2



P2

Figura 2. *Planeamiento y Dirección del Ciclo de Inteligencia*

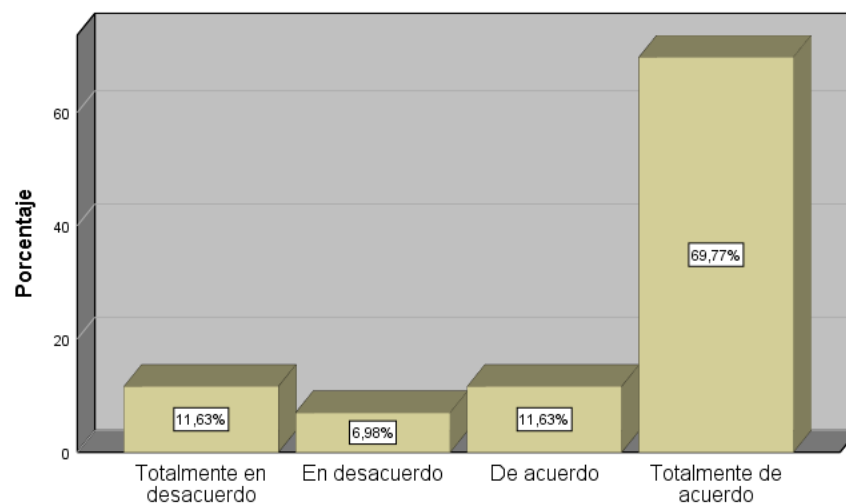
**Análisis:** El 81,4% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que el Planeamiento y Dirección del Ciclo de Inteligencia influye en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia; además un 7% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 4,7% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 7%.

P-3 ¿Cree Ud. que los Pasos del Ciclo de Inteligencia influye en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

Tabla 4. *Pasos del Ciclo de Inteligencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	11,6	11,6
	En desacuerdo	3	7,0	18,6
	De acuerdo	5	11,6	30,2
	Totalmente de acuerdo	30	69,8	100,0
	Total	43	100,0	

P3



P3

Figura 3. *Pasos del Ciclo de Inteligencia*

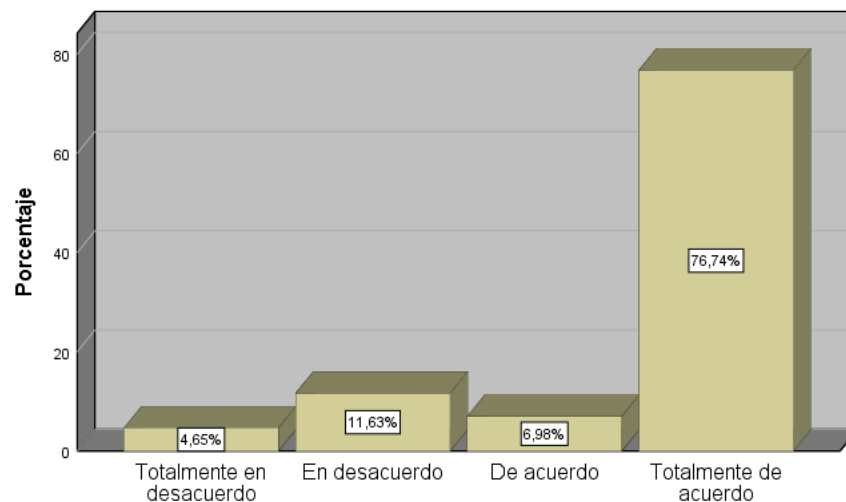
**Análisis:** El 69,8% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que los Pasos del Ciclo de Inteligencia influye en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia; además un 11,6% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 7% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 11,6%.

P-4 ¿Cree Ud. que la Obtención y recolección de la información dentro del Ciclo de Inteligencia influye en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

Tabla 5. *Obtención y recolección de la información*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,7	4,7
	En desacuerdo	5	11,6	16,3
	De acuerdo	3	7,0	23,3
	Totalmente de acuerdo	33	76,7	100,0
	Total	43	100,0	

P4



P4

Figura 4. *Obtención y recolección de la información*

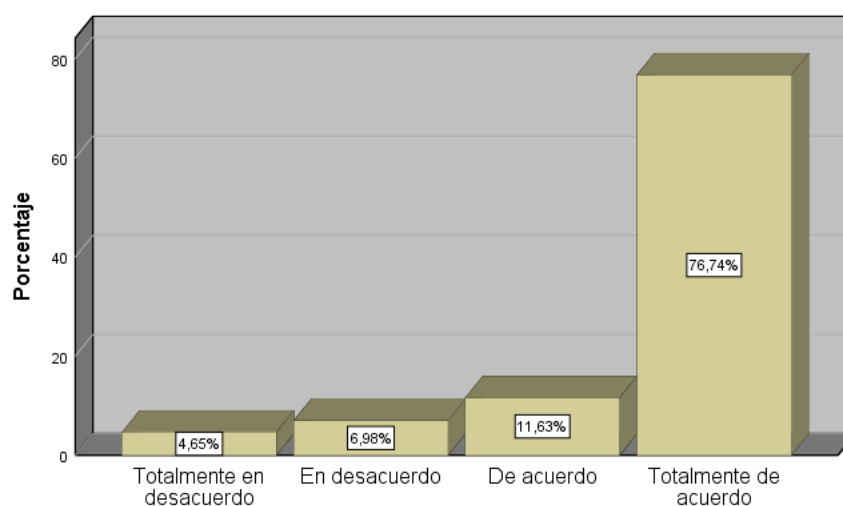
**Análisis:** El 76,7% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que la Obtención y recolección de la información dentro del Ciclo de Inteligencia influye en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia; además un 7% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 11,6% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 4,7%.

P-5 ¿Cree Ud. que el Análisis y producción del Ciclo de Inteligencia influye en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

Tabla 6. *Análisis y producción del Ciclo de Inteligencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,7	4,7
	En desacuerdo	3	7,0	11,6
	De acuerdo	5	11,6	23,3
	Totalmente de acuerdo	33	76,7	100,0
	Total	43	100,0	

P5



P5

Figura 5. *Análisis y producción del Ciclo de Inteligencia*

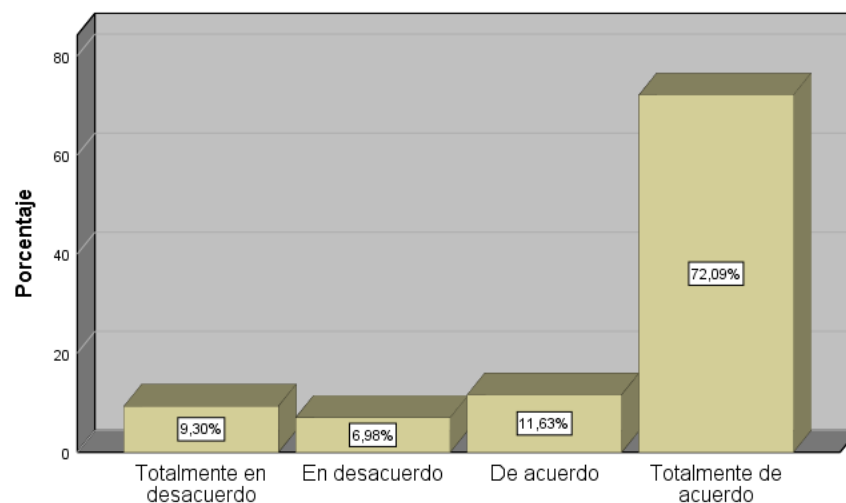
**Análisis:** El 76,7% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que el Análisis y producción del Ciclo de Inteligencia influye en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia; además un 11,6% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 7% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 4,7%.

P-6 ¿Cree Ud. que la Distribución y Uso del Ciclo de Inteligencia influye en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

Tabla 7. *Distribución y Uso del Ciclo de Inteligencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	9,3	9,3
	En desacuerdo	3	7,0	16,3
	De acuerdo	5	11,6	27,9
	Totalmente de acuerdo	31	72,1	100,0
	Total	43	100,0	

P6



P6

Figura 6. *Distribución y Uso del Ciclo de Inteligencia*

**Análisis:** El 72,1% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que la Distribución y Uso del Ciclo de Inteligencia influye en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia; además un 11,6% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 7% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 9,3%.

