



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

Estrategias para incrementar la captación del personal de tropa de la Primera Brigada de Servicios, basado en la CPP, Piura 2021

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestro en Gestión Pública

**AUTOR:**

Vallejos Renteria, Roberto Luis ([orcid.org/0000-0002-2583-1279](https://orcid.org/0000-0002-2583-1279))

**ASESOR:**

Dr. Arévalo Luna, Edmundo Eugenio ([orcid.org/0000-0001-8948-7449](https://orcid.org/0000-0001-8948-7449))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**PIURA - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

- Dedico este trabajo de investigación al Ejército por haberme permitido conocer mi país de manera profunda y enseñarme que la carrera militar, es también una forma de vida que hizo factible mi realización profesional y personal.
- Al soldado voluntario que es nuestra razón de ser y la columna vertebral del Ejército y se incorpora a filas a cambio solamente de honor y de gloria.
- A mi compañera de vida, amiga y gran profesional quien estuvo permanente a mi lado y nunca desmayo, asimismo me ayudo a crecer en todo momento.

## **Agradecimiento**

Agradezco profundamente a la Universidad Cesar Vallejos, por haber sido la fuente de conocimiento e inspiración para realizar este trabajo de investigación y a sus dignos docentes que contribuyeron con sus enseñanzas y orientación para hacer posible un logro más en mi carrera profesional.

## Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de Gráficos.....	v
Índice de Tablas.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MARCO TEÓRICO.....	14
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de Investigación.....	20
3.2. Variables y operacionalización.....	21
3.3. Población y muestra.....	22
3.4. Instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimientos.....	22
3.5.1. Fase diagnóstica.....	22
3.5.2. Fase propositiva.....	23
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos.....	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN.....	59
VI. CONCLUSIONES.....	61
VII. RECOMENDACIONES.....	64
REFERENCIAS.....	66
ANEXOS.....	67

## Índice de Gráficos.

Gráfico 1 Fases en el reclutamiento de personal.	15
Gráfico 2 Departamentos de origen del personal de tropa contingente 2020-2021.	27
Gráfico 3 Provincias de origen del personal de tropa contingente 2020-2021	29
Gráfico 4 Distritos de origen del personal de tropa contingente 2020-2021	31
Gráfico 5 ¿Cómo se enteró del llamamiento del servicio militar?	33
Gráfico 6 ¿La descripción de la información del llamamiento era clara y comprensible?	35
Gráfico 7 ¿Presento algún inconveniente para presentarse al llamamiento?	37
Gráfico 8 ¿Conocía Ud. los beneficios de realizar el Servicio Militar Voluntario?	40
Gráfico 9 ¿Conocía Ud. los beneficios de realizar el Servicio Militar Voluntario?	42
Gráfico 10 Según su opinión ¿Qué beneficios sería conveniente modificar en el Servicio Militar Voluntario?	44
Gráfico 11 Según su opinión ¿Cuáles son los motivos de deserción del personal de tropa del SMV?	47
Gráfico 12 Según su opinión ¿Cuáles son los motivos de deserción del personal de tropa del SMV?	49
Gráfico 13 Esquema de ejecución de la propuesta.	53
Gráfico 14 Fases de la Propuesta	54

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1 Cuadro de organización y efectivos de personal de tropa de la Primera Brigada de Servicios .....</b>	<b>10</b>
<b>Tabla 2 Departamentos de origen del personal de tropa contingente 2020-2021. ....</b>	<b>26</b>
<b>Tabla 3 Provincia de origen del personal de tropa contingente 2020-2021 .....</b>	<b>28</b>
<b>Tabla 4 Distritos a los que pertenecen el personal de tropa contingente 2020-2021 .....</b>	<b>30</b>
<b>Tabla 5 Pregunta 1: ¿Cómo se enteró del llamamiento del servicio militar?.....</b>	<b>32</b>
<b>Tabla 6 Pregunta 2. ¿La descripción de la información del llamamiento era clara y comprensible? .....</b>	<b>34</b>
<b>Tabla 7 Pregunta 3. ¿Presento algún inconveniente para presentarse al llamamiento?....</b>	<b>36</b>
<b>Tabla 8 Pregunta N° 04. ¿Qué lo motivó a presentarse al llamamiento?.....</b>	<b>38</b>
<b>Tabla 9 Pregunta 05. ¿Conocía usted los beneficios de realizar el Servicio Militar Voluntario?.....</b>	<b>39</b>
<b>Tabla 10 Pregunta 6 ¿Qué beneficios considera que son los más importantes para Ud.? .....</b>	<b>41</b>
<b>Tabla 11 Pregunta 7. Según su opinión ¿Qué beneficios sería conveniente modificar en el Servicio Militar Voluntario?.....</b>	<b>43</b>
<b>Tabla 12 Pregunta 08: ¿Qué documentos adjuntó al momento de presentarse al llamamiento? .....</b>	<b>45</b>
<b>Tabla 13 Pregunta 09: Según su opinión. ¿Cuáles son los motivos de deserción del personal de tropa del servicio militar voluntario? .....</b>	<b>46</b>
<b>Tabla 14 Pregunta N° 10 Indique su grado de satisfacción siendo parte del servicio militar voluntario de la Primera Brigada .....</b>	<b>48</b>
<b>Tabla 15 Fases – Marco Lógico .....</b>	<b>57</b>

## Resumen

Este estudio se ha desarrollado con el fin de analizar la repercusión del proceso de captación y selección del personal de tropa de la Primera Brigada de Servicios de la ciudad de Piura y, poder proponer estrategias para incrementar la captación de personal, esta investigación servirá como modelo para todas las grandes unidades y unidades del Ejército del Perú, La Primera Brigada de Servicios actualmente y acorde con los nuevos roles constitucionales encomendados a nuestro Ejército, participa en diferentes actividades apoyando a la población ante los daños causados por los desastres naturales, siendo de vital importancia contar con sus efectivos completos para el óptimo desempeño y cumplimiento de su misión.

Con este trabajo se determino que el proceso de captación actual es deficiente evidenciándose en la poca afluencia de voluntarios en los procesos de llamamientos, por lo cual se plantean una serie de propuestas con el fin de mitigar este problema que año a año incrementa y poder aumentar la cantidad de efectivos.

La investigación se ha realizado bajo la metodología de tipo no experimental, propositiva, con enfoque cualitativo y cuantitativo. El diseño es descriptivo y propositivo, ya que, se recolecta la información relacionada a las estrategias de captación del personal de tropa para la Primera Brigada de Servicios, Piura y se precisa en cubrir una necesidad dentro la institución, una vez que se tiene identificado el problema, se ejecutará una propuesta metodológica para aumentar la captación del personal de tropa de la Primera Brigada de Servicios.

**Palabras Clave:** Personal de tropa, llamamiento, captación, Personal de tropa, Fuerzas Armadas, Ejército, Primera Brigada de Servicios.

## **Abstract**

This study has been developed in order to analyze the impact of the recruitment and selection process of the troop personnel of the First Services Brigade of the city of Piura and, to be able to propose strategies to increase the recruitment of personnel, this research will serve as a model For all the large units and units of the Peruvian Army, the First Service Brigade currently and in accordance with the new constitutional roles entrusted to our Army, participates in different activities supporting the population against the damage caused by natural disasters, being It is vitally important to have full staff for the optimal performance and fulfillment of its mission.

With this work it was determined that the current recruitment process is deficient, evident in the low influx of volunteers in the appeal processes, for which a series of proposals are put forward in order to mitigate this problem that increases year after year and can increase the number of troops.

The research has been carried out under a non-experimental, purposeful methodology, with a qualitative and quantitative approach. The design is descriptive and purposeful, since the information related to the recruitment strategies of the troop personnel for the First Service Brigade, Piura is collected and it is necessary to cover a need within the institution, once it has been identified the problem, a methodological proposal will be executed to increase the recruitment of troop personnel from the First Services Brigade.

**Keywords:** Troop personnel, call, recruitment, Troop Personnel, Armed Forces, Army, First Service Brigade.

## **I. INTRODUCCIÓN**

El talento humano o capital humano es el principal motor para cualquier organización, es fundamental que todas las organizaciones cuenten con un mecanismo de captación y selección de personal, que se adapten a la misión, visión y valores corporativos, por ello, es primordial que la gestión del capital humano adquiera importancia significativa dentro de la organización, ya que constituye el eje principal, tener en cuenta que las acciones que se implanten respecto capital humano, puede impactar a toda la estructura organizacional de modo positivo o negativo. En este sentido, es importante analizar la repercusión del proceso de captación y selección del personal de tropa de la Primera Brigada de Servicios de la ciudad de Piura.

La Primera Brigada de Servicios nace en un primer momento con la denominación de Batallón de Servicios participando activamente en los conflictos de los años 1941, 1981 y 1995 con el Ecuador, posteriormente hasta el año 2002 recibe la denominación de Destacamento de Servicios N°111 y finalmente mediante decreto supremo del 01 enero 2005, se convierte en la Primera Brigada de Servicios N°111, denominación que ostenta en la actualidad siendo él Señor Coronel de Material de Guerra Omar Gonzalo Noriega Ramírez su comandante General.

Actualmente se encuentra acantonada en las instalaciones del Cuartel “Isaac Rodríguez Mendoza” el Chipe, en honor y reconocimiento al soldado Isaac Rodríguez Mendoza, que en la campaña militar de 1941 contra el Ecuador cae abatido al enfrentarse valientemente con el enemigo.

La Primera Brigada de Servicios actualmente y acorde con los nuevos roles constitucionales encomendados a nuestro Ejército, participa en diferentes actividades apoyando a la población ante los daños causados por los desastres naturales, siendo de vital importancia contar con sus efectivos completos para el perfecto desempeño y cumplimiento de su misión.

Ley del Servicio Militar, indica que el servicio militar es prestado por varones y mujeres sin discriminación alguna, a partir de los dieciocho (18) años de edad, de manera

voluntaria. El servicio militar tiene por objeto desarrollar y adiestrar a los peruanos en edad militar en las instituciones de las fuerzas armadas para que estén en condiciones de obedecer a su patria, defender su soberanía e integridad territorial y desempeñar las funciones que les señalan la Constitución Política del Perú (CPP) y las leyes de la República. Asimismo, refuerza los valores cívicos de servicio a la patria, participación, responsabilidad, solidaridad, valentía, observancia y respeto a la ley y protección de los intereses nacionales. Su objetivo es fomentar el respeto y el amor por los valores, símbolos y tradiciones culturales nacionales, y pretende fortalecer el amor a la patria.

En el año 2021, según Decreto Supremo N° 006-2021-DE, por el Poder Ejecutivo se fijó el efectivo autorizado en el cual se indica el número de personal con el que debe contar las diferentes Unidades del Ejército del Perú, cabe mencionar que, este mecanismo institucional les permite a todas las Unidades (Compañías, Batallones, Brigadas, etc.) adaptarse al déficit del personal, en otras palabras las unidades se acomodan y proyectan con un menor número de efectivos de los que se señalan en el Cuadros de Organización, lamentablemente esto no da solución al problema solo evita percibir la falta de personal, ya que el Ejército debe seguir funcionando.

A continuación, se muestra una tabla comparativa de los efectivos de organización, el efectivo autorizado y el efectivo día.

**Tabla 1 Cuadro de organización y efectivos de personal de tropa de la Primera Brigada de Servicios**

EFECTIVO DE ORGANIZACIÓN					EFECTIVO AUTORIZADO					EFECTIVO DE DÍA				
SGTO 1°	SGTO 2°	CABO	SLDO	TOTAL	SGTO 1°	SGTO 2°	CABO	SLDO	TOTAL	SGTO 1°	SGTO 2°	CABO	SLDO	TOTAL
22	168	264	279	<b>733</b>	27	59	82	140	<b>308</b>	0	28	70	150	<b>248</b>

Como se visualiza en la tabla N° 01 tenemos el efectivo de organización que es la cantidad de personal de tropa requerido para un óptimo funcionamiento de la Primera

Brigada de Servicios el cual debería alcanzar un total de 733 miembros del personal de tropa, se muestra también el efectivo autorizado que es la cantidad de personal designado por la dirección de personal del Ejército es de 308 efectivos en total cantidad que guarda relación con lo establecido por el poder ejecutivo a través del decreto supremo, cifra que no fue alcanzada con el efectivo de día que es el total de personal captado disponible para la Primera Brigada de Servicios el cual solo alcanzó un total de 248 efectivos.

Según las cifras indicadas en la tabla anterior se evidencia el déficit de personal en la Primera Brigada de Servicios de la ciudad de Piura, esto es un problema a nivel Nacional pues situaciones similares se viven en todas las Grandes Unidades del Ejército del Perú.