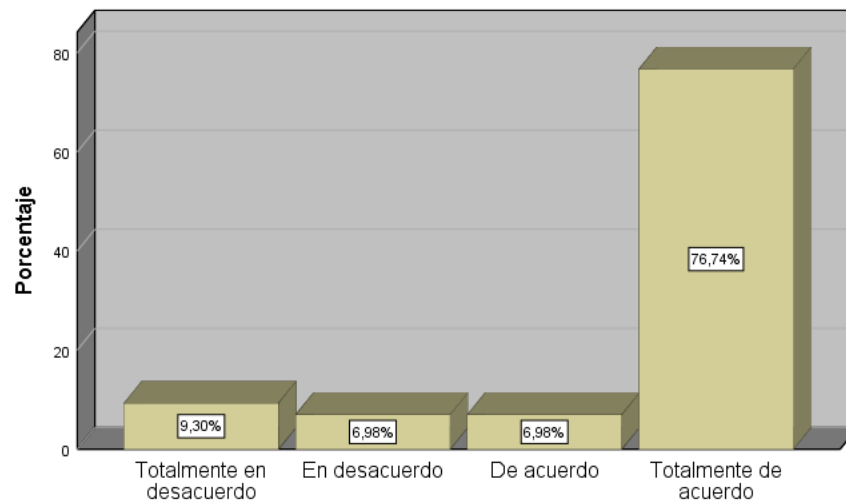
## Utilidad de la Inteligencia

- P-7 ¿Cree Ud. que el aprovechamiento efectivo de la utilidad de la inteligencia influye en el desempeño profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

Tabla 8. *Aprovechamiento efectivo de la utilidad de la inteligencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válid	Totalmente en desacuerdo	4	9,3	9,3
o	En desacuerdo	3	7,0	16,3
	De acuerdo	3	7,0	23,3
	Totalmente de acuerdo	33	76,7	100,0
	Total	43	100,0	

P7



P7

Figura 7. *Aprovechamiento efectivo de la utilidad de la inteligencia*

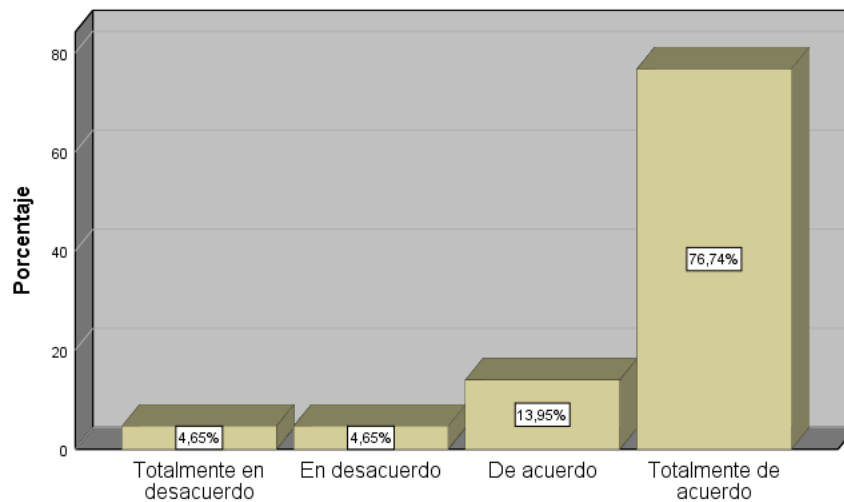
**Análisis:** El 76,7% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que el aprovechamiento efectivo de la utilidad de la inteligencia influye en el desempeño profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia; además un 7% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 7% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 9,3%.

- P-8 ¿Cree Ud. que las Necesidad de inteligencia influyen en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

Tabla 9. *Necesidad de la inteligencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,7	4,7
	En desacuerdo	2	4,7	9,3
	De acuerdo	6	14,0	23,3
	Totalmente de acuerdo	33	76,7	100,0
	Total	43	100,0	

P8



P8

Figura 8. *Necesidad de la inteligencia*

**Análisis:** El 76,7% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que las Necesidad de inteligencia influyen en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia; además un 14% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 4,7% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 4,7%.

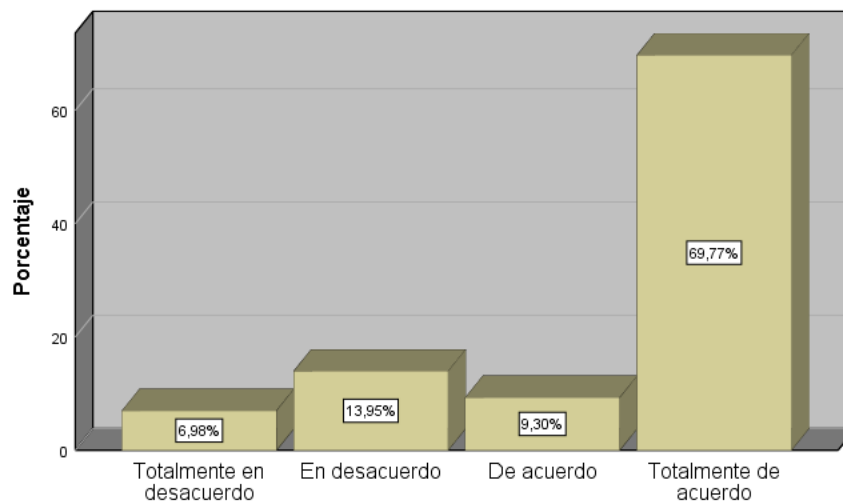
P-9 ¿Cree Ud. que la Inteligencia de seguridad e inteligencia preventiva influye en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

Tabla 10. *Inteligencia de seguridad e inteligencia preventiva*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	7,0	7,0

En desacuerdo	6	14,0	20,9
De acuerdo	4	9,3	30,2
Totalmente de acuerdo	30	69,8	100,0
Total	43	100,0	

P9



P9

Figura 9. *Inteligencia de seguridad e inteligencia preventiva*

**Análisis:** El 69,8% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que la Inteligencia de seguridad e inteligencia preventiva influye en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia; además un 9,3% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 14% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 7%.

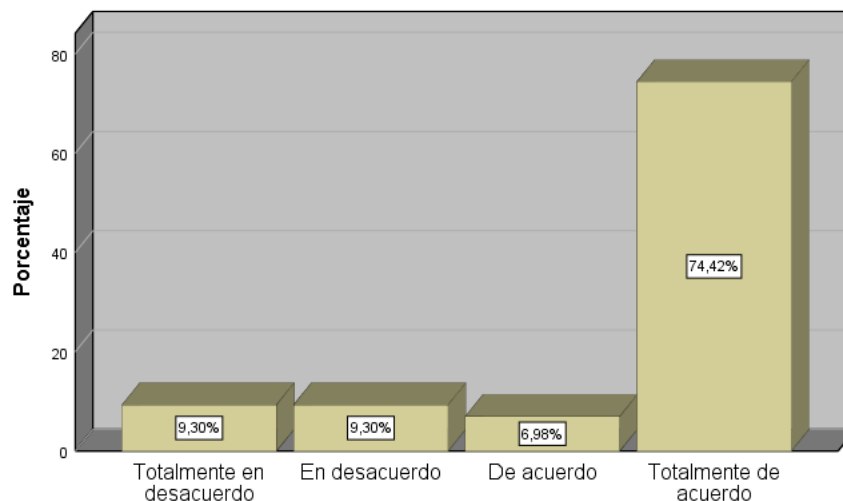
P-10 ¿Cree Ud. que la Necesidad de la inteligencia influye en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

Tabla 11. *Necesidad de la inteligencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	9,3	9,3
	En desacuerdo	4	9,3	18,6
	De acuerdo	3	7,0	25,6

Totalmente de acuerdo	32	74,4	100,0
Total	43	100,0	

P10



P10

Figura 10. Necesidad de la inteligencia

**Análisis:** El 74,4% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que la Necesidad de la inteligencia influye en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia; además un 7% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 9,3% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 9,3%.

P-11 ¿Cree Ud. que las Potencialidades y dilemas influyen en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

Tabla 12. Potencialidades y dilemas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	7,0	7,0
	En desacuerdo	6	14,0	20,9
	De acuerdo	5	11,6	32,6
	Totalmente de acuerdo	29	67,4	100,0
	Total	43	100,0	

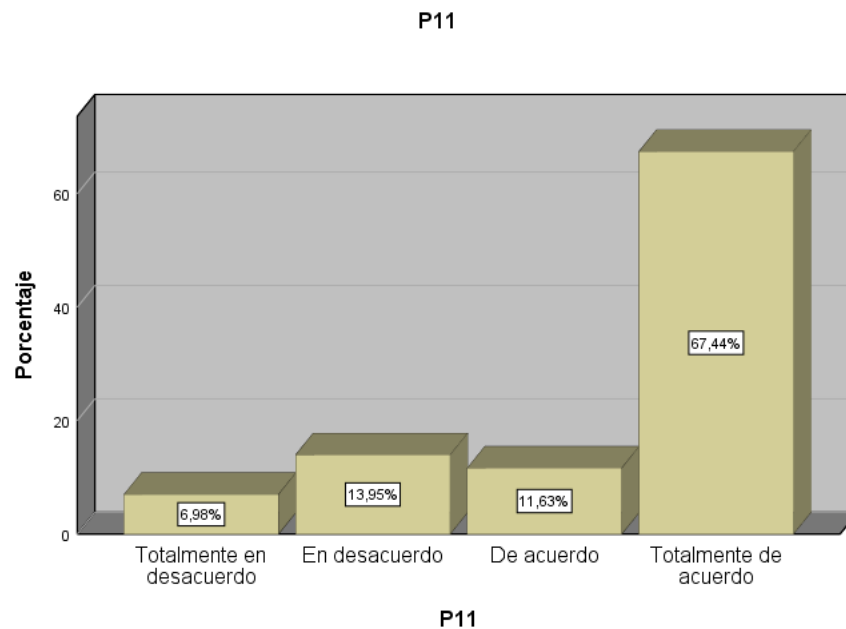


Figura 11. *Potencialidades y dilemas*

**Análisis:** El 67,4% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que las Potencialidades y dilemas influyen en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia; además un 11,6% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 14% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 7%.