El déficit de personal en el servicio militar voluntario es un problema que debe ser atendido de inmediato, tener claro que el recurso humano principal del Ejército del Perú es el personal de Tropa, y que los factores cualitativos frente a los cuantitativos son importantes y de suma necesidad ya que los miembros del Ejército del Perú no sólo se encargan de brindar seguridad y defensa nacional sino también son elementos de Primera respuesta ante situaciones de emergencia y desastres naturales por ejemplo, el fenómeno del niño costero que afectó a todo el departamento de Piura y Lambayeque en el año 2017 y en el año 2019 ante la pandemia del COVID 19; el establecer un proceso de captación y selección óptimo permitirá contar con personal eficiente, valiente y con el profesionalismo que se requiere para formar parte del Ejército del Perú, lo cual es una tarea difícil ya que en el llamamiento se presentan pocos voluntarios.

Considerando que es un problema a nivel nacional y de muchos años atrás, es pertinente realizar este trabajo, más aún si somos miembros de esta institución y por la experiencia que tenemos, nos motiva a desarrollar esta propuesta, que permitirá mejorar el proceso de selección, para evitar estas carencias que limita el cumplimiento de la misión del Ejército del Perú, que indica demostrar el uso de las fuerzas militares terrestres para defender al país y los intereses nacionales de cualquier amenaza o agresión, participar en el desarrollo económico y social, controlar el orden interno, las operaciones

de defensa civil y la política exterior de conformidad con la ley y a perpetuidad; cooperar garantizar la independencia del pueblo, la integridad territorial, la soberanía nacional y el bienestar general.

En tal sentido las estrategias planteadas, son propuestas que buscan mejorar el proceso de selección del personal de tropa de la Primera Brigada de Servicios, basado en los lineamientos de la CPP, donde se exponen un conjunto de reflexiones, propuestas y medidas para fortalecer la captación de personal para el servicio militar voluntario, a partir de la situación real. El efecto de la investigación influirá directamente en la Primera Brigada de Servicios del Ejército del Perú, siempre que puedan ser considerados para aportar soluciones que permitan revertir este escenario perjudicial.

Tras el análisis anterior se plantea en este trabajo responder al siguiente problema: ¿Cómo es la captación del personal de tropa para la Primera Brigada de Servicios y que lineamientos de la CPP, se deben aplicar para mejorar el proceso de selección del personal de tropa para la Primera Brigada de Servicios, Piura 2021?

Los problemas específicos se detallan a continuación:

- ¿Cómo se lleva a cabo el proceso de captación del personal de tropa de la Primera Brigada de Servicios, Piura y a qué se debe la poca afluencia durante el proceso de llamamiento?
- ¿Qué lineamientos de la constitución política del Perú se deben considerar para mejorar las estrategias en el proceso de captación y selección de la Primera Brigada de Servicios?
- ¿La propuesta de captación basada en los lineamientos de la constitución política del Perú, mejorará el proceso de selección del personal de tropa de la Primera Brigada de Servicios?

El objetivo General del trabajo es: Describir cómo es la captación del personal de tropa para la Primera Brigada de Servicios, e identificar los lineamientos de la constitución política del Perú que se pueden aplicar para mejorar el proceso de selección del personal de tropa para la Primera Brigada de Servicios, Piura 2021

Los objetivos específicos se indican:

- Describir cómo se lleva a cabo el proceso de captación del personal de tropa de la Primera Brigada de Servicios, Piura y a qué se debe la poca afluencia durante el proceso de llamamiento.
- Identificar los lineamientos de la constitución política del Perú que se deben considerar para mejorar las estrategias en el proceso de captación y selección de la Primera Brigada de Servicios.
- Proponer Estrategias para incrementar la captación del personal de tropa de la Primera Brigada de Servicios, basado en la CPP, Piura 2021

La presente investigación se justifica desde el plano metodológico ya que permitirá desarrollar Estrategias para incrementar la captación del personal de tropa de la Primera Brigada de Servicios, basado en la CPP, dado que se está proponiendo de manera clara y específica líneas, fases y procedimientos de estrategias de cómo mejorar la captación además se están proponiendo instrumentos para dicho procedimiento.

Este estudio nace como producto de la preocupación del déficit de personal que acude al proceso de llamamiento, muy pocos asisten para cumplir su responsabilidad con la Nación, la captación es un proceso que es necesario mejorar ya que al tener una mayor afluencia de postulantes en la captación nos va a permitir realizar una selección óptima con personal preparado, capaz, comprometido con la institución y con el país.

Se justifica el presente trabajo de investigación, ya que el alcance está orientado inicialmente a la Primera Brigada de Servicios, Piura, posteriormente, los aportes intelectuales resultantes, podrán ser aprovechados por todas las Brigadas del Ejército del Perú, con las propias particularidades de sus características; llegando así a representar un interesante aporte teórico práctico, en la búsqueda de Estrategias para incrementar la captación del personal de tropa de la Primera Brigada de Servicios, basado en la CPP, Piura 2021.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Los antecedentes que se mencionan a continuación recogen conceptos que complementan la presente investigación, han sido considerados como referencia para contar con una visión más amplia del problema y sobre todo tener clara la relación con el investigador y el tema en cuestión, Como referencia al presente trabajo de investigación encontramos antecedentes que nos muestran que ha pasado o pasa sobre la problemática, de esta investigación, la misma que nace el objetivo general y los específicos que sostienen la propuesta de indagación.

El proceso de captación en la Primera Brigada de Servicios, acarrea una serie de pasos, iniciando con el llamamiento y termina cuando se selecciona a los que formarán parte del personal de tropa.

Los llamamientos ordinarios están diseñados para satisfacer las necesidades de personal del servicio militar en las fuerzas armadas. Se organiza anualmente por resolución ministerial, en las fechas que determine cada organismo de las fuerzas armadas, de acuerdo con las necesidades de los militares para la seguridad y defensa nacional, e incluye a los inscritos de la última clase y clases anteriores."

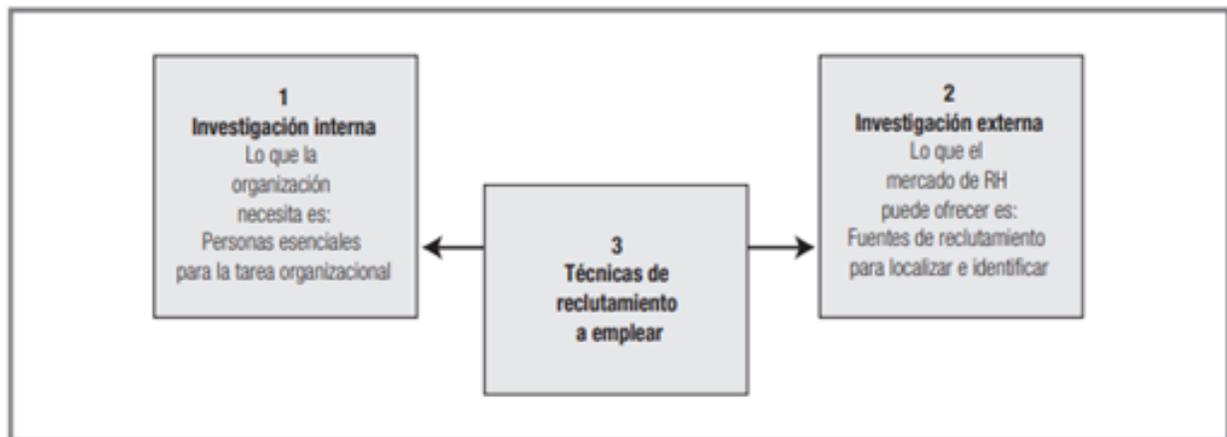
Ley del Servicio Militar, señala dos tipos de llamamiento, llamamiento ordinario y extraordinario. El llamamiento ordinario pretender completar el numero de personal para el Servicio Militar Acuartelado. Se realiza dos veces durante el año, las fechas las determina cada Institución de las Fuerzas Armadas y comprende a los inscritos de la última clase y a los de las clases anteriores, de acuerdo a las necesidades de efectivos para la Seguridad y Defensa Nacional. El llamamiento extraordinario. Cuando el llamamiento ordinario no permita alcanzar el número de seleccionados voluntarios suficientes para satisfacer los requerimientos de personal para el Servicio Militar Acuartelado, el Poder Ejecutivo dispondrá, por Decreto Supremo, el llamamiento extraordinario para cada una de las Instituciones de las Fuerzas Armadas. En caso de que con el llamamiento extraordinario no se logre alcanzar el número de seleccionados voluntarios necesarios para el Servicio Militar Acuartelado, el Poder Ejecutivo procederá de inmediato con el sorteo establecido en el artículo 50 de la presente Ley.

Cabe recalcar que el proceso de captación abarca dos momentos, el primer momento, el llamamiento, es donde se realiza la publicación y difusión a nivel nacional es decir, el ofrecimiento de la oportunidad de realizar el servicio militar voluntario y gozar de los beneficios que se otorgan, donde se genera la atracción de aspirantes con el fin de ser seleccionado mientras que, el segundo momento, es la selección, es el proceso de elegir entre los asistentes al llamamiento quienes formarán parte del personal de tropa.

En el momento de selección, incluye un mecanismo de elección, categorización y decisión. Dessler, G. (2001), Chiavenato, L. (2002), y Dolan, F. (1999), concluyen que existen dos objetivos: el primero en atraer a los potenciales candidatos para cubrir un puesto determinado, y el segundo poder tomar una decisión respecto a la o las personas idóneas para las vacantes disponibles.

Chiavenato, L. (2008), define el reclutamiento como las técnicas y procedimientos diseñados para atraer postulantes potencialmente calificados y capaces a puestos dentro de una organización con base en las necesidades actuales y futuras para generar un sistema de información a través del cual la organización divulgue y brinde al mercado de recursos humanos las oportunidades en las que pretende trabajar.

Gráfico 1 Fases en el reclutamiento de personal.



Fuente: (Chiavenato, Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones, 2008)

Para Ariza, et al., (2004), el proceso de selección pretende dar solución a dos inconvenientes: que la persona se adecúe al puesto y que sea eficiente en el cumplimiento de sus funciones, es decir es el proceso mediante el cual existe una necesidad organizacional de personal calificado, es necesario establecer un perfil del futuro personal de tropa del Ejército del Perú y sobre todo mecanismos de selección. En estos términos, la selección implica un proceso de comparación y decisión; respecto de la selección de personal Chiavenato, L. (2011), afirma que: la selección tiene que ver con determinar cuál de todos los candidatos, cumple de mejor manera el perfil de puesto y dispone de las competencias necesarias para ejecutar las funciones.

Cuesta, A. (2010), expresa que, la selección de personal se ejecuta por medio de distintas técnicas que van acorde a la dirección de la organización, y con las políticas establecidas, con la finalidad de encontrar al candidato que encaje perfectamente en lo que se requiere para determinado puesto de trabajo.

Para el año 2021, el Servicio Militar Voluntario no cuenta con un perfil específico de selección para el personal de tropa, la Ley del Servicio Militar N°29248, Art. 2 (2008), amparada en la Constitución Política del Perú, indica que el servicio militar es prestado por varones y mujeres sin discriminación alguna, a partir de los dieciocho (18) años de edad, de manera voluntaria. Sumado a ello, la falta de personal de tropa y que el proceso de captación es mínimo incluso a veces no se logra completar el mínimo de efectivos, nos limita a realizar un adecuado proceso de selección.

Rengifo, M. (2018) en su tesis titulada *“Estrategia frente a la falta de personal de tropa servicio militar voluntario en el Ejército del Perú que trae como consecuencia la disminución en el cumplimiento de las funciones Operacionales”*. De la Pontificia Universidad Católica del Perú, desarrolló un trabajo propositivo para implementar un batallón multipropósitos, concluye que la insuficiencia de captación es un factor determinante que tiene el Ejército, que solo llega al 33.5% de su efectivo total (Diario La República edición impresa del 29 marzo 2012). Lo cual influye en el cumplimiento de sus funciones operacionales, teniendo en cuenta que actualmente las nuevas tendencias y roles que le han sido incrementado a las Fuerzas Armadas y por ende al Ejército, es

combatir las nuevas amenazas que aqueja al Perú. Él resalta que el reclutamiento no resulta atractivo para los jóvenes peruanos pese a las diferencias que tiene con el sistema del Servicio Militar obligatorio. También propone innovar la captación creando un batallón para hacer frente a los desastres naturales y que estos deben ser capacitados en distintas áreas para tal fin; y finaliza señalando que la captación debe hacerse al terminar la secundaria, especialmente en aquellos jóvenes que tienen insuficientes medios para seguir estudios superiores.

Paredes, M. (2018) en su Trabajo De Suficiencia Profesional Para optar por el título profesional de licenciado en ciencias militares titulado *“Causas de la desmotivación juvenil para participar en el servicio militar voluntario”*, del comando de educación y doctrina del ejército escuela militar de chorrillos concluye que La mayoría de jóvenes no se interesan por el Servicio Militar Voluntario, debido a que no cumplen sus expectativas de diversa índole (económica, personal, formación profesional, etc). Estos, encuentran en programas financiados por el Estado, mejores expectativas económico laborales (programa pro joven) con máximo tres meses de duración e inserción segura acordada en el mundo laboral, por lo que es importante la implementación de la propuesta de innovación; así mismo indica que, no existe una adecuada difusión y promoción (beneficios) del Servicio Militar voluntario en las Instituciones educativas ni en los medios masivos de comunicación.

Acerca del Servicio Militar Voluntario amparado en el capítulo XII (De la seguridad y de la defensa nacional), de nuestra constitución política del Perú.

Ley del Servicio Militar, mediante la cual se estableció que el Servicio Militar es por voluntad propia donde se faculta a ejercer el derecho a participar en la Defensa Nacional, se puede realizar en dos formas: Activo o Reserva, el personal que se encuentra registrado en el registro de inscripción militar.

El registro de inscripción militar se divide en:

- Seleccionado: El personal Seleccionado es aquel que cumplía las condiciones para el Servicio y podía ser bajo dos formas. El servicio a cuartelado y no Acuartelado.
- No Seleccionado: Personal que no cumplía con las condiciones para realizar el servicio.
- Exceptuado: Personal que está imposibilitado de servir en el Activo o en la Reserva, considerándose exceptuados a:
  1. Los que padecen de discapacidad física o mental permanente, o enfermedad incurable que incapacite transportar armas o ejercer otras responsabilidades que la Defensa Nacional demande.
  2. Los que se estén cumpliendo pena privativa de libertad.
  3. Los que sostengan deberes familiares de carácter extraordinario.
  4. Los inscritos en las Oficinas de Registro Militar de las Oficinas Consulares.

El 10 de diciembre del 2012 se aprobó el Decreto Legislativo N° 1146 que modifica varios artículos de la Ley del Servicio Militar, con el fin de perfeccionar el proceso de captación de personal de tropa para realizar el Servicio Militar voluntario.

Entre las modificaciones aprobadas con el decreto legislativo podemos señalar:

- Artículo 44: Se modificó las edades para el Servicio Militar Acuartelado, actualmente es hasta los 25, antes se permitía hasta los 30 años.
- Artículo 50: Del sorteo, se modificó que para el personal que resulte seleccionado en el sorteo debe incorporarse de manera obligatoria.

La sanción que se le exige a las personas que no cumpla con lo señalado en el artículo 50, donde indica una multa que corresponde al 50 % de una UIT válida a la fecha del pago respectivo (Artículo 78). Mientras no se haga efectivo el pago de la multa, se suspenderá los derechos legítimos del DNI, incluidos en el Artículo 29 de la Ley 26497.

- Artículo 54 De los derechos y beneficios se señalan los derechos y beneficios para quienes se encuentren cumpliendo el Servicio Militar Acuartelado, los cuales son los siguientes:
- Artículo 78: De las sanciones, los que incurren en alguna de las infracciones señaladas en el artículo 77 están sujetos a sanciones y penalidades. El Ministerio de Defensa es el organismo competente para determinar las faltas y disponer las sanciones que correspondan de acuerdo con lo dispuesto en la Ley. Igualmente, tiene capacidad para efectuar las cobranzas coactivas que puedan derivarse de aquéllas o celebrar convenios con otras entidades para este objeto. El Ministerio de Defensa puede delegar esta atribución en las Instituciones de las Fuerzas Armadas o en el funcionario que disponga. La aplicación de estas sanciones no exceptúa del cumplimiento de lo dispuesto en la presente Ley, salvo el caso de la infracción prevista en el numeral 12) del artículo 77.

A pesar de las modificaciones y mejoras de la ley vigente, no se ha logrado incrementar la captación de personal de tropa para el Servicio Militar Voluntario, lo cual genera la escasa disponibilidad de efectivos en los establecimientos del Ejército del Perú.

Personal de Tropa: Individuo que realiza servicio acuartelado de acuerdo a la Ley del Servicio Militar N°29248, (2008), durante su edad militar.

En el bicentenario del Perú, el Ejército cuenta con un código de honor, estos principios o reglas son fundamentales para mantener una cualidad moral, el honor es un valor esencial para el personal militar porque actúa como una estricta guía de su conducta y como motor que le impulsa a obrar siempre en el cumplimiento de los deberes, ello implica mantener la coherencia entre lo que se debe hacer y lo que se hace (ver anexo “código de honor”).

### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de Investigación**

La metodología de esta investigación es de tipo no experimental, porque se basa en la observación de los fenómenos tal y como se dan en el ambiente natural para poder luego realizar la investigación, es decir estudios que no manipulan de manera deliberada a las variables (Hernández et al., 2014).

Esta investigación propositiva, con enfoque cualitativo y cuantitativo busca promover un cambio, llevado a cabo mediante el análisis y fundamentación de las variables, una diagnóstica y una propositiva, apoyada en una necesidad institucional, con con la finalidad de buscar vías de solución; que permitirá describir y caracterizar cada una de las variables para determinar las estrategias de captación para mejorar el proceso de selección, basado en los lineamientos de del personal de tropa para la Primera Brigada de Servicios, Piura.

El diseño de la presente investigación es descriptivo y propositivo.

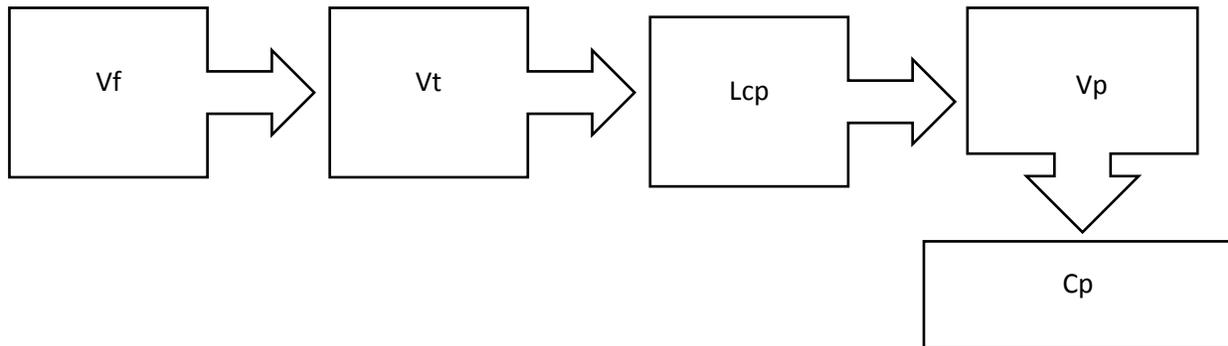
Descriptiva. Porque se recolecta la información relacionada a las estrategias de captación del personal de tropa para la Primera Brigada de Servicios, Piura.

Propositiva. Porque se precisa en cubrir una necesidad dentro la institución, una vez que se tiene identificado el problema, se ejecutará una propuesta metodológica para aumentar la captación del personal de tropa de la Primera Brigada de Servicios.

En la presente investigación, se aplica el diseño propositivo, porque se estipula en cubrir una necesidad dentro la Primera Brigada de Servicios de Piura, se ejecutará una propuesta de estrategias para incrementar la captación del personal de tropa de la Primera Brigada de Servicios, basado en la CPP, Piura 2021, basado en los lineamientos de la CPP, Piura 2021, en otras palabras, es identificar el problema, para poder brindar alternativas de solución al problema encontrado Hernández et al., (2014), según Ruíz (2010) al referirse a estos estudios, postula que promueve el análisis, la comprensión y

la creatividad para combatir de esta forma la memoria mecánica, que genera personas negativas, renuencia al cambio, y ganas de innovar.

Se encuentra definido en el esquema siguiente:



Dónde:

Vf= Realidad fáctica

Vt= Teorías

Lcp= Lineamientos de la Constitución del Perú

Vp= Propuesta validada

Cp= Captación de personal de tropa

### 3.2. Variables y operacionalización.

La presente investigación tendrá tres variables:

**Variable fáctica:** Captación del personal de tropa para la Primera Brigada de Servicios, Piura

**Variable teórica:** Constitución Política de Perú.

**Variable propositiva:** Estrategias de captación y selección del personal de tropa para la Primera Brigada de Servicios, Piura.

### **3.3. Población y muestra.**

Según Ñaupas, H (2013) Se refiere al conjunto de todos los sujetos que forman la población de la investigación, explorando algunos aspectos propios de estos individuos. La población de este trabajo está dirigida al personal efectivo de la Primera Brigada de Servicios, Piura.

Según Hernández y Mendoza (2017) indicó que es un subgrupo de la población en la que la elección de los elementos depende de las características de la investigación. La investigación estará dirigido a personal de tropa de la Primera Brigada de Servicios, Piura.

### **3.4. Instrumentos de recolección de datos.**

Se hizo uso de una encuesta para conocer como personal del contingente 2020-2021 realizó el proceso de captación.

### **3.5. Procedimientos.**

#### **3.5.1. Fase diagnóstica**

Se hizo uso de distintos medios bibliográficos con la finalidad de obtener información que fundamenten las variables, así como las bases legales, se revisó la constitución política del Perú, ley N° 29498, directiva N° 004/DPTO.APLIC.LEY Disposiciones y responsabilidades para las oficinas de Registro Militar Departamentales (OORMDD) y/o Centros de Alistamiento de Reclutas (CCARR) y Equipos de alistamiento de Reclutas (EEARR) durante el proceso de llamamiento para el Servicio Militar Acuartelado AF-2021, Directiva N° 015 X-6. b/15.00. Directiva general para normar la evaluación médica, estomatológica y exámenes complementarios para el personal de tropa en el proceso de llamamiento de incorporación al servicio militar en el activo del ejército del Perú, el decreto supremo N° 003-2013-DE con fecha 28 de junio de 2008, Además, se aplicó un formulario a la muestra para poder conocer el proceso de captación desde la perspectiva de los asistentes al llamamiento de los contingentes 2020-2021 y

que lograron formar parte del personal de tropa, este formulario permitirá obtener resultados para la siguiente fase.

### 3.5.2. Fase propositiva

En esta fase una vez obtenida la información en la fase diagnóstica, y los resultados del formulario se analizaron a través gráficos estadísticos frecuencias absolutas y relativas.

Se elaboraron Estrategias para incrementar la captación del personal de tropa de la Primera Brigada de Servicios, basado en la CPP, Piura 2021

### **3.6. Método de análisis de datos**

La investigación fue de tipo descriptivo - propositivo, por lo tanto, los datos recolectados fueron procesados por medio de un meticuloso análisis estadístico descriptivo a través de tablas indicándose las frecuencias absolutas y relativas, se realizó la descripción e interpretación de los resultados.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación fue ejecutada con base en principios éticos, principalmente la responsabilidad como parte esencial para cumplir lo planteado a lo largo de la investigación, también como el respeto a las personas que contribuyeron de manera voluntaria con altruismo para ocasionar cambios en la institución, el de justicia, en todo el proceso se valora los derechos y la moral, el estudio también cuenta de integridad científica, indicando a lo largo del desarrollo que únicamente para fines académicos y de investigación.

#### **IV. RESULTADOS**

El Servicio Militar Voluntario permite ejercer el derecho y deber establecido en nuestra constitución peruana de participar en la Defensa Nacional a través de las Fuerzas Armadas (Marina de Guerra, Fuerza Aérea o Ejército del Perú), además está amparado en la Ley del Servicio Militar N°29248, Art. 2 (2008), donde nos indica que las personas que oscilan entre los 18 a 30 años pueden realizar el Servicio Militar Voluntario lo cual no solo ejercerá su derecho y deber constitucional, sino también será acreedor de beneficios con el fin de equilibrar sus necesidades y sobre todo brindarle posibilidades de superación personal. A lo largo de la historia del Servicio Militar Voluntario se han ejecutado mejoras de los beneficios otorgados sin embargo no se logra incrementar la cantidad de los voluntarios en los diferentes procesos de llamamientos.

Es necesario lo planteado en nuestro primer objetivo de describir cómo se lleva a cabo el proceso de captación del personal de tropa de la Primera Brigada de Servicios, Piura y a qué se debe la poca afluencia durante el proceso de llamamiento.