### Ámbitos de la Inteligencia

P-12 ¿Cree Ud. que el aprovechamiento adecuado de los ámbitos de inteligencia influye en el desempeño profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

Tabla 13. *Aprovechamiento adecuado de los ámbitos de inteligencia*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,7	4,7
	En desacuerdo	2	4,7	9,3
	De acuerdo	5	11,6	20,9
	Totalmente de acuerdo	34	79,1	100,0
	Total	43	100,0	

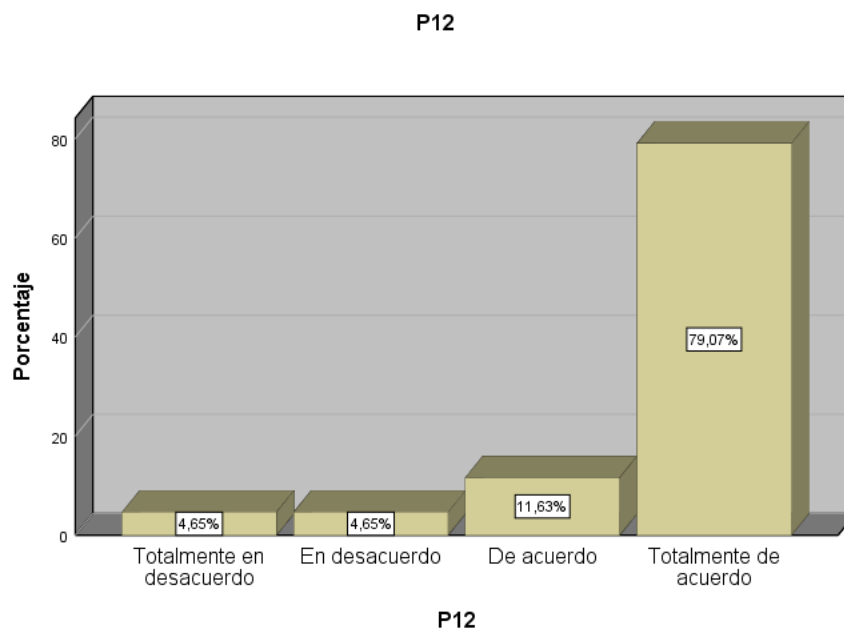


Figura 12. *Aprovechamiento adecuado de los ámbitos de inteligencia*

**Análisis:** El 79,1% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que el aprovechamiento adecuado de los ámbitos de inteligencia influye en el desempeño profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia; además un 11,6% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 4,7% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 4,7%.

P-13 ¿Cree Ud. que la inteligencia y las inteligencias influyen en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

Tabla 14. *La inteligencia y las inteligencias*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	9,3	9,3
	En desacuerdo	4	9,3	18,6
	De acuerdo	5	11,6	30,2
	Totalmente de acuerdo	30	69,8	100,0
	Total	43	100,0	

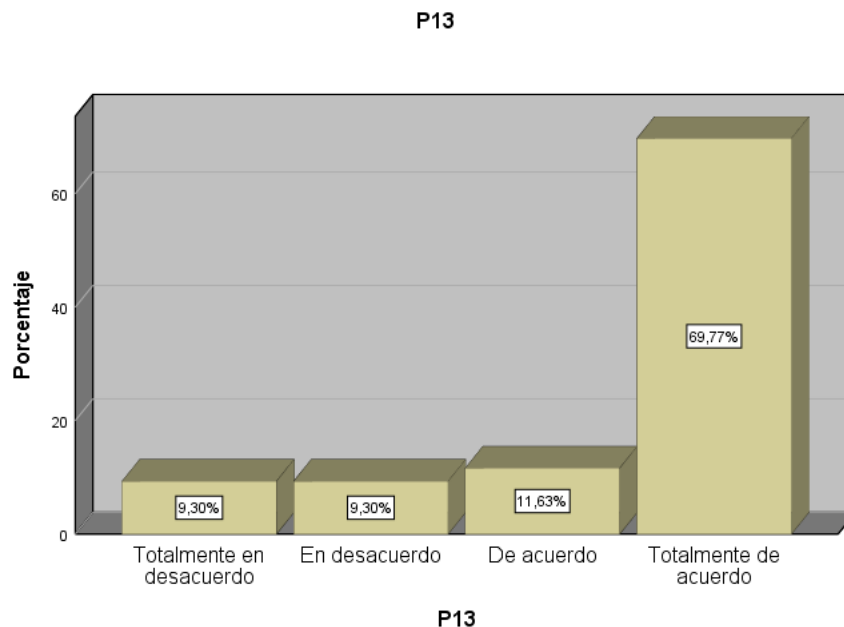


Figura 13. *La inteligencia y las inteligencias*

**Análisis:** El 69,8% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que la inteligencia y las inteligencias influyen en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia; además un 11,6% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 9,3% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 9,3%.

P-14 ¿Cree Ud. que la Inteligencia estratégica e inteligencia operacional influyen en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

Tabla 15. *Inteligencia estratégica e inteligencia operacional*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,7	4,7
	En desacuerdo	5	11,6	16,3
	De acuerdo	8	18,6	34,9
	Totalmente de acuerdo	28	65,1	100,0
	Total	43	100,0	

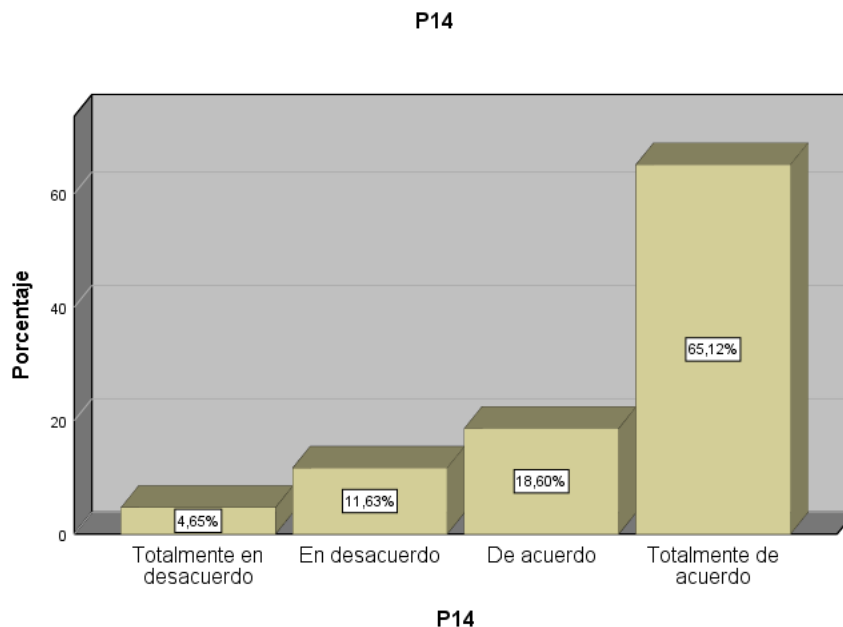


Figura 14. *Inteligencia estratégica e inteligencia operacional*

**Análisis:** El 65,1% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que la Inteligencia estratégica e inteligencia operacional influyen en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia; además un 18,6% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 11,6% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 4,7%.

P-15 ¿Cree Ud. que la Inteligencia, contrainteligencia y acción encubierta influyen en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

Tabla 16. *Inteligencia, contrainteligencia y acción encubierta*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	7,0	7,0
	En desacuerdo	4	9,3	16,3
	De acuerdo	9	20,9	37,2
	Totalmente de acuerdo	27	62,8	100,0
	Total	43	100,0	

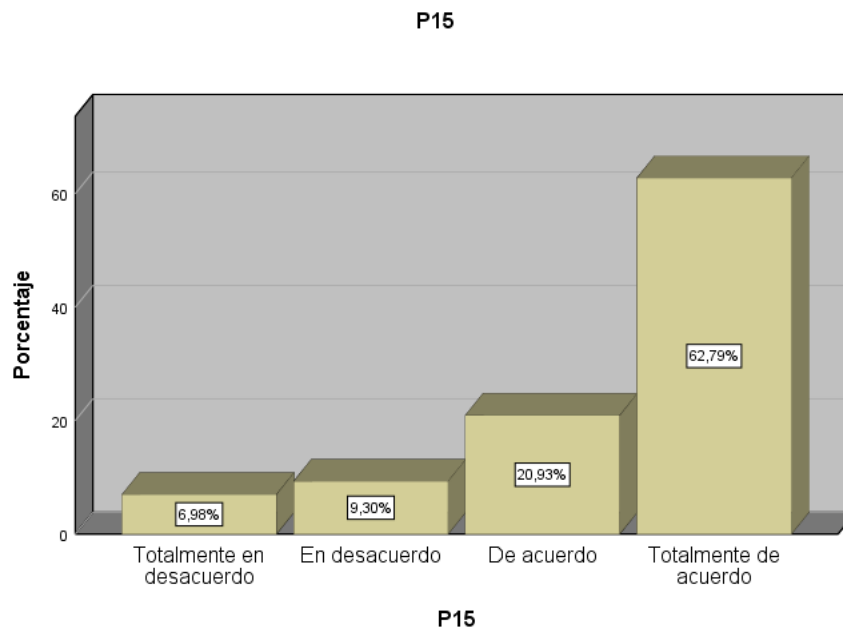


Figura 15. *Inteligencia, contrainteligencia y acción encubierta*

**Análisis:** El 62,8% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que la Inteligencia, contrainteligencia y acción encubierta influyen en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia; además un 20,9% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 9,3% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 7%.

P-16 ¿Cree Ud. que la Inteligencia interior e inteligencia exterior los ámbitos territoriales influyen en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?