En relación al proceso actual del llamamiento o captación del personal de tropa de la Primera Brigada de Servicios se inicia cuando el poder ejecutivo aprueba la cantidad del efectivo autorizado, esta cantidad es distribuida por la dirección de personal del Ejército a las diferentes unidades y reparticiones del ejército según el requerimiento de personal, luego el departamento de personal de la I División de Ejército son los encargados de informar a las diferentes Brigadas y unidades para iniciar el proceso de captación respetando las fechas de inscripción para el Servicio Militar definidas en los procesos de llamamiento ordinario que son dos anualmente y se llevan a cabo en los meses de marzo y julio aproximadamente, sin embargo, en el transcurso del año se pueden realizar llamamientos extraordinarios para poder completar los efectivos de personal en las diferentes unidades.

Durante el proceso de llamamiento la oficina de información del Ejército por medio de diversos canales de comunicación, como redes sociales, periódico, radio y televisión, da a conocer a los ciudadanos las fechas, requisitos y beneficios del servicio militar voluntario, asimismo cada unidad refuerza esta difusión y socializa con la información

propia de su unidad, a medida que se lanza la difusión se va recibiendo a los voluntarios con los requisitos establecidos en el Decreto Supremo N° 003-2013-DE con fecha 28 de junio de 2008, se realiza la verificación de los documentos presentados por los voluntarios, luego se realiza sus diferentes exámenes médicos y psicológicos para cerciorarse de su estado de salud física y mental, posterior a ello se les apertura una cuenta bancaria en el banco de la nación, para que se pueda hacer efectivo el depósito por concepto de su propina, una vez inscrito en la Oficina de Reclutamiento Militar finalmente se procede a darles de alta en el departamento de personal de la Primera División de Ejército (DEPER), a través del sistema de personal del Ejército (SISPE). Cabe resaltar que el procedimiento antes descrito corresponde al proceso actual de captación, sin embargo, las oficinas de reclutamiento militar (ORM) deberían ser las únicas encargadas de llevar a cabo este proceso, lamentablemente debido a la poca afluencia de voluntarios, las unidades se hicieron cargo de la captación hasta culminarlo cuando el voluntario forma parte del personal de tropa.

Se evidencia que este proceso del llamamiento o captación del personal de tropa en la Primera Brigada de Servicios, es deficiente ya que se ha constatado que esta no tiene la repercusión correspondiente, pues existe poca afluencia de voluntarios a los procesos de llamamiento debido a que la sociedad no tiene una conciencia cívica patriótica, los beneficios que otorga la institución no son atractivos, las condiciones del servicio militar acuartelado no son óptimas y además poca inversión en los medios de difusión estas ideas han sido corroboradas a través de la aplicación de una encuesta ya que no es necesario solo conocer lo establecido en la ley sino también conocer las experiencias propias del proceso de captación del personal efectivo del contingente 2020-2021 de la Primera Brigada de Servicios, Piura.

La encuesta consto de 10 preguntas y fue aplicada a través de un formulario en línea y de manera anónima a 248 miembros del personal de tropa contingentes 2020-2021 de la Primera Brigada de Servicios, Piura. Adicional a las 10 preguntas se consultó el origen de cada uno de los encuestados lo que nos permitió conocer el Departamento, Provincia y Distrito del que provienen el personal de tropa y poder determinar el factor origen de los miembros encuestados.

Estos hallazgos se visualizan en la siguiente tabla:

**Tabla 2 Departamentos de origen del personal de tropa contingente 2020-2021.**

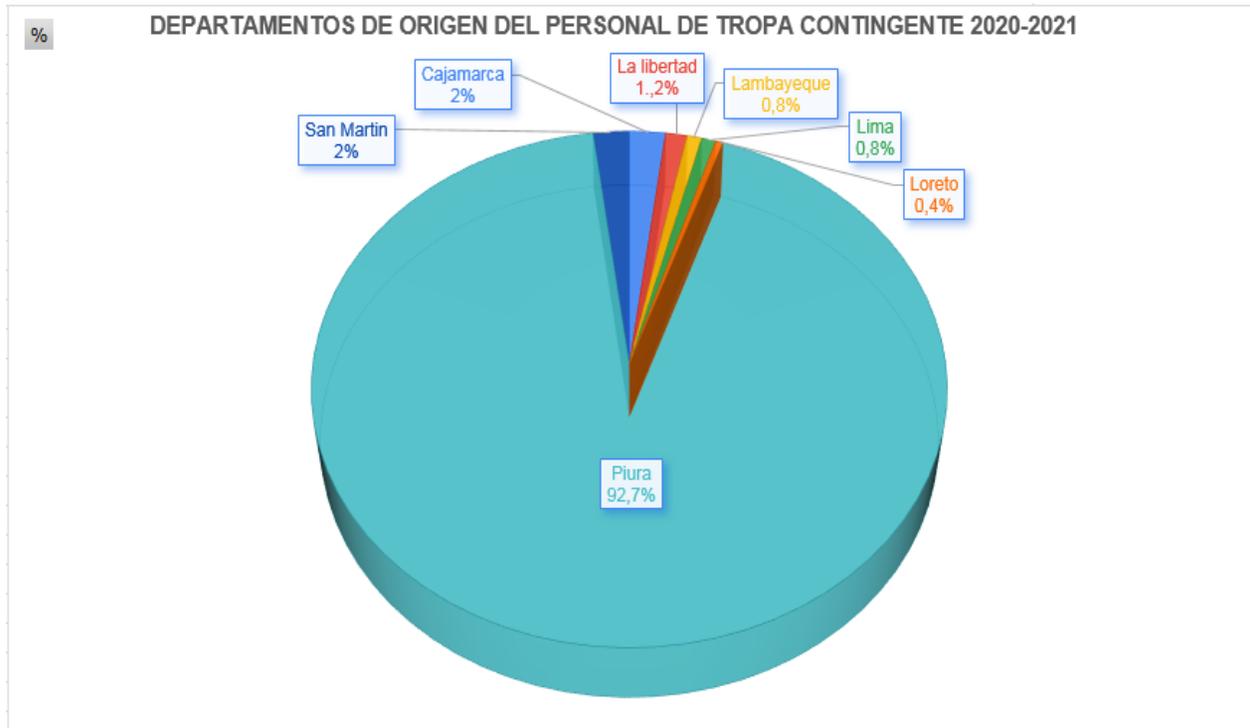
<b>N°</b>	<b>Departamento</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	Cajamarca	5	2,0%
2	La libertad	3	1,2%
3	Lambayeque	2	0,8%
4	Lima	2	0,8%
5	Loreto	1	0,4%
6	Piura	230	92,7%
7	San Martin	5	2,0%
<b>Total general</b>		<b>248</b>	<b>100%</b>

*Fuente Propia*

De los resultados obtenidos podemos determinar que existen 7 departamentos de los cuales provienen nuestro personal de tropa, el departamento de origen del personal de tropa con mayor frecuencia es el departamento de Piura, existen 230 personas que el departamento de origen es Piura, seguido por los departamentos de San Martin y Cajamarca contando con 5 miembros cada uno, continua la Libertar con 3 miembros del personal de tropa, después se encuentran los departamentos de Lambayeque y Lima con 2 miembros pertenecientes respectivamente y finalmente el departamento de Loreto donde 1 de los encuestados que lo señala como su origen.

Los datos porcentuales se pueden apreciar en el siguiente gráfico

**Gráfico 2 Departamentos de origen del personal de tropa contingente 2020-2021.**



En el gráfico N°2 se representa el porcentaje de cada departamento obtenido en las respuestas del formulario siendo Piura el departamento con la mayor cantidad de miembros del personal de tropa alcanzando el 92,7%, seguido de los departamentos de San Martín y Cajamarca los cuales alcanzan un 2% cada uno, continúa el departamento de la Libertad que representa el 1,2%, después se encuentran los departamentos de Lambayeque y Lima con 0,8% y finalmente el departamento de Loreto donde solo hay 1 lo cual representa el 0,4 de los encuestados.

Sabiendo que Piura es el departamento con mayor número de personal de tropa alcanzado los 230 miembros los cuales representan el 92,7%, analizaremos las provincias de este departamento.

**Tabla 3 Provincia de origen del personal de tropa contingente 2020-2021**

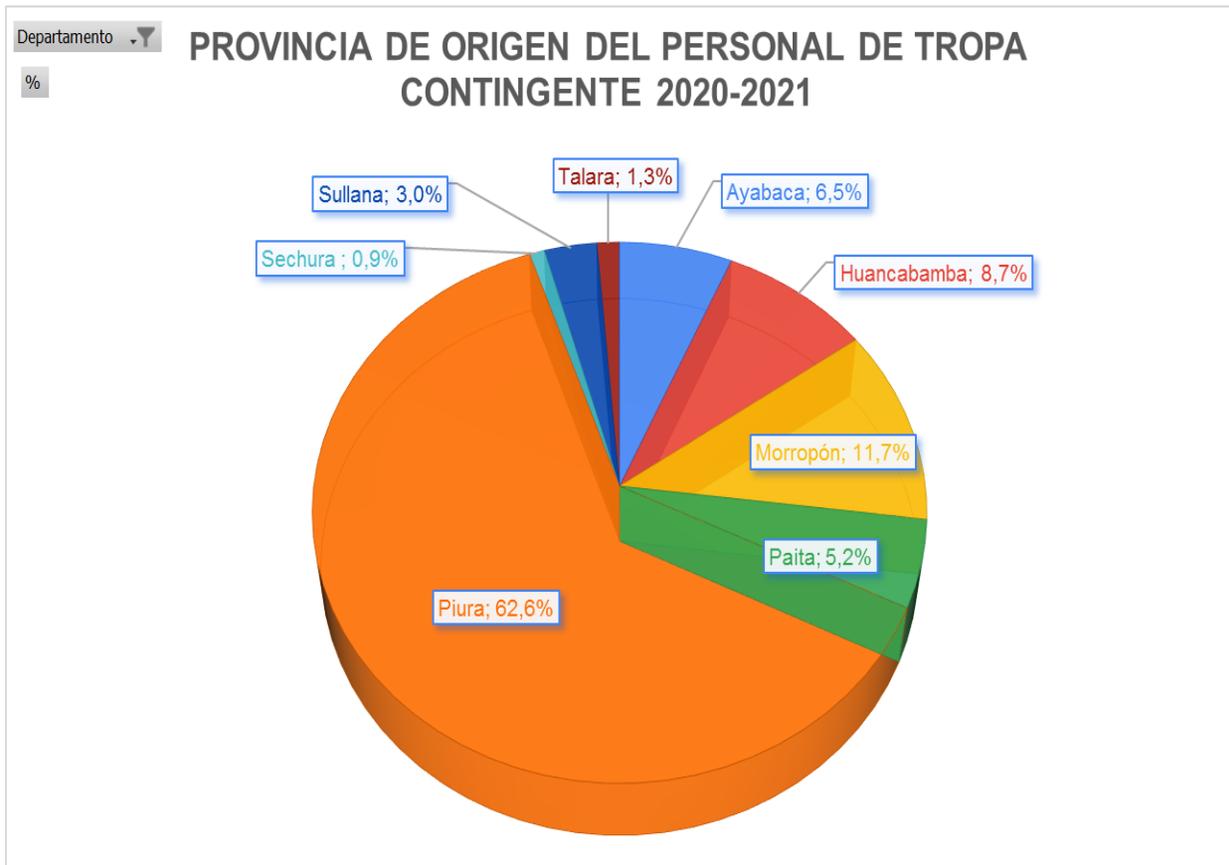
<b>N°</b>	<b>Provincia</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	Ayabaca	15	6,5%
2	Huancabamba	20	8,7%
3	Morropón	27	11,7%
4	Paita	12	5,2%
5	Piura	144	62,6%
6	Sechura	2	0,9%
7	Sullana	7	3,0%
8	Talara	3	1,3%
<b>Total general</b>		<b>230</b>	<b>100%</b>

*Fuente propia.*

De los resultados obtenidos que se muestran en la tabla N° 3, podemos determinar que existen 8 provincias de las cuales provienen nuestro personal de tropa, la provincia de origen del personal de tropa con mayor frecuencia es el Piura, existen 144 personas que la provincia de origen es Piura, seguido por la provincia de Morropón contando con 27 miembros, continua Huancabamba con 20 miembros del personal de tropa, después se encuentran la Provincia de Ayabaca con 15 miembros seguido de la provincia de Paita con 12 miembros, continua Sullana con 7 miembros, le sigue la provincia de Talara con 3 miembros y finalmente la provincia de Sechura donde 2 de los encuestados que lo señala como su origen.

Los datos porcentuales se pueden apreciar en el siguiente gráfico

**Gráfico 3 Provincias de origen del personal de tropa contingente 2020-2021**



En el gráfico N°3 se representa el porcentaje de cada provincia obtenido en las respuestas al formulario siendo Piura la provincia con mayor cantidad de miembros del personal de tropa alcanzando el 62,6%, seguido de la provincia Morropón con el 11,7%, Huancabamba cuenta con el 8,7%, después se encuentra la provincia de Ayabaca con 6,5%, continúa la provincia de Paíta con el 5,2, luego la provincia de Sullana con el 3%, Talara alcanzó el 1,3% y finalmente la provincia de Sechura representa el 0,9 de los encuestados.

Sabiendo que Piura es la provincia con mayor número de personal de tropa alcanzado los 144 miembros los cuales representan el 62,6%, analizaremos los distritos de esta provincia.

**Tabla 4 Distritos a los que pertenecen el personal de tropa contingente 2020-2021**

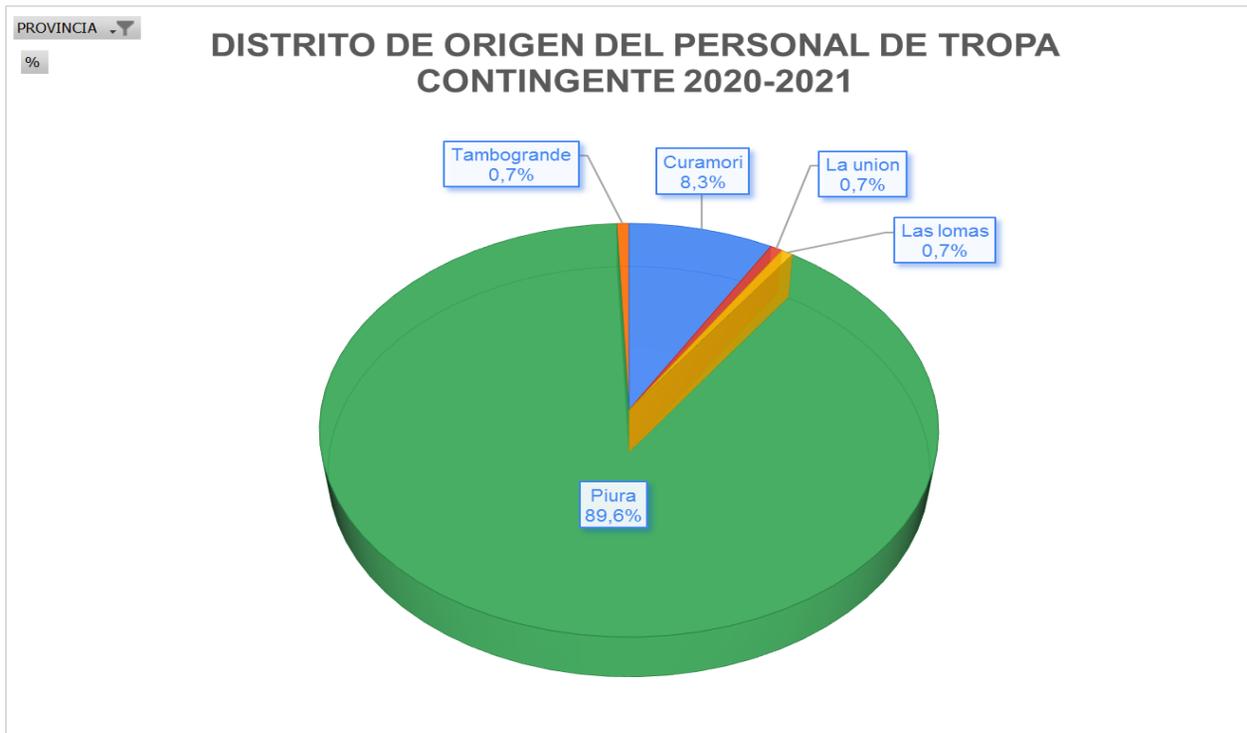
<b>N°</b>	<b>Distrito</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
1	Curamori	12	8,3%
2	La Unión	1	0,7%
3	Las lomas	1	0,7%
4	Piura	129	89,6%
5	Tambogrande	1	0,7%
<b>Total general</b>		<b>144</b>	<b>100%</b>

*Fuente Propia.*

De los resultados obtenidos que se muestran en la tabla N° 4, podemos determinar que existen 5 distritos de los cuales provienen nuestro personal de tropa, el distrito de origen del personal de tropa con mayor frecuencia es el Piura, existen 129 personas que el distrito de origen es Piura, seguido por el distrito de Curamori contando con 12 miembros, continúan los distritos de La Unión, Las Lomas y Tambogrande distritos que solo cuentan con 1 miembro del personal de tropa cada uno respectivamente.

Los datos porcentuales se pueden apreciar en el siguiente gráfico

**Gráfico 4 Distritos de origen del personal de tropa contingente 2020-2021**



En el gráfico N°4 se representa el porcentaje de cada distrito obtenido en las respuestas al formulario siendo Piura el distrito con mayor cantidad de miembros del personal de tropa alcanzando el 89,6%, seguido del distrito de Curamori con el 8,3%, y finalmente se encuentran los distritos con el mismo porcentaje La Unión, Las Lomas y Tambogrande con el 0,7% de los encuestados.

De los datos analizados anteriormente del factor origen de los encuestados determinamos que, en el Departamento de Piura, Provincia de Piura y el distrito de Piura se encuentra nuestro mayor porcentaje de personal de tropa del contingente 2010.-2021 de la Primera Brigada de Servicios, Piura.

Conociendo nuestro sector con mayor potencial de realizar el Servicio Militar Voluntario, se procederá analizar a cada una de las 10 preguntas realizadas en el formulario aplicado al personal de tropa contingente 2020-2021.

- **Medio de comunicación empleado en el proceso del llamamiento del servicio militar**

**Tabla 5 Pregunta 1: ¿Cómo se enteró del llamamiento del servicio militar?**

Respuestas	F	%
a. Redes sociales.	139	56,0%
b. Periódico.	4	1,6%
c. Radio.	9	3,6%
d. Televisión	0	0,0%
e. Sitio web del ejercito	7	2,8%
f. Otro Medio:	89	35,9%
Acudí personalmente al cuartel	4	1,6%
Amigos	54	21,8%
Familiares	10	4,0%
Miembro del Ejercito	15	6,0%
Volante	4	1,6%
<b>Total general</b>	<b>248</b>	<b>100,0%</b>

*Fuente propia*

De los resultados obtenidos podemos observar el medio de comunicación con mayor incidencia es las redes sociales donde 139 de los encuestados indicaron que se enteraron a través de este medio alcanzando un 56%, es muy común que hoy en día que los jóvenes estén atentos a las redes sociales, fungiendo como un abanico de posibilidades al utilizarlas diariamente, dando la posibilidad de acceder en cualquier lugar, y dispositivo con conexión a internet, debemos considerar esta herramienta como un mejor aliado en el proceso del llamamiento para incrementar la captación del personal de tropa de la Primera Brigada de Servicios pues es un medio al alcance del gran porcentaje de jóvenes y deberíamos explotar más este medio, elaborar un marketing más asertivo, más impactante y sobre todo invertir por este medio es de bajo costo y según lo constatado es muy efectivo para llegar a más personas.

La segunda opción con mayor frecuencia de cómo se enteraron del llamamiento del servicio militar es a través de amigos, familiares y miembros del ejército donde 89 encuestados indicaron enterarse por este medio alcanzando un 35,9% que representa a

los otros medios señalados en el formulario, es importante generar en el personal de tropa y a nivel de toda la Brigada de Servicios un nivel de satisfacción óptimo donde nos puedan recomendar, donde las referencias de pertenecer al personal de tropa sea un orgullo, además de gozar de los beneficios y sobre todo realizar un servicio militar voluntario acuartelado en óptimas condiciones.

La tercera opción es la radio, donde 9 de los encuestados señalaron este medio lo cual representa el 3,6%, a pesar que la radio es un medio de comunicación masiva y tiene un alcance mayor que cualquier otro medio, sin embargo, solo 9 de los 248 encuestados indicaron enterarse por este medio.

El otro medio que señalado es el sitio web donde 7 de los encuestados señalaron este medio de cómo se enteraron del proceso de llamamiento, quienes representan el 2,8% del total de los encuestados.

Finalmente, el medio de comunicación es el periódico donde solo 4 de los encuestados señalaron enterarse por este medio lo cual representa el 1,6% de los encuestados.

Como se logra ver en la tabla ninguno de los 248 encuestados indico haberse enterado por la televisión acerca del proceso de llamamiento

Los datos porcentuales se pueden apreciar en el siguiente gráfico

**Gráfico 5 ¿Cómo se enteró del llamamiento del servicio militar?**



- Información del llamamiento

**Tabla 6 Pregunta 2. ¿La descripción de la información del llamamiento era clara y comprensible?**

<b>Respuestas</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
a. Sí	211	85,08%
b. No	37	14,92%
Se indica los beneficios de manera general	9	3,63%
No se indica cuanto es la asignación mensual	11	4,44%
No se especifica si es acuartelado o no	7	2,82%
Beca 18 no es para todas las carreras profesionales	10	4,03%
<b>Total general</b>	<b>248</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente Propia*

En los resultados obtenidos de la pregunta 2, podemos observar que 211 miembros del personal de tropa indicaron que la información del llamamiento fue clara y comprensible lo cual representa el 85,08% de los entrevistados, sin embargo 37 personas que indican que la información no fue clara y comprensible representando el 14,92% porcentaje que incluye los motivos por los cuales señalan que no fue clara es porque no se indica la asignación mensual 4, 44%, personas indican que la Beca 18 no es para todas las carreras e indican que eso no se especifica en el llamamiento 4,03%, personal de tropa indican que la información contenida en la información es muy general el 3,63%, otro encuestados indican que no se señala si el servicio es acuartelado o no acuartelado representan el 2,82%.

Si bien es cierto el porcentaje que opinan que la información no fue clara y precisa representa el 14,92% los motivos por que sustentan su respuesta nos dan ideas para ir mejorando y evitar este tipo de inconvenientes. Tener en claro

que debemos elaborar un banner o el flyer de manera objetiva, llamativo y sobre todo que se explique de manera clara los requisitos, los beneficios y también indicar ilimitaciones si hubiese para evitar la sensación de engaño o malestar nuestro personal de tropa.

Los datos se pueden apreciar en el siguiente gráfico

**Gráfico 6 ¿La descripción de la información del llamamiento era clara y comprensible?**



- **Inconvenientes presentados**

**Tabla 7 Pregunta 3. ¿Presento algún inconveniente para presentarse al llamamiento?**

RESPUESTAS	F	%
a. Sí	30	12,10%
Me habían operado recientemente.	1	0,40%
Mi familia se oponía	3	1,21%
No contaba con la constancia de inscripción militar	13	5,24%
No tenía mi certificado de estudios	5	2,02%
No tenía mi DNI	8	3,23%
b. No	218	87,90%
<b>Total general</b>	<b>248</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente propia*

En esta pregunta 3, podemos ver que 218 miembros del personal de tropa indicaron que no presentaron ningún tipo de inconvenientes al presentarse al llamamiento lo cual representa el 87,90% de los entrevistados, sin embargo 30 personas indican haber presentado inconvenientes en el momento del llamamiento lo cual representa al 12,10%, al ser consultados que tipo de inconvenientes presentaron indicaron diversas razones las cuales se presentan a continuación. Teneos 13 encuestados que indican que no contaban con la constancia de inscripción militar quienes representan el 5,24%, hay 8 personas indican no tenían DNI representando el 3,23% y 5 que no contaban con el certificado de estudios representando el 2,02%, 3 encuestados indican que su familia se oponía siendo el 1,21%, y finalmente 1 encuestado el cual corresponde al 0,40% indica que en las fechas de llamamiento había sido operado por lo que tuvo que esperar la siguiente fecha.

Por lo antes expuesto deberíamos poder apoyar a los jóvenes que realmente deseen realizar el servicio militar voluntario, el ejército del Perú debería contar con un sistema con interoperabilidad que nos brinde las facilidades en obtener información de RENIEC, con sistemas de la PNP para poder visualizar los antecedentes y evitar los gastos por este concepto, también se debería agilizar los trámites en las oficinas de registro militar (ORM) para que los voluntarios obtengan su constancia de inscripción de servicio militar y así evitar burocracias que podríamos tener al alcance haciendo uso de las tecnologías de información.