Tabla 17. *Inteligencia interior e inteligencia exterior*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	9,3	9,3
	En desacuerdo	4	9,3	18,6
	De acuerdo	4	9,3	27,9
	Totalmente de acuerdo	31	72,1	100,0
	Total	43	100,0	

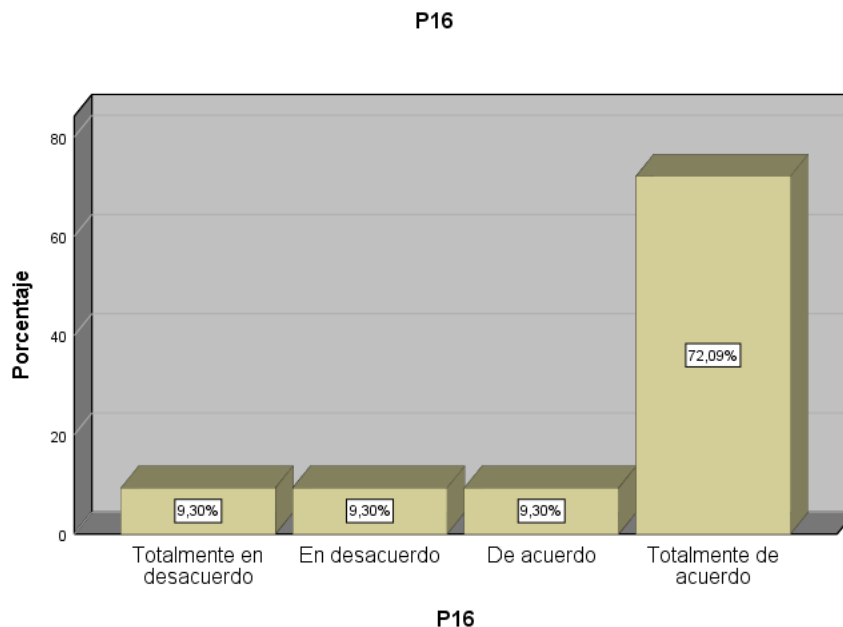


Figura 16. *Inteligencia interior e inteligencia exterior*

**Análisis:** El 72,1% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que la Inteligencia interior e inteligencia exterior los ámbitos territoriales influyen en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia; además un 9,3% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 9,3% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 9,3%.

### 5.1.2 Desempeño Profesional

#### Motivación

P-17 ¿Cree Ud. que la motivación que se debe tener para el óptimo desempeño profesional es influida por la capacitación de inteligencia adecuada?

Tabla 18. *La Motivación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	1	2,3	2,3
	En desacuerdo	7	16,3	18,6
	De acuerdo	5	11,6	30,2
	Totalmente de acuerdo	30	69,8	100,0
	Total	43	100,0	

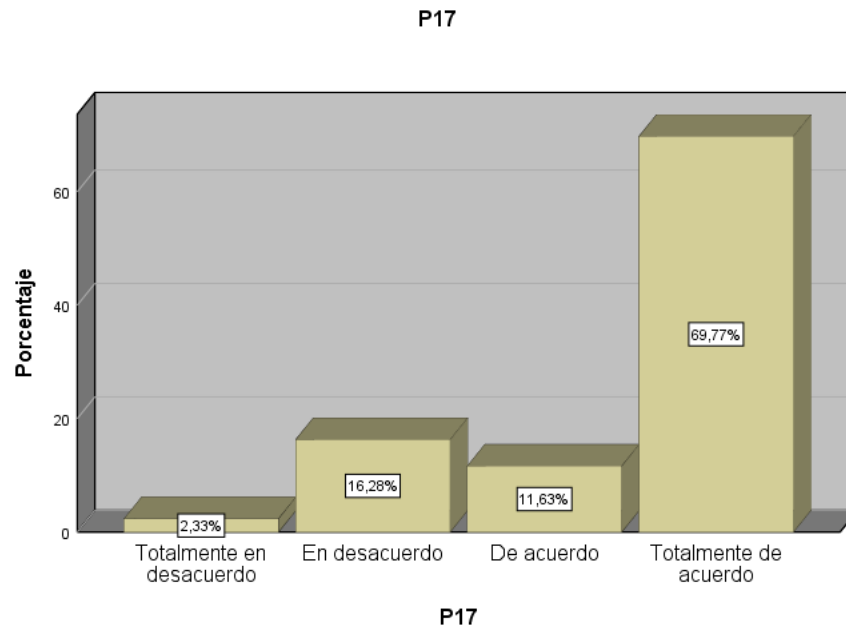


Figura 17. *La Motivación*

**Análisis:** El 69,8% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que la motivación que se debe tener para el óptimo desempeño profesional es influida por la capacitación de inteligencia adecuada; además un 11,6% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 16,3% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 2,3%.

P-18 ¿Cree Ud que, la Motivación del Logro es influenciada por la Capacitación de Inteligencia?

Tabla 19. *La Motivación del Logro*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	7,0	7,0
	En desacuerdo	3	7,0	14,0
	De acuerdo	2	4,7	18,6
	Totalmente de acuerdo	35	81,4	100,0
	Total	43	100,0	

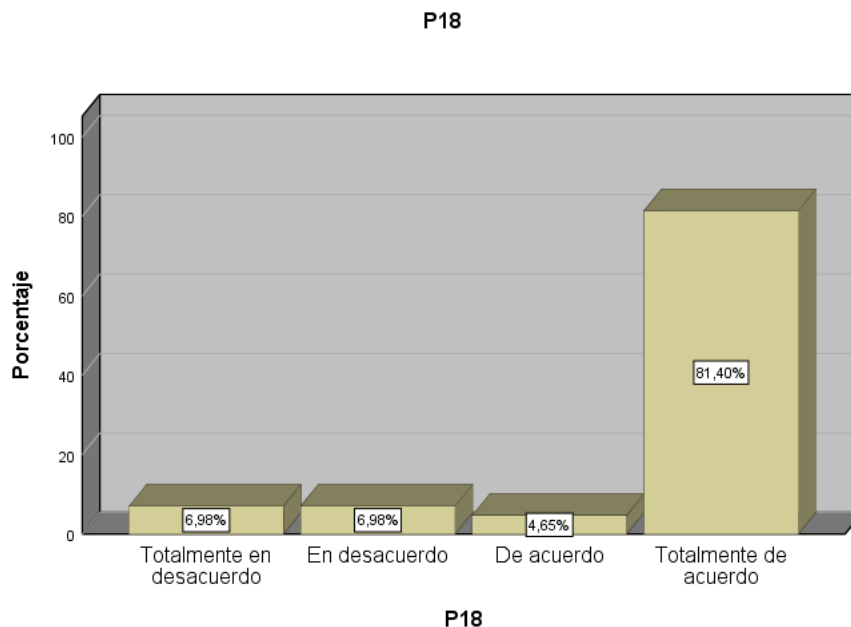


Figura 18. *La Motivación del Logro*

**Análisis:** El 81,4% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que la Motivación del Logro es influenciada por la Capacitación de Inteligencia; además un 4,7% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 7% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 7%.

P-19 ¿Cree Ud que, la Motivación de la Afiliación es influenciada por la Capacitación de Inteligencia?

Tabla 20. *La Motivación de la Afiliación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	7,0	7,0
	En desacuerdo	2	4,7	11,6
	De acuerdo	1	2,3	14,0
	Totalmente de acuerdo	37	86,0	100,0
	Total	43	100,0	

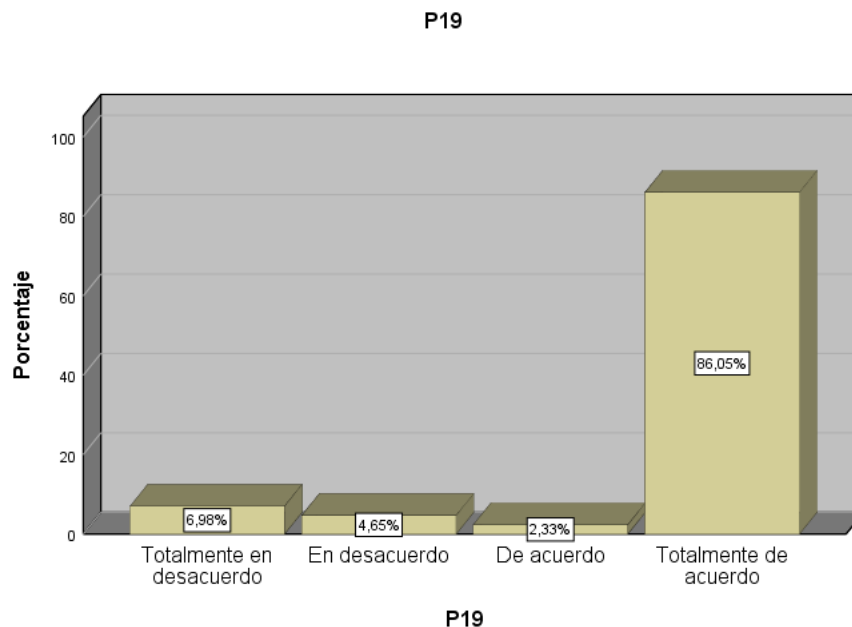


Figura 19. *La Motivación de la Afiliación*

**Análisis:** El 86% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que la Motivación de la Afiliación es influenciada por la Capacitación de Inteligencia; además un 2,3% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 4,7% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 7%.

P-20 ¿Cree Ud que, la Motivación de Poder es influenciada por la Capacitación de Inteligencia?

Tabla 21. *La Motivación de Poder*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	7	16,3	16,3
	En desacuerdo	3	7,0	23,3
	De acuerdo	3	7,0	30,2
	Totalmente de acuerdo	30	69,8	100,0
	Total	43	100,0	

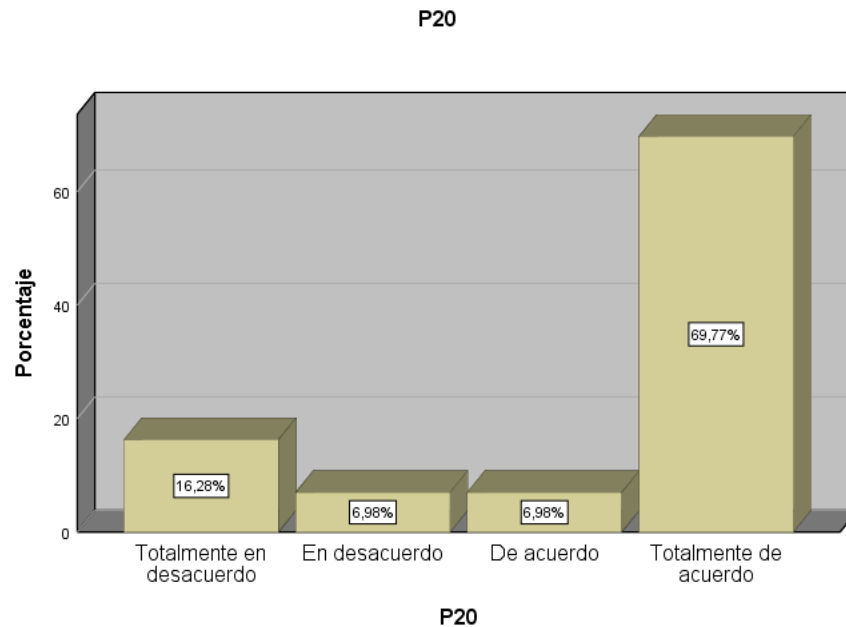


Figura 20. *La Motivación de Poder*

**Análisis:** El 69,8% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que la Motivación de Poder es influenciada por la Capacitación de Inteligencia; además un 7% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 7% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 16,3%.

P-21 ¿Cree Ud que, la Motivación de Competencias es influenciada por la Capacitación de Inteligencia?

Tabla 22. *La Motivación de Competencias*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	5	11,6	11,6
	En desacuerdo	4	9,3	20,9
	De acuerdo	5	11,6	32,6
	Totalmente de acuerdo	29	67,4	100,0
	Total	43	100,0	

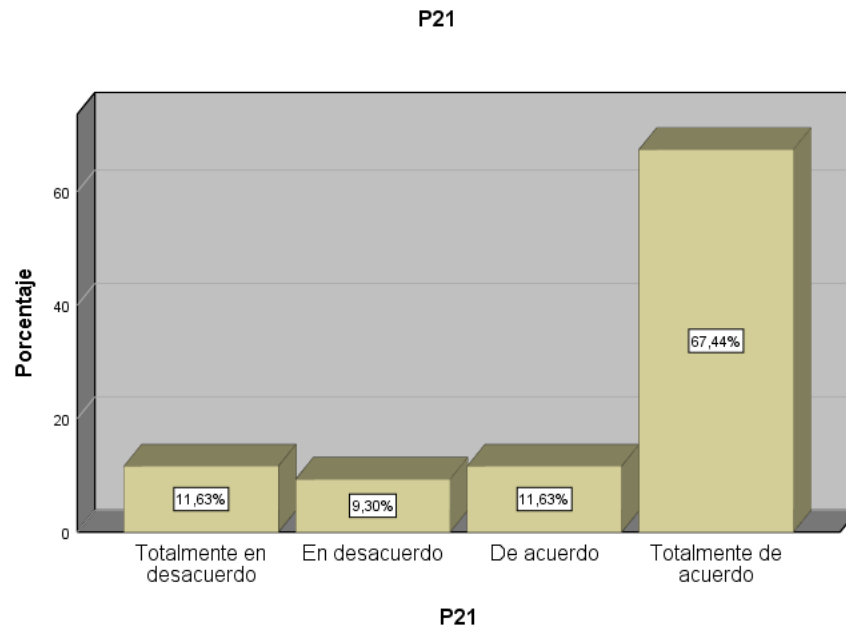


Figura 21. *La Motivación de Competencias*

**Análisis:** El 67,4% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que la Motivación de Competencias es influenciada por la Capacitación de Inteligencia; además un 11,6% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 9,3% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 11,6%.

### Funciones esenciales

P-22 ¿Cree Ud. que las funciones esenciales que se deben cumplir para el óptimo desempeño profesional son influidas por la capacitación de inteligencia adecuada?

Tabla 23. *Las funciones esenciales que se deben cumplir*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	7,0	7,0
	En desacuerdo	4	9,3	16,3
	De acuerdo	7	16,3	32,6
	Totalmente de acuerdo	29	67,4	100,0
	Total	43	100,0	

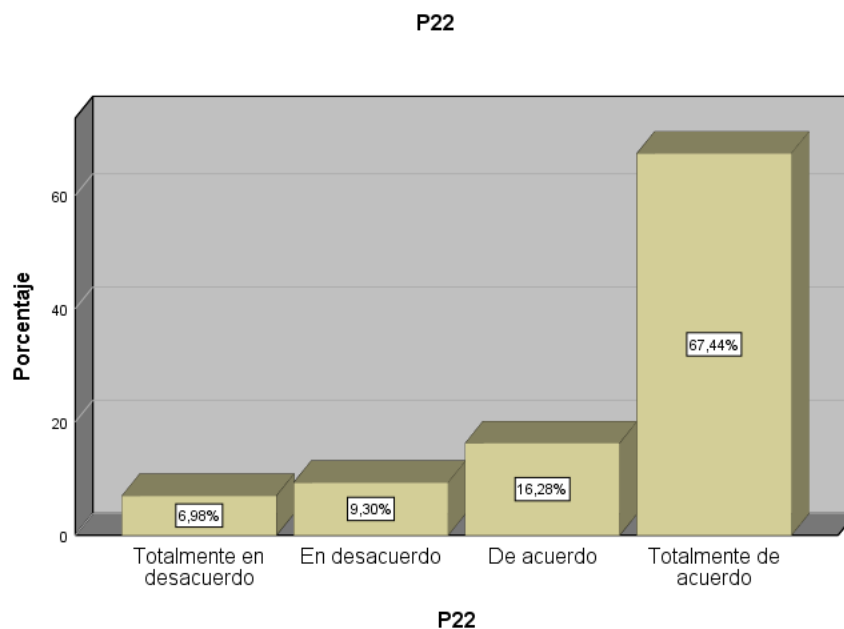


Figura 22. *Las funciones esenciales que se deben cumplir*

**Análisis:** El 67,4% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que las funciones esenciales que se deben cumplir para el óptimo desempeño profesional son influidas por la capacitación de inteligencia adecuada; además un 16,3% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 9,3% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 7%.

P-23 ¿Cree Ud que, la Función del Desempeño Laboral es influenciada por la Capacitación de Inteligencia?

Tabla 24. *La Función del Desempeño Laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	3	7,0	7,0
	En desacuerdo	3	7,0	14,0
	De acuerdo	8	18,6	32,6
	Totalmente de acuerdo	29	67,4	100,0
	Total	43	100,0	

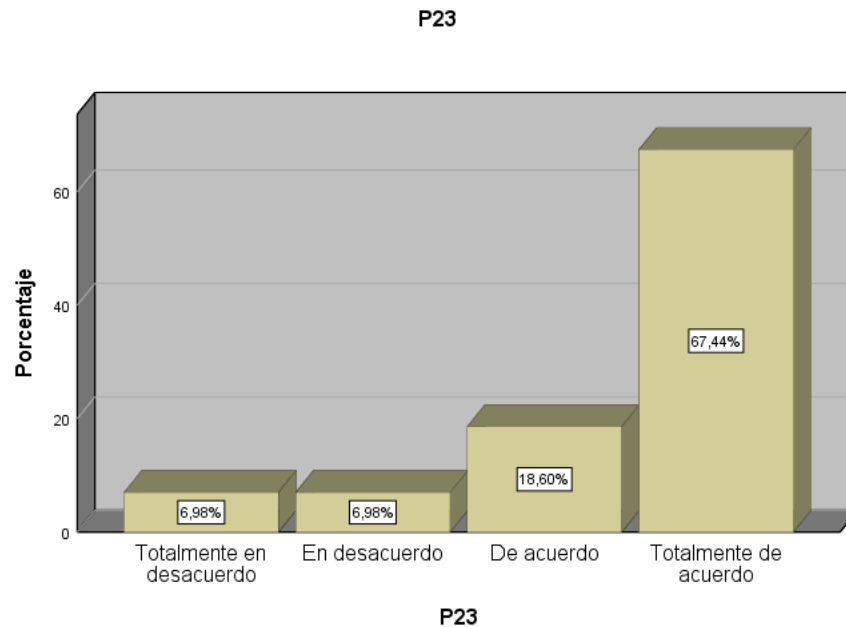


Figura 23. *La Función del Desempeño Laboral*

**Análisis:** El 67,4% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que la Función del Desempeño Laboral es influenciada por la Capacitación de Inteligencia; además un 18,6% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 7% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 7%.

P-24 ¿Cree Ud que, la Identidad de la Función del Desempeño Laboral es influenciada por la Capacitación de Inteligencia?