Los datos se pueden apreciar en el siguiente gráfico

**Gráfico 7 ¿Presento algún inconveniente para presentarse al llamamiento?**



- **Motivo para presentarse al llamamiento**

**Tabla 8 Pregunta N° 04. ¿Qué lo motivó a presentarse al llamamiento?**

Motivos	F	%
a. Económico	17	6,85%
b. Vocación	97	35,89%
c. Beneficios que otorga la Institución	126	50,81%
d. Obligación de sus padres.	6	2,42%
e. Otros Motivos	2	0,81%
Por curiosidad	2	3,23%
<b>Total general</b>	<b>248</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente propia*

De la tabla podemos verificar que 126 miembros del personal de tropa indicaron que se presentaron beneficios que otorga la Institución representando el 50,81%, 97 encuestados indicaron que lo que le motivo a presentarse al llamamiento fue su vocación representando el 35, 89%, 17 indicaron por motivos económicos alcanzando un 6,85%,, 6 personas indicaron que realizan el servicio militar voluntario por obligación de sus padres representando el 2,42 y finalmente solo 2 personas indicaron estar realizando servicio militar por otros motivos los cuales al describirlo indicaron que lo hacían por curiosidad.

Existe un alto porcentaje de jóvenes que realizan el Servicio Militar Voluntario por vocación, esto implica que hay jóvenes que verdaderamente aman a la patria y que realizan el servicio por amor, por patriotismo, por vocación y eso debemos rescatar desde las aulas, desde la educación básica regular el estado peruano a través del ministerio de educación debe promover, incentivar y sensibilizar a todos los jóvenes los valores cívicos y patrióticos que cada vez se van perdiendo más y que formar parte del Ejército del Perú es un privilegio al cual somos todo llamados por amor a nuestra bandera y por servir a nuestra patria.

- **Conocimiento de los beneficios.**

**Tabla 9 Pregunta 05. ¿Conocía usted los beneficios de realizar el Servicio Militar Voluntario?**

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
a. Si	167	67,34%
b. No	81	32,66%
<b>Total general</b>	<b>248</b>	<b>100,00%</b>

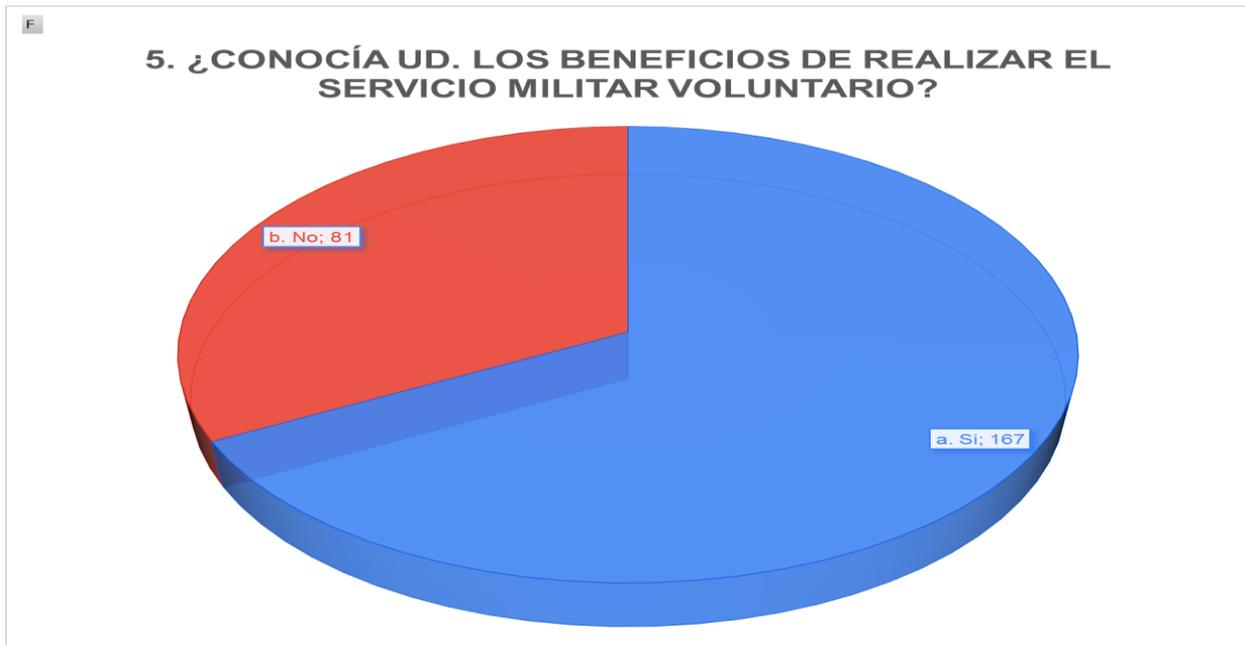
*Fuente propia*

Como se observa en la tabla existe un 32,66% de personal de tropa que antes de iniciar el servicio militar voluntario no conocía los beneficios que se adquieren al realizar el servicio militar voluntario.

Como ya hemos visto anteriormente, los jóvenes utilizan mucho las redes sociales deberíamos tener una participación activa en estas redes no solo lanzar los flyer para los llamamientos sino ir sensibilizando e informando a la población de manera constante, saber llegar a nuestros jóvenes dar a conocer los beneficios, los derechos y deberes que implica realizar el servicio militar voluntario.

Los datos se pueden apreciar en el siguiente gráfico

**Gráfico 8 ¿Conocía Ud. los beneficios de realizar el Servicio Militar Voluntario?**



- **Beneficios importantes según su criterio:**

**Pregunta 6. ¿Qué beneficios considera que son los más importantes para Ud.?**

Para poder analizar esta pregunta se han agrupado en 3 grupos de la siguiente manera:

**Beneficios Económicos**

- Asignación económica mensual, viáticos por comisión de servicio, seguro de vida.

**Beneficios Personales**

- Alimentación diaria, tres veces al día.
- Dotación completa de prendas.
- Descuentos de hasta 50% en museos, eventos deportivos y culturales
- Acceso a prestaciones de salud en los sistemas de salud en los hospitales o establecimientos de salud de la institución a la que perteneces

**Beneficios Profesionales**

- Instrucción Beca militar, educación técnica productiva, ampliando tus posibilidades de inserción en el mercado laboral.
- Facilidades para el ingreso a las Fuerzas Armadas.
- Facilidades después del primer año para realizar estudios en universidades o institutos en convenio con el programa 18.

**Tabla 10 Pregunta 6 ¿Qué beneficios considera que son los más importantes para Ud.?**

<b>Respuestas</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
Beneficios económicos	53	21,37%
Beneficios Personales	86	34,68%
Beneficios Profesionales	109	<b>43,95%</b>
<b>Total general</b>	<b>248</b>	100,00%

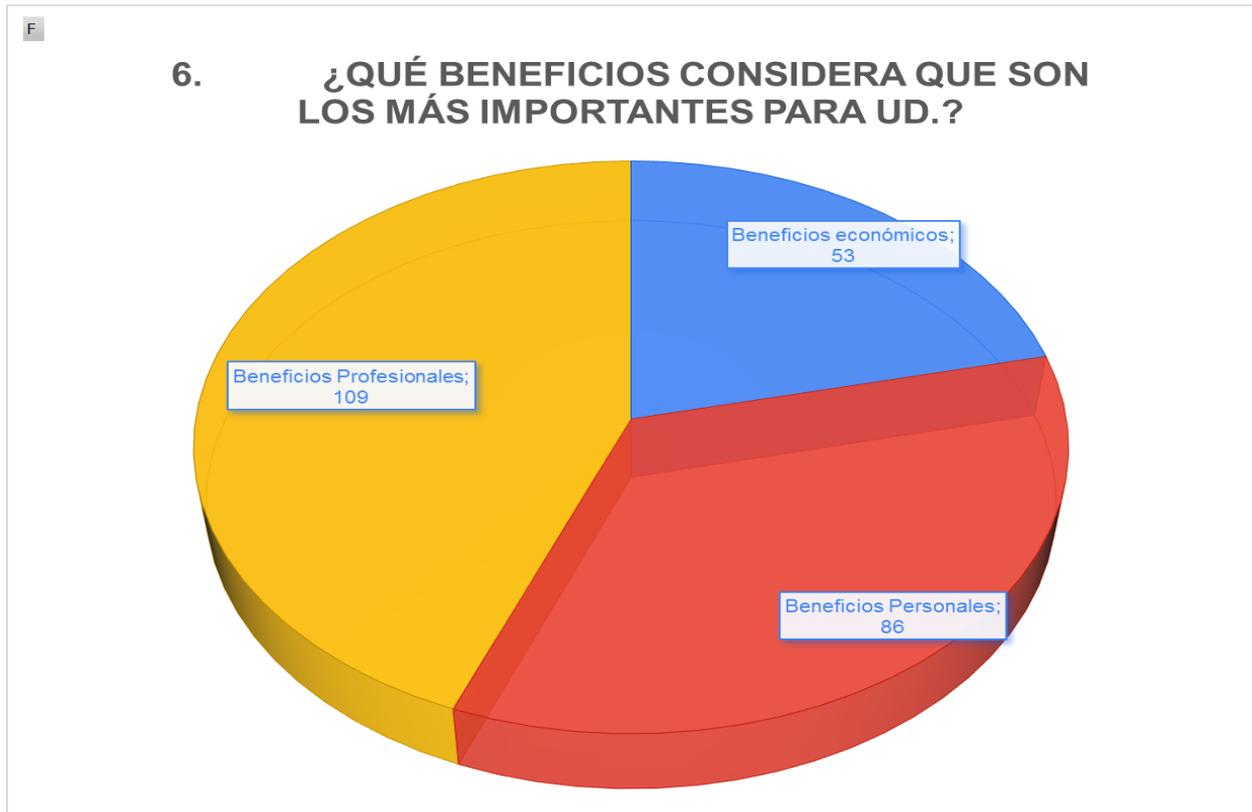
De los datos obtenidos, podemos identificar 3 grandes grupos donde los beneficios más resaltantes que considera el personal de tropa tenemos los beneficios profesionales siendo 109 encuestados representando un 43,95% quienes manifiestan que los beneficios más importantes son los pertenecientes a este grupo, en convenio con el programa Beca 18, facilitando el ingreso para primer año en universidades o institutos, además de los voluntarios reciben instrucción Beca militar, educación técnica productiva, ampliando tus posibilidades de inserción en el mercado laboral, así mismo uno de los beneficios es también las facilidades para el ingreso a las Fuerzas Armadas. El segundo grupo con mayor porcentaje es el de beneficios personales quienes son 86 encuestados representando un 34,68% siendo los beneficios que pertenecen a este grupo alimentación diaria, tres veces al día, dotación completa de prendas, descuentos de hasta 50% en museos, eventos deportivos y culturales, acceso a prestaciones de salud en los sistemas de salud en los hospitales o establecimientos de salud de la institución a la que perteneces. Finalmente tenemos los beneficios económicos donde 53 de los encuestados indican a este grupo representando un 21,37%.

Lamentablemente la propina asignada no es atractiva para los jóvenes como se evidencia en la tabla anterior donde los beneficios económicos representan el 21,37% del total de los encuestados, lo que más resalta es crecer profesionalmente es por eso que el personal de tropa no solo debe sentir el apoyo del gobierno con este incentivo sino también de cada miembro del ejército, se le deben brindar las facilidades al personal que hace uso de la beca 18 para sus clases, para sus exámenes y trabajos con el fin de

incentivarlos, motivarlos a que ellos crezcan profesionalmente y sobre todo que sientan el apoyo también como miembros de la gloriosa familia del Ejército del Perú.

Los datos se pueden apreciar en el siguiente gráfico

**Gráfico 9 ¿Conocía Ud. los beneficios de realizar el Servicio Militar Voluntario?**



- Sugerencia de beneficios a modificar:

**Pregunta 7. Según su opinión ¿Qué beneficios sería conveniente modificar en el Servicio Militar Voluntario?**

Para poder analizar esta pregunta se han agrupado en 3 grupos de la siguiente manera:

**Beneficios Económicos**

- Asignación económica mensual, viáticos por comisión de servicio, seguro de vida.

**Beneficios Personales**

- Alimentación diaria, tres veces al día.
- Dotación completa de prendas.
- Descuentos de hasta 50% en museos, eventos deportivos y culturales
- Acceso a prestaciones de salud en los sistemas de salud en los hospitales o establecimientos de salud de la institución a la que perteneces

## Beneficios Profesionales

- Instrucción Beca militar, educación técnica productiva, ampliando tus posibilidades de inserción en el mercado laboral.
- Facilidades para el ingreso a las Fuerzas Armadas.
- Facilidades después del primer año para realizar estudios en universidades o institutos en convenio con el programa 18.