Tabla 25. *La Identidad de la Función*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	4	9,3	9,3
	En desacuerdo	6	14,0	23,3
	De acuerdo	3	7,0	30,2
	Totalmente de acuerdo	30	69,8	100,0
	Total	43	100,0	

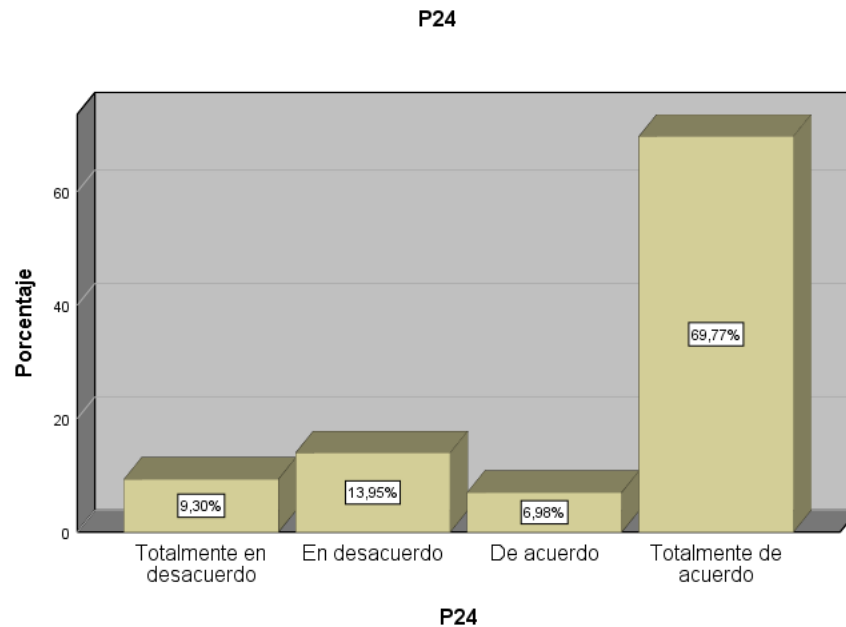


Figura 24. *La Identidad de la Función*

**Análisis:** El 69,8% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que la Identidad de la Función del Desempeño Laboral es influenciada por la Capacitación de Inteligencia; además un 7% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 14% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 9,3%.

P-25 ¿Cree Ud que, la expectativa de la función del Desempeño Laboral es influenciada por la Capacitación de Inteligencia?

Tabla 26. *La expectativa de la función*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Válido	Totalmente en desacuerdo	2	4,7	4,7
	En desacuerdo	6	14,0	18,6
	De acuerdo	3	7,0	25,6
	Totalmente de acuerdo	32	74,4	100,0
	Total	43	100,0	

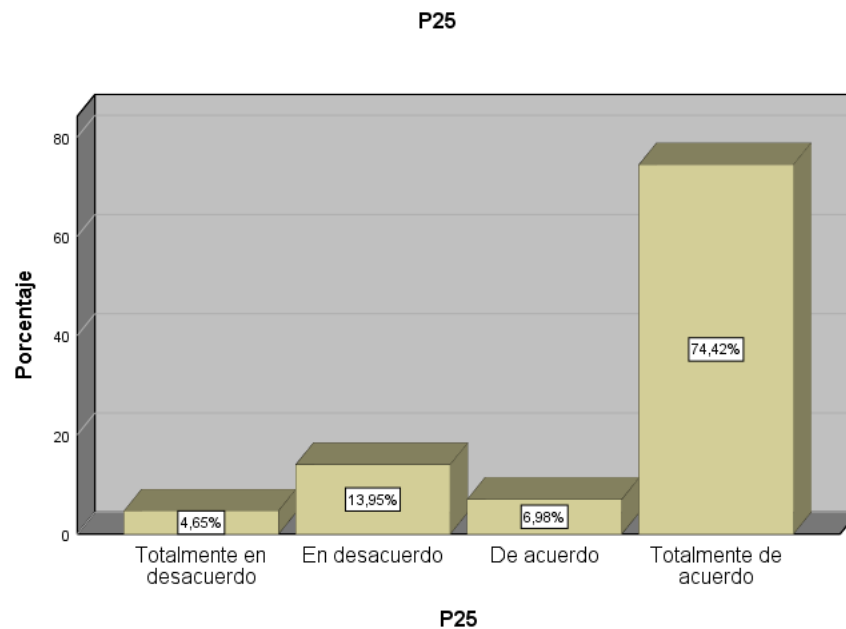


Figura 25. *La expectativa de la función*

**Análisis:** El 74,4% de los encuestados está totalmente de acuerdo con que la expectativa de la función del Desempeño Laboral es influenciada por la Capacitación de Inteligencia; además un 7% se muestra de acuerdo; por otro lado, un 14% se muestra en desacuerdo; y, totalmente en desacuerdo un 4,7%.

## 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

**H1:** Existe relación entre la capacitación especializada de inteligencia y el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021.

**H0:** No existe relación entre la capacitación especializada de inteligencia y el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021.

De los instrumentos de medición:

A su opinión ¿Cuál es la relación entre la capacitación especializada de inteligencia y el desempeño profesional de los futuros oficiales del arma de inteligencia de la escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021?

- Se relaciona.
- No se relaciona.

#### **Cálculo de la CHI Cuadrada:**

Tabla 27. *Pruebas de chi-cuadrado – hipótesis general*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	5,313 <sup>a</sup>	3,61	,031
Razón de verosimilitud	3,957	3,61	1,000
Asociación lineal por lineal	3,936	1	,000
N de casos válidos	43		

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

Con un nivel de confianza de 95% que para el valor de alfa es 0.05.

#### **Conclusión para la hipótesis general:**

El valor calculado para la Chi cuadrada (0.031) es menor que el valor que aparece en la tabla (0.05) para un nivel de confianza de 95%. Por lo que se adopta la decisión de rechazar la hipótesis general nula y aceptar la hipótesis general alterna.

Esto quiere decir que la capacitación especializada de inteligencia se relaciona con el desempeño profesional de los futuros oficiales del arma de inteligencia de la escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021.

#### **5.2.2. Prueba de hipótesis específica 1**

**H1:** Existe relación entre la capacitación especializada de inteligencia y la motivación de los futuros oficiales del arma de inteligencia de la escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021.

**H0:** No existe relación entre la capacitación especializada de inteligencia y la motivación de los futuros oficiales del arma de inteligencia de la escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021.

De los instrumentos de medición:

A su opinión ¿Cuál es la relación entre la capacitación especializada de inteligencia y la motivación de los futuros oficiales del arma de inteligencia de la escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021?

- Se relaciona.
- No se relaciona.

#### **Cálculo de la CHI Cuadrada:**

*Tabla 28. Pruebas de chi-cuadrado – hipótesis específica 1*

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	4,500 <sup>a</sup>	3,57	,028
Razón de verosimilitud	2,133	3,57	1,000
Asociación lineal por lineal	1,745	1	,000
N de casos válidos	43		

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

Con un nivel de confianza de 95% que para el valor de alfa es 0.05.

#### **Conclusión para la hipótesis específica 1:**

El valor calculado para la Chi cuadrada (0.028) es menor que el valor que aparece en la tabla (0.05) para un nivel de confianza de 95% . Por lo que se adopta la decisión de rechazar la hipótesis específica nula y aceptar la hipótesis específica alterna.

Esto quiere decir que si existe relación entre la capacitación especializada de inteligencia y la motivación de los futuros oficiales del arma de inteligencia de la escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021

#### **5.2.3. Prueba de hipótesis específica 2**

**H1:** Existe relación entre la capacitación especializada de inteligencia y las funciones esenciales de los futuros oficiales del arma de inteligencia de la escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021.

**H0:** No existe relación entre la capacitación especializada de inteligencia y las funciones esenciales de los futuros oficiales del arma de inteligencia de la escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021.

De los instrumentos de medición:

A su opinión ¿Cuál es la relación entre la capacitación especializada de inteligencia y las funciones esenciales de los futuros oficiales del arma de inteligencia de la escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021?

- Se relaciona.
- No se relaciona.

#### **Cálculo de la CHI Cuadrada:**

Tabla 29. Pruebas de chi-cuadrado – hipótesis específica 2

	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	3,513 <sup>a</sup>	3,23	,012
Razón de verosimilitud	2,090	3,23	1,000
Asociación lineal por lineal	3,297	1	,000
N de casos válidos	43		

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

Con un nivel de confianza de 95% que para el valor de alfa es 0.05.

#### **Conclusión para la hipótesis específica 2:**

El valor calculado para la Chi cuadrada (0.012) es menor que el valor que aparece en la tabla (0.05) para un nivel de confianza de 95% . Por lo que se

adopta la decisión de rechazar la hipótesis específica 2 nula y aceptar la hipótesis específica 2 alterna.

Esto quiere decir que si existe relación entre la capacitación especializada de inteligencia y las funciones esenciales de los futuros oficiales del arma de inteligencia de la escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021.

### 5.3 Discusión de Resultados

Después del análisis de los datos que proporciono el trabajo estadístico respecto a la Hipótesis General, que a la letra dice: Existe relación entre la capacitación especializada de inteligencia y el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021. Podemos establecer que:

Una vez contrastado el resultado el resultado de la hipótesis general, encontramos que tiene relación con la tesis de Maldonado, A. & Freire, G. (2021). *“Determinar la planificación de inteligencia militar basada en las capacidades de contrainteligencia”*. Tesis para optar el grado de Magister en Defensa y Seguridad. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Matriz Sangolquí. Ecuador. Concluyendo que: De acuerdo al desarrollo de la presente investigación se pudo determinar hallazgos referentes a las deficiencias respecto a la Contrainteligencia en la planificación de la Inteligencia militar, sobre todo en el contexto de las operaciones de ámbito interno como respuesta a los hechos acontecidos en octubre del 2019, en el cual el apoyo de la Inteligencia no fue del todo efectivo, y determinó una falta de aplicación de operaciones de Contrainteligencia para neutralizar las amenazas presentadas, así también la falta de capacitación en este ámbito y de unidades dedicadas y específicas para este tipo de operaciones, condujeron a una problemática que determinaba la falta e inseguridad de la información respecto a los nuevos riesgos y amenazas, la inadecuada gestión de la seguridad de la información produjo en ciertos casos, la anticipación de los riesgos y amenazas a los movimientos y acciones de las Fuerzas Armadas.

Después del análisis de los datos que proporciono el trabajo estadístico respecto a la Hipótesis Específica 1, que a la letra dice: Existe relación entre la capacitación especializada de inteligencia y la motivación de los futuros oficiales del arma de

inteligencia de la escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021. Podemos establecer que:

Una vez contrastado el resultado el resultado de la hipótesis específica 1, encontramos que tiene relación con la tesis de Vidal, J. (2016). *“Inteligencia para la seguridad nacional, el caso mexicano, 2005- 2015”*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Políticas de Gobierno. México. Se concluye que: se entiende que la problemática que implica la seguridad nacional sea entendida en términos militares y que aquella moldee por completo la visión del sistema internacional de los realistas. La supervivencia del Estado en un entorno hostil, en el que surge un amplio elenco de amenazas existenciales, constituye el problema central de este paradigma. En otras palabras, la sociedad internacional al estar caracterizada por la anarquía, entendida como la ausencia de un poder superior por encima de los Estados, obliga a éstos últimos a velar por su propia seguridad. La visión del mundo que se desprende de estas premisas ha dado lugar al modelo formal de la mesa de billar. Y, Burga, G. & Wiesse, S. (2018). *“Motivación y 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. Concluye 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.

Después del análisis de los datos que proporciono el trabajo estadístico respecto a la Hipótesis Específica 2, que a la letra dice: Existe relación entre la capacitación especializada de inteligencia y las funciones esenciales de los futuros oficiales del arma de inteligencia de la escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021. Podemos establecer que:

Una vez contrastado el resultado el resultado de la hipótesis específica 2, encontramos que tiene relación con la tesis de Gómez, G. & Jaramillo, L. (2021). *“Propuesta para implementar colaboradores civiles adiestrados en la búsqueda y obtención de información para el Sistema de Inteligencia Militar”*. Tesis para obtener el Título de Magister en Defensa y Seguridad mención Estrategia Militar. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Matriz Sangolquí. Concluyendo que: En primera instancia el personal de Sres. Oficiales pertenecientes al Sistema de

Inteligencia Militar, recomiendan que es necesario la realización de una propuesta para implementar colaboradores civiles adiestrados en la búsqueda y obtención de información para el Sistema de Inteligencia Militar. Esta propuesta es adecuada ya que está enfocada y orientada a la realidad que vivimos y a la presencia de las nuevas amenazas y riesgos que afectan a nuestro país. Que, con la implementación de una red de búsqueda de información adecuada, la misma que cuente con colaboradores civiles adiestrados y capacitados con ciertas técnicas especiales de Inteligencia, ayudará en la búsqueda de información, la misma que las unidades de Inteligencia procesaran y obtendrá inteligencia útil, veraz y oportuna para que los mandos en los diferentes niveles tomen las mejores decisiones en la ejecución de Operaciones Militares. Y, García, L. (2017). *“Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del centro médico universitario de la Universidad Nacional de San Martín – 2016”*. Tesis para obtener el grado académico de Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud. Tarapoto. Perú. Concluye que: el 50% de trabajadores “Cumple Parcialmente”, con los perfiles de puestos mientras el otro 50% “No Cumple” con el perfil de puesto evaluado. El 79,2% de los trabajadores evaluados califican como “Regular Desempeño”. De acuerdo con la evaluación del Chi cuadrado, se acepta la hipótesis nula de independencia, por lo cual concluimos que el presente estudio el perfil de puesto no se relaciona con el nivel de desempeño laboral de los trabajadores del Centro Médico Universitario de la Universidad Nacional de San Martín.

## CONCLUSIONES

1. De acuerdo a la Hipótesis General que a la letra dice que, existe relación entre la capacitación especializada de inteligencia y el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021. El valor calculado para la Chi cuadrada  $0.031 < 0.05$  para un nivel de confianza de 95%. Hemos podido concluir que dicha hipótesis es válida; ya que, con una adecuada capacitación especializada de inteligencia, donde se estudiara al detalle el ciclo de inteligencia, la utilidad de la inteligencia y los ámbitos de inteligencia podremos contribuir directamente con el desempeño profesional de los cadetes del arma de Inteligencia.
2. De acuerdo a la Hipótesis Especifica 1 que a la letra dice que, existe relación entre la capacitación especializada de inteligencia y la motivación de los futuros oficiales del arma de inteligencia de la escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021. El valor calculado para la Chi cuadrada  $0.028 < 0.05$  para un nivel de confianza de 95%. Hemos podido que dicha hipótesis es válida; ya que, de una adecuada capacitación especializada de inteligencia se podrá lograr una motivación para el desempeño laboral, que le permita al futuro profesional alcanzar sus logros, la afiliación, el poder y las competencias requeridas.
3. De acuerdo a la Hipótesis Especifica 2 que a la letra dice que, existe relación entre la capacitación especializada de inteligencia y las funciones esenciales de los futuros oficiales del arma de inteligencia de la escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021. El valor calculado para la Chi cuadrada  $0.012 < 0.05$  para un nivel de confianza de 95%. Hemos podido concluir que dicha hipótesis es válida; ya que, de una adecuada capacitación especializada de inteligencia se podrá lograr que se cumpla con las funciones esenciales para el desempeño laboral, las mismas que le permitan al futuro profesional identificarse con la función a desempeñar y mantener la expectativa de la función.

## RECOMENDACIONES

1. Después de haber comprobado nuestra hipótesis general, en la que se afirma que existe relación entre la capacitación especializada de inteligencia y el desempeño profesional de los futuros oficiales integrantes del arma de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", es recomendable que se realicen algunas modificaciones con respecto a la malla curricular de instrucción de los cadetes del Arma de Inteligencia, se podrían implementar cursos como; inteligencia emocional, polígrafo, aprender a realizar entrevistas, además estos cursos deberán ser dictados por profesionales en estos temas para que el aprendizaje sea provechoso.
2. Es recomendable que los cadetes que se gradúan de la Escuela Militar de Chorrillos y que integran el arma de Inteligencia, se queden en la ciudad de Lima para realizar cursos de especialización antes de ser destacados a sus unidades en provincia.
3. Existen oficiales de distintas armas y servicios que han realizado cursos de inteligencia, por lo cual en la actualidad ocupan cargos o puestos de un G-2, es recomendable que 3dte personal antes de ocupar un puesto de inteligencia, se le tome una evaluación para tener conocimiento de la preparación que tiene y comprobar si esta o no en la capacidad de ocupar ese cargo, posterior a ello se recomienda que se les brinde una pequeña capacitación para que se desempeñen en su labor de la mejor manera.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Burga, G. & Wiese, S. (2018). *“Motivación y 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.
- Cancela G., Rocío; Cea M., Noelia; Galindo L., Guido; Valilla G., Sara. *Metodología de la Investigación Educativa: Investigación ex post facto*. Universidad Autónoma de Madrid. 2010, p. 8.
- García, L. (2017). *“Perfiles de puestos y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores asistenciales del centro médico universitario de la Universidad Nacional de San Martín – 2016”*. Tesis para obtener el grado académico de Magíster en Gestión de los Servicios de la Salud. Tarapoto. Perú.
- Gómez, G. & Jaramillo, L. (2021). *“Propuesta para implementar colaboradores civiles adiestrados en la búsqueda y obtención de información para el Sistema de Inteligencia Militar”*. Tesis para obtener el Título de Magister en Defensa y Seguridad mención Estrategia Militar. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Matriz Sangolquí. Ecuador
- 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
- León, G. (2017). *“La Motivación y el Desempeño Laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital De Cajay- Huari, Año 2017”*. Para optar el título profesional de Licenciado en Administración. Huacho. Perú.

- Maldonado, A. & Freire, G. (2021). *“Determinar la planificación de inteligencia militar basada en las capacidades de contrainteligencia”*. Tesis para optar el grado de Magister en Defensa y Seguridad. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. Matriz Sangolquí. Ecuador.
- 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
- Popper, K R., (1981) *La miseria del historicismo*, Madrid. España
- Ramírez, P. (2017). *“Análisis de las Competencias y Habilidades Profesionales aplicadas a las Fuerzas Militares”*. Universidad Militar Nueva Granada. Bogotá. Colombia
- Sabino, C. (1996). *El proceso de investigación*. Buenos Aires, Editorial Lumen – Humanitas. p.156-165
- Vidal, J. (2016). *“Inteligencia para la seguridad nacional, el caso mexicano, 2005-2015”*. Tesis para obtener el grado de Doctor en Políticas de Gobierno. México.