**Tabla 11 Pregunta 7. Según su opinión ¿Qué beneficios sería conveniente modificar en el Servicio Militar Voluntario?**

Respuestas	F	%
Beneficios Económicos	96	38,71%
Beneficios Personales	55	22,18%
Beneficios Profesionales	57	22,98%
No Opina	40	16,13%
<b>Total general</b>	<b>248</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente propia*

De los datos obtenidos, podemos identificar 3 grandes grupos donde los beneficios que sugieren el cambio el más resaltantes que considera el personal de tropa tenemos los beneficios económicos siendo 96 encuestados quienes manifiestan que los beneficios más importantes son los pertenecientes a este grupo, asignación económica mensual, seguro de vida y los viáticos por comisión de servicio. El segundo grupo con mayor porcentaje es el de beneficios profesionales quienes son 57 encuestados representando un 22,96% siendo los beneficios que pertenecen a este grupo, instrucción Beca militar, educación técnica productiva, facilitando acceder al mercado laboral, así como a las Fuerzas Armadas, entre otros. También tenemos los beneficios económicos donde 55 de los encuestados indican a este grupo representando un 22,18%. Finalmente, encontramos un alto porcentaje que no opina alcanzando el 16,13%.

Según lo analizado en la pregunta y a lo largo de los últimos años la asignación mensual es considerada muy baja para los soldados voluntarios, es una mejora que el estado debe considerar, nuestro personal de tropa se les debería consignar lo ascendiente a un sueldo básico, ya que muchos son el sustento económico de su familia.

Los datos se pueden apreciar en el siguiente gráfico

**Gráfico 10 Según su opinión ¿Qué beneficios sería conveniente modificar en el Servicio Militar Voluntario?**



- **Documentos presentados durante el llamamiento**

**Tabla 12 Pregunta 08: ¿Qué documentos adjuntó al momento de presentarse al llamamiento?**

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
a. Presentación del DNI Original	197	79,44%
b. Copia simple del DNI	4	1,61%
c. Constancia de Inscripción Militar o Libreta Militar (clases anteriores)	37	14,92%
d. Copia simple de Certificado de Estudios que confirmen que tiene primaria completa	2	0,81%
f. Declaración Jurada Simple de no registrar antecedentes policiales, judiciales o penales	5	2,02%
h. Ficha Médica de Examen Psicosomático (proporcionada por el COSALE)	2	0,81%
i. Declaración Jurada Simple de Voluntariedad para realizar el Servicio Militar en otra Guarnición (para aquellos que serán asignados a una Guarnición diferente a la de captación)	1	0,40%
<b>Total general</b>	<b>248</b>	<b>100,00%</b>

*Fuente Propia*

Los requisitos para realizar el servicio militar voluntario son:

- a) Presentación del DNI Original
- b) Copia simple del DNI
- c) Constancia de Inscripción Militar o Libreta Militar (clases anteriores)
- d) Copia simple de Certificado de Estudios que confirmen que tiene primaria completa
- e) Declaración Jurada Simple de no registrar antecedentes policiales, judiciales o penales
- f) Ficha Médica de Examen Psicosomático (proporcionada por el COSALE)
- g) Declaración Jurada Simple de Voluntariedad para realizar el Servicio Militar en otra Guarnición (para aquellos que serán asignados a una Guarnición diferente a la de captación)

Sin embargo, muchas veces debido a la poca afluencia de participante en el proceso de llamamiento y para captar más personal se limita el cumplimiento de los requisitos, como se manifestó anteriormente en la pregunta 3 debemos contar con sistemas de información sería de gran ayuda en este proceso evitaría a los postulantes tener inconvenientes, contar con sistemas interoperables nos ayudara a las unidades evitar perder a un postulante por no contar con los requisitos solicitados pero sobre todo para que el personal a cargo del proceso podamos cumplir con los requisitos establecidos y ahorro de tiempo en las consultas.

- **Motivos de deserción del personal de tropa del servicio militar voluntario**

**Tabla 13 Pregunta 09: Según su opinión. ¿Cuáles son los motivos de deserción del personal de tropa del servicio militar voluntario?**

Respuestas:	F	%
a. Problemas Económicos.	157	63,3%
b. No satisfecho con los beneficios	58	23,4%
c. No se brindan facilidades para estudiar.	22	8,9%
d. Otros	12	4,8%
Problemas familiares	1	0,4%
Falta de vocación	1	0,4%
No les gusta la vida militar	4	1,6%
No opina	5	2,0%
Total general	248	100%

*Fuente Propia*

Como vemos en la tabla, los 3 motivos de deserción indicados por el personal entrevistado son problemas económicos 157 encuestados quienes representan el 63,3%, seguido de que no se encuentran satisfecho con los beneficios quienes son 58 representando el 23,4% y finalmente que no se brinda facilidades para estudiar 22 encuestados quienes representan el 8,9, adicionalmente 12 encuestados han indicado

otros motivos como problemas familiares , falta de vocación, no les gusta la vida militar y otros que deciden no opinar.

Las respuestas son por experiencias cercanas compañeros de promoción, amigos que decidieron desertar del servicio militar, por eso es importante plantear mejoras en cuanto a los beneficios ya que como se mencionó anteriormente muchos jóvenes son el sustento de su hogar por lo que a veces tienen que trabajar para generar más ingresos y finalmente no cumplen su servicio militar, también el personal del estado mayor debe hacer seguimiento y velar por el bienestar de todo el personal de tropa, se debe verificar que se les brinde las facilidades a todo el personal sobre todo el personal que está estudiando. Además, que se deben plantear mejoras dignas a todo el personal.

Los datos se pueden apreciar en el siguiente gráfico

**Gráfico 11 Según su opinión ¿Cuáles son los motivos de deserción del personal de tropa del SMV?**



- **Grado de Satisfacción**

**Tabla 14 Pregunta N° 10 Indique su grado de satisfacción siendo parte del servicio militar voluntario de la Primera Brigada**

<b>Respuesta</b>	<b>F</b>	<b>%</b>
a. Muy satisfecho	102	41,1%
b. Satisfecho	138	55,6%
c. Insatisfecho	8	3,2%
d. Muy Insatisfecho	0	0%
<b>Total general</b>	<b>248</b>	<b>100,0%</b>

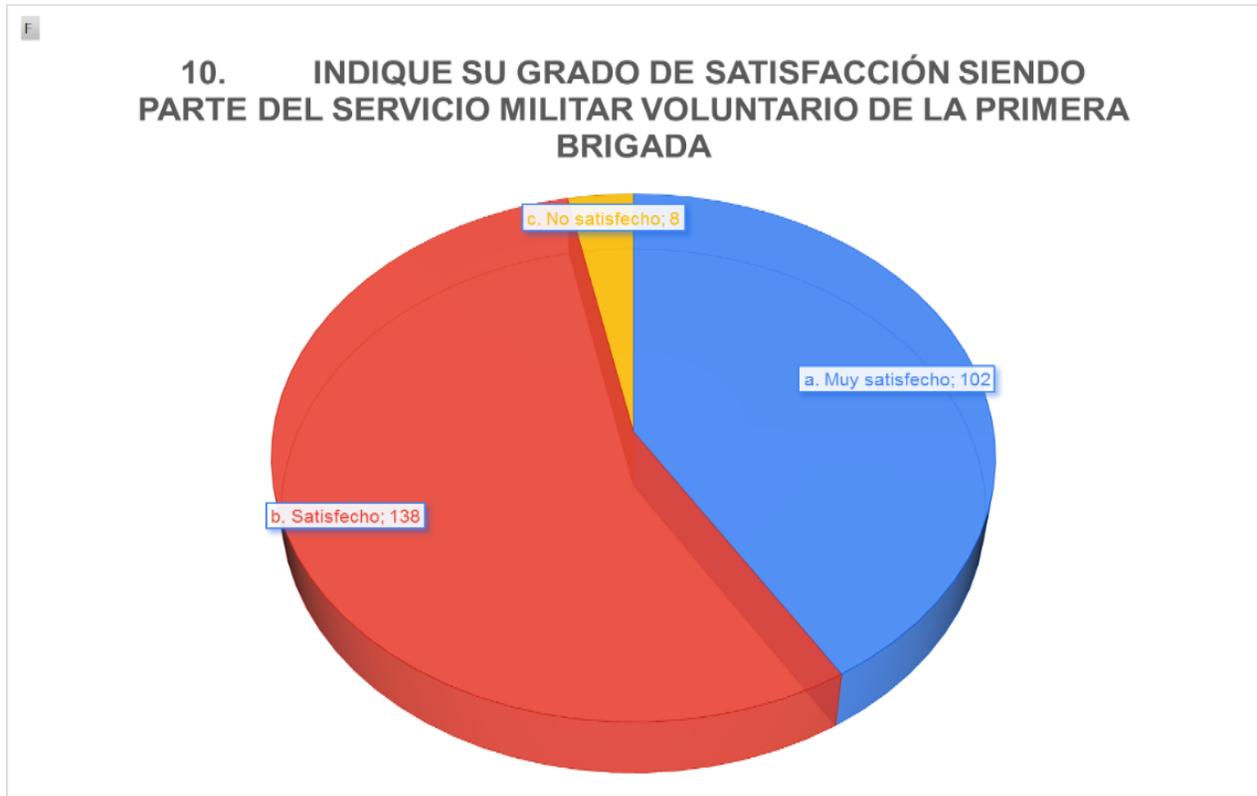
*Fuente propia*

De los resultados obtenidos podemos decir que de los entrevistados 138 manifiestan estar satisfechos lo que representa un 55,6%, 102 indican estar muy satisfechos lo que representa el 41,1%, 8 miembros del personal de tropa manifiestan estar no satisfechos lo que representa un 3,2%, finalmente ninguno de los encuestados manifestó estar muy insatisfecho.

Si bien es cierto existe un alto índice de satisfacción formar parte del servicio militar voluntario de la Primera Brigada de Servicios, tenemos que trabajar arduamente para fortalecer los vínculos patrióticos que se sienta el privilegio de formar parte de esta familia. Así mismo brindarle el apoyo a cada uno, ser empáticos y solidarios con todo el personal que se sientan a gusto.

Los datos se pueden apreciar en el siguiente gráfico

**Gráfico 12 Según su opinión ¿Cuáles son los motivos de deserción del personal de tropa del SMV?**



Como segundo objetivo específico tenemos, identificar los lineamientos de la constitución política del Perú que se deben considerar para mejorar las estrategias en el proceso de captación y selección de la Primera Brigada de Servicios.

En nuestra Constitución política del Perú en el capítulo XII “De la seguridad y de la defensa nacional”, contiene 12 capítulos (del capítulo 163 al 175) los cuales señalan acerca de la seguridad, de los miembros de las fuerzas armadas, en el artículo 163 indica que “Toda persona, natural o jurídica, está obligada a participar en la Defensa Nacional, de conformidad con la ley”. También el artículo 173 dispone que “quienes infringen las normas del Servicio Militar Obligatorio están asimismo sometidos al Código de Justicia Militar”.

Así mismo se analizó la Ley N° 29248, Ley del Servicio Militar, donde se establecen los derechos, deberes y beneficios que se adquieren al realizar el Servicio Militar Voluntario.

Para el proceso de llamamiento y captación de personal de tropa se cuenta con directivas las cuales son el sustento legal, apoyados en la CPP y la Ley del Servicio Militar Voluntario, tenemos la directiva N° 004/DPTO.APLIC.LEY Disposiciones y responsabilidades para las oficinas de Registro Militar Departamentales (OORMDD) y/o Centros de Alistamiento de Reclutas (CCARR) y Equipos de alistamiento de Reclutas (EEARR) durante el proceso de llamamiento para el Servicio Militar Acuartelado AF-2021, tenemos también la Directiva N° 015 X-6. b/15.00. Directiva general para normar la evaluación médica, estomatológica y exámenes complementarios para el personal de tropa durante la etapa de llamamiento de incorporación al servicio militar en el activo del ejército del Perú.

También como sustento legal tenemos el decreto supremo N° 003-2013-DE aprobado con fecha 28 de junio de 2008,

Tercer Objetivo: Proponer Estrategias para incrementar la captación del personal de tropa de la Primera Brigada de Servicios, basado en la CPP, Piura 2021

## 4.1. Referencias Generales

- Denominación** : Estrategias para incrementar la captación de personal de tropa de la Primera Brigada de Servicios, basado en la CPP, Piura 2021.
- Beneficiarios** : Primera Brigada de Servicios
- Enfoque práctico** : Modelo de gestión pública con participación ciudadana.
- Enfoque teórico** : Constitución política del Perú y Ley N° 29248
- Organización** : Primera Brigada de Servicios Piura
- Modalidad** : Presencial.
- Responsable** : Roberto Luis Vallejos Rentería

## 4.2. Objetivos

### 4.2.1. Objetivo general

Incrementar la captación del personal de tropa para la Primera Brigada de Servicios, de la ciudad de Piura, basada en los lineamientos de la constitución política del Perú.