## ANEXOS

## Anexo 1: Matriz De Consistencia Lógica

**Título:** Capacitación de Inteligencia y el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2021

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacitación especializada de inteligencia y el desempeño profesional de los futuros oficiales del arma de inteligencia de la escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021?</p> <p><b>Problemas Específicos</b></p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacitación especializada de inteligencia y la motivación de los futuros oficiales del arma de inteligencia de la escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021</p> <p>¿Cuál es la relación entre la capacitación especializada de inteligencia y las funciones esenciales de los futuros oficiales del arma de inteligencia de la escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021</p>	<p><b>Objetivo General</b></p> <p>Determinar cuál es la relación entre la capacitación especializada de inteligencia y el desempeño profesional de los futuros oficiales del arma de inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Determinar cuál es la relación entre la capacitación especializada de inteligencia y la motivación de los futuros oficiales del arma de inteligencia de la escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021</p> <p>Determinar cuál es la relación entre la capacitación especializada de inteligencia y las funciones esenciales de los futuros oficiales del arma de inteligencia de la escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021</p>	<p><b>Hipótesis General</b></p> <p>Existe relación entre la capacitación especializada de inteligencia y el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021.</p> <p><b>Hipótesis Especificas</b></p> <p>Existe relación entre la capacitación especializada de inteligencia y la motivación de los futuros oficiales del arma de inteligencia de la escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021.</p> <p>Existe relación entre la capacitación especializada de inteligencia y las funciones esenciales de los futuros oficiales del arma de inteligencia de la escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2021.</p>	<p><b>Variable (X)</b></p> <p>Capacitación de Inteligencia</p>	<p>X<sub>1</sub></p> <p>Ciclo de Inteligencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Planeamiento y Dirección</li> <li>● Pasos del ciclo</li> <li>● Obtención y recolección de la información</li> <li>● Análisis y producción</li> <li>● Distribución y uso</li> </ul>	<p><b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b></p> <p>Básico-Descriptivo-Correlacional</p> <p><b>DISEÑO</b></p> <p>No Experimental</p> <p><b>ENFOQUE</b></p> <p>Cuantitativo</p> <p><b>POBLACIÓN</b></p> <p>43 cadetes de 2do, 3ro y 4to del arma de Inteligencia de la EMCH</p> <p><b>MUESTRA</b></p> <p>43 cadetes de 2do, 3ro y 4to año del arma de Inteligencia de la EMCH</p> <p><b>TÉCNICA</b></p> <p>Se ha aplicado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Encuesta</li> </ul> <p><b>INSTRUMENTOS</b></p> <p>Se utilizó:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Cuestionarios</li> </ul> <p><b>MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS</b></p> <p>Estadística SPSS25</p>
				<p>X<sub>2</sub></p> <p>Utilidad de la Inteligencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Necesidad de inteligencia</li> <li>● Inteligencia de seguridad e inteligencia preventiva</li> <li>● Necesidad de la inteligencia</li> <li>● Potencialidades y dilemas</li> </ul>	
				<p>X<sub>3</sub></p> <p>Ámbitos de la Inteligencia</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● La inteligencia y las inteligencias</li> <li>● Inteligencia estratégica e inteligencia operacional</li> <li>● Inteligencia, contrainteligencia y acción encubierta</li> <li>● Inteligencia interior e inteligencia exterior: los ámbitos territoriales</li> </ul>	
			<p><b>Variable (Y)</b></p> <p>Desempeño Profesional</p>	<p>Y<sub>1</sub></p> <p>Motivación</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Motivación hacia el logro</li> <li>● Motivación de la afiliación</li> <li>● Motivación de poder</li> <li>● Motivación de competencias</li> </ul>	
				<p>Y<sub>2</sub></p> <p>Funciones esenciales</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Función</li> <li>● La identidad de la función</li> <li>● La expectativa de la función</li> </ul>	

## Anexo 2. Instrumentos de Recolección de Datos

### Cuestionario 1

#### CAPACITACIÓN DE INTELIGENCIA

Escala de valoración	
Totalmente de acuerdo	4
De acuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

Ciclo de Inteligencia	1	2	3	4
1. ¿Cree Ud. que la ejecución adecuada del ciclo de inteligencia influye en el desempeño profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?				
2. ¿Cree Ud. que el Planeamiento y Dirección del Ciclo de Inteligencia influye en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?				
3. ¿Cree Ud. que los Pasos del Ciclo de Inteligencia influye en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?				
4. ¿Cree Ud. que la Obtención y recolección de la información dentro del Ciclo de Inteligencia influye en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?				
5. ¿Cree Ud. que el Análisis y producción del Ciclo de Inteligencia influye en el Desempeño Profesional de				

los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?				
6. ¿Cree Ud. que la Distribución y Uso del Ciclo de Inteligencia influye en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?				
<b>Utilidad de la Inteligencia</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
7. ¿Cree Ud. que el aprovechamiento efectivo de la utilidad de la inteligencia influye en el desempeño profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?				
8. ¿Cree Ud. que las Necesidad de inteligencia influyen en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?				
9. ¿Cree Ud. que la Inteligencia de seguridad e inteligencia preventiva influye en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?				
10. ¿Cree Ud. que la Necesidad de la inteligencia influye en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?				
11. ¿Cree Ud. que las Potencialidades y dilemas influyen en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?				
<b>Ámbitos de la Inteligencia</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

12. ¿Cree Ud. que el aprovechamiento adecuado de los ámbitos de inteligencia influye en el desempeño profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?				
13. ¿Cree Ud. que la inteligencia y las inteligencias influyen en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?				
14. ¿Cree Ud. que la Inteligencia estratégica e inteligencia operacional influyen en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?				
15. ¿Cree Ud. que la Inteligencia, contrainteligencia y acción encubierta influyen en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?				
16. ¿Cree Ud. que la Inteligencia interior e inteligencia exterior: los ámbitos territoriales influyen en el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”?				

## Cuestionario 2

### DESEMPEÑO PROFESIONAL

<b>Escala de valoración</b>	
Totalmente de acuerdo	4
De acuerdo	3
En desacuerdo	2
Totalmente en desacuerdo	1

<b>Motivación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
17. ¿Cree Ud. que la motivación que se debe tener para el óptimo desempeño profesional es influida por la capacitación de inteligencia adecuada?				
18. ¿Cree Ud que, la Motivación del Logro es influenciada por la Capacitación de Inteligencia?				
19. ¿Cree Ud que, la Motivación de la Afiliación es influenciada por la Capacitación de Inteligencia?				
20. ¿Cree Ud que, la Motivación de Poder es influenciada por la Capacitación de Inteligencia?				
21. ¿Cree Ud que, la Motivación de Competencias es influenciada por la Capacitación de Inteligencia?				
<b>Funciones esenciales</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>

22. ¿Cree Ud. que las funciones esenciales que se deben cumplir para el óptimo desempeño profesional es influida por la capacitación de inteligencia adecuada?				
23. ¿Cree Ud que, la Función del Desempeño Laboral es influenciada por la Capacitación de Inteligencia?				
24. ¿Cree Ud que, la Identidad de la Función del Desempeño Laboral es influenciada por la Capacitación de Inteligencia?				
25. ¿Cree Ud que, la expectativa de la función del Desempeño Laboral es influenciada por la Capacitación de Inteligencia?				

### 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: Capacitación Especializada de Inteligencia y el Desempeño Profesional de los futuros Oficiales del arma de Inteligencia de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2021
- 1.5 Autor del instrumento: Bach Herrera Ojeda Paola y Bach Navarro Flores Julio
- 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. METODOLOGIA	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 INTG JULIO ENRIQUE.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

26 :

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4
2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	1	4	3	2	2	4	1	4	4	4	4	4	2
3	2	4	1	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	3	3	4	2	4	1	4	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	1	2	2	4	4	2	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	2
9	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	2	1	4	4	4	4	4	3	1	2	3	1	4	3	2	2	4	2	1	4	4	4	3	1
11	2	4	4	2	4	4	4	3	2	4	3	4	2	2	4	1	3	1	4	4	4	4	3	2	4
12	4	4	3	4	3	1	1	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	1	1	4	1	4
13	4	3	4	3	2	3	4	4	3	1	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	1
14	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4
15	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3	1	2	3	4	2	3	4	3	4	3
16	4	4	4	1	3	4	1	2	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	2	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	4	1	2	2	3	2	3	1	4	3	1	4	4	4	1	3	2	4	1	2	2	3	1	4	3
22	2	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	2	4	1	4	4	4	4	4
23	1	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	1	4	3	4	2	4	4	4
24	4	3	4	4	2	3	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	4	3	4	1	1	4
25	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	2	4
26	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	1	4	3	2	2	4	1	4	4	4	4	4	2
27	2	4	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	2	4	1	4	3	3	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	2	2
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4
32	4	4	4	4	1	2	2	4	4	2	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
33	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
34	4	2	1	4	4	4	4	4	3	1	2	3	1	4	3	2	2	4	2	1	4	4	4	4	4
35	2	4	4	2	4	4	4	3	2	4	3	4	2	2	4	1	3	1	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	3	4	3	1	1	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	1	4	4	4
37	4	3	4	3	2	3	4	4	3	1	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4

38	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	3	2	3	2	4	4	4	4	1	1	4	3	2	2
39	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3	1	2	3	4	2	2	2	4	1	3
40	4	4	4	1	3	4	1	2	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	1	2