### 4.2.2. Objetivos específicos

- Diagnosticar las dificultades en el proceso de captación del personal de tropa de la Primera Brigada de Servicios, Piura y a qué se debe la poca afluencia durante el proceso de llamamiento.
- Ejecutar las estrategias de captación para mejorar el proceso de selección, del personal de tropa para la Primera Brigada de Servicios, basado en los lineamientos de la constitución política del Perú.
- Socializar la propuesta de la presente investigación con el fin de incrementar la captación del personal de tropa de la Primera Brigada de Servicios.
- Evaluar y hacer seguimiento de los procesos de captación para verificar, conocer las falencias e identificar las mejoras realizadas.

### **4.3. Fundamentos de la propuesta**

#### 4.3.1. Fundamento teórico

Las Estrategias de captación mejorará el proceso de selección del personal de tropa para la Primera Brigada de Servicios, esta propuesta esta relacionadas con los lineamientos de la constitución política del Perú, Piura 2021 además también considerando la ley del servicio militar.

Acorde a lo establecido en la Ley de SMV, Ley N° 29248, se realizan dos convocatorias anualmente (Llamamientos Ordinarios) los cuales pretender cubrir los requerimientos de personal para el Servicio Militar Acuartelado, este reclutamiento se ejecuta por medio de una Resolución Ministerial, y el tiempo de captación son dictados por el Ejército. Participan personas entre 18 y 30 años que tengan registro militar, independientemente del sexo.

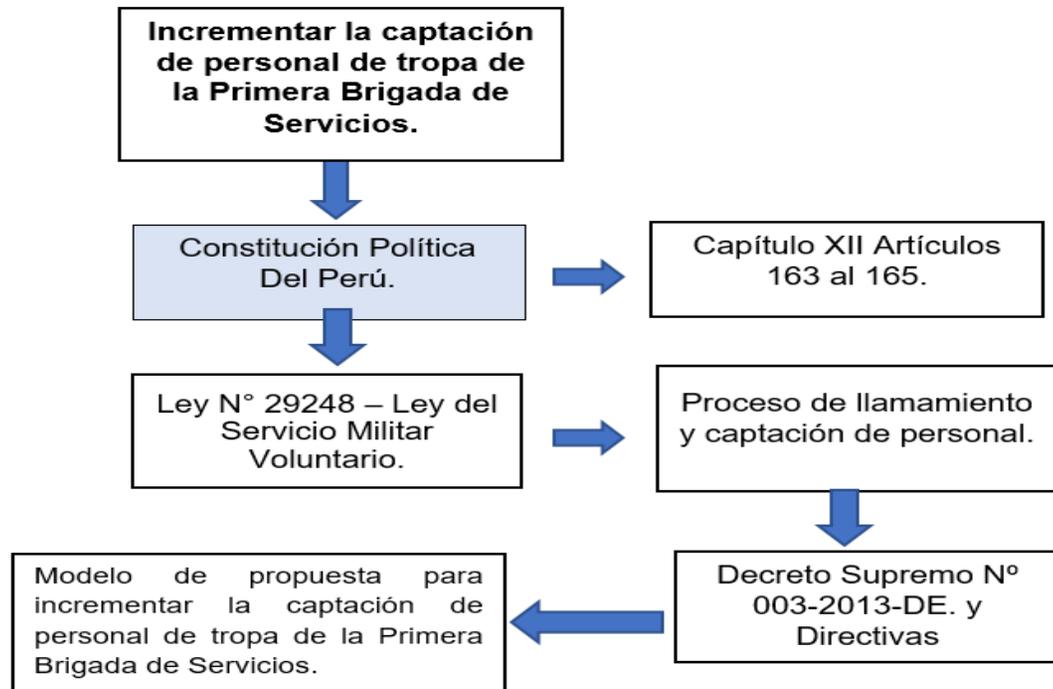
En cuanto a la inscripción, calificación, selección, organización y demás procedimientos del Registro Militar se encarga las Oficinas de Registro Militar (ORM), donde en cada capital poseen sus establecimientos, acorde a las unidades. Se dispondrá de 3 condiciones: Seleccionado, No Seleccionado o Exceptuado.

Para realizar el servicio militar los voluntarios acuden a los cuarteles o son captados en su lugar de residencia, por el personal de las Unidades de Tropa a los que se les envió para cumplir esa función.

Cuando en el llamamiento Ordinario no se logra alcanzar la cantidad necesaria de seleccionados voluntarios a fin de cubrir las metas, se procederá a realizar un llamamiento Extraordinario; el cual está señalado en el Artículo 48 de la Ley 29248, en caso que el llamamiento extraordinario no logre alcanzar la cantidad mínima requerida de voluntarios se procederá a un sorteo instaurado en el artículo 50, entre quienes posean la clasificación de “Seleccionado” para el servicio en el activo. Ley del Servicio Militar N°29248, Art. 50 (2008). Aquel que sea seleccionado en tal sorteo, posee la obligación de acudir al servicio militar acuartelado, y, si no lo hace, la Ley indica que se incurre en una penalidad que corresponde hasta el 25 % de una UIT. Efectuado el pago de la sanción el infractor quedará exceptuado de presentarse para el Servicio Militar Acuartelado.

#### 4.3.2. Fundamento metodológico

Gráfico 13 Esquema de ejecución de la propuesta.



Fuente propia.

En el diagrama expuesto se inicia con la identificación del problema que da inicio e impulso a la presente investigación, el cual se evidencia a través déficit de personal de tropa debido al poco incentivo y la asignación paupérrima mensual asignada.

Seguido se evidencia la CPP, donde en el Capítulo XII De la seguridad y de la defensa nacional contiene 12 artículos del 163 al 175.

Ley N° 29248 del Servicio Militar Voluntario establece todo acerca del servicio militar, los derechos, beneficios y deberes de los voluntarios. En el Decreto Supremo N° 003-2013-DE es el reglamento que aprueba la ley N° 29248.

Es así como, ante lo expuesto se puede evidenciar que dicho diagrama tiene como finalidad lograr concretar una futura aplicación de la propuesta planteada en la presente investigación.

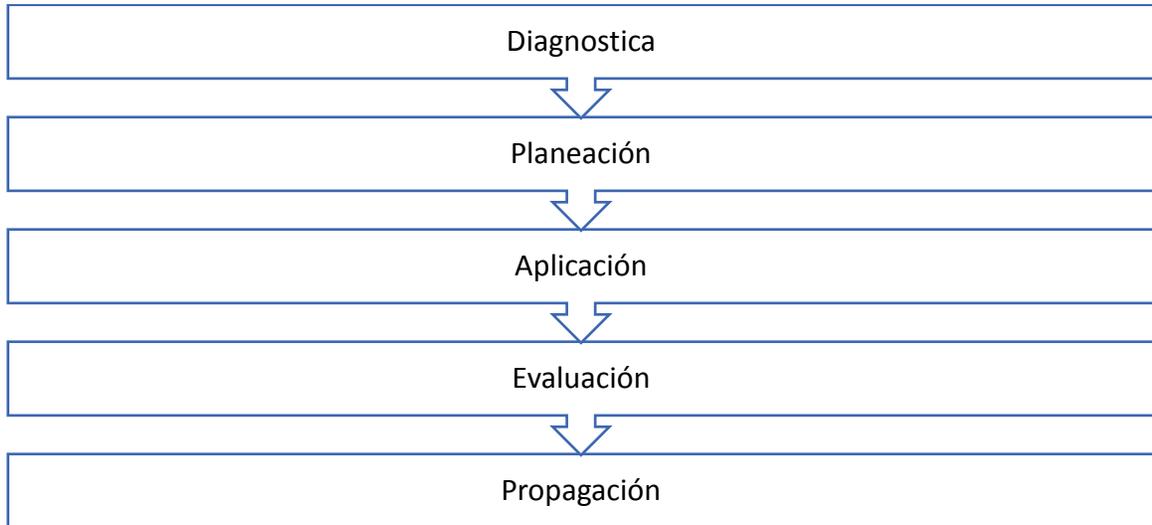
#### 4.4. Propuesta o modelo del programa pedagógico

Las estrategias de captación del personal de tropa, analizando la falta de personal de tropa y verificando los artículos de nuestra constitución que se puedan basar los lineamientos de la investigación con el fin de para proponer Estrategias de captación del personal de tropa.

##### 4.4.1. Fases de la Propuesta

Las fases de la propuesta serán congruentes con nuestra constitución política, y estarán dadas por las siguientes fases: diagnóstica, Planeación, aplicación, Evaluación a y finalmente la fase de propagación de las Estrategias para incrementar la captación del personal de tropa.

Gráfico 14 Fases de la Propuesta



Fuente Elaboración propia.

##### 4.4.2. Diagnóstica

Permite conocer el problema a investigar, lo fundamental para realizar una buena investigación está en realizar un buen diagnóstico. Hacer un análisis de la realidad del contexto.

- Análisis de la realidad del contexto.
- Preparar la sensibilización en la Primera Brigada de Servicios.
- Socializar al personal inmerso en el proceso de captación de personal de tropa.

#### 4.4.3. Planeación

Esta fase es de implementación, un proceso que se direcciona directamente con la ejecución por lo que debemos guardar la coherencia al momento de planear.

- Revisión de la CPP.
- Revisión de la ley del servicio militar (Ley N° 29248)
- Planteamiento de objetivos.
- Instrumentos de recojo de datos.
- Diseño de propuesta.
- Programar un cronograma de actividades.

#### 4.4.4. Aplicación

Esta fase es la fase de ejecución, fundamental ya que se definen objetivos propuestos, además está vinculada con la fase de seguimiento lo que nos permitirá la calidad

- Evaluar las estadísticas del instrumento de recolección de información.
- Difundir a toda la Primera Brigada de Servicios las estrategias para incrementar la captación del personal de tropa.
- Organizar a todos los actores del proceso.
- Aplicación de las actividades.

#### 4.4.5. Evaluación

Permite evaluar el impacto de las estrategias para incrementar el personal de tropa en relación con las fases y teorías.

- Aplicar un formulario a la muestra seleccionada.
- Analizar los resultados obtenidos después de aplicar las estrategias
- Determinar conclusiones después de las actividades programadas.
- Conclusiones y recomendaciones.

#### 4.4.6. Propagación

- Socializar con el personal responsable e involucrado en la captación de personal del EP.
- Difundir los efectos de la fase de evaluación.

**Tabla 15 Fases – Marco Lógico**

FASE	OBJETIVOS	ESTRATEGIAS	MEDIOS O MATERIALES	EVIDENCIAS / EVALUACIÓN
Diagnóstica	Diagnosticar las dificultades en el proceso de captación del personal de tropa de la Primera Brigada de Servicios, Piura y a qué se debe la poca afluencia durante el proceso de llamamiento.	-Análisis de la realidad del contexto. -Preparar la sensibilización en la Primera Brigada de Servicios. -Socializar al personal inmerso en el proceso de captación de personal de tropa.	Herramientas Tecnológicas como presentaciones, videos, imágenes, etc.	Fotos  Videos.
Planeación	Analizar los lineamientos de la constitución política y lineamientos legales que avalen la propuesta.	-Revisión de la Constitución Política del Perú. -Revisión de la ley del servicio militar la Ley N° 29248. -Planteamiento de objetivos. -Instrumentos de recojo de datos. -Diseño de propuesta. -Programar un cronograma de actividades.	Internet Libros Constitución Política.	Diseño de propuesta y de cronograma.
Aplicación	Ejecutar las estrategias de captación para mejorar el proceso de selección, del personal de tropa para la Primera Brigada de Servicios, basado en los lineamientos de la constitución política del Perú.	-Evaluar las estadísticas del instrumento de recolección de información. -Difundir a toda la Primera Brigada de Servicios las estrategias para incrementar la captación del personal de tropa. -Organizar a todos los actores del proceso. -Aplicación de las actividades.	Diapositivas Plataformas digitales	Reuniones Diapositivas

Evaluación	Evaluar y hacer seguimiento de los procesos de captación para verificar, conocer las falencias e identificar las mejoras realizadas.	-Aplicar un formulario a la muestra seleccionada. -Analizar los resultados obtenidos después de aplicar las estrategias -Determinar conclusiones después de las actividades programadas. -Conclusiones y recomendaciones.	Formularios online Libro Excel	Respuestas de formulario. Excel trabajado
Propagación	Socializar la propuesta de la presente investigación con el fin de incrementar la captación del personal de tropa de la Primera Brigada de Servicios.	-Socializar con el personal responsable e involucrado en la captación de personal del Ejército del Perú. -Difundir los efectos de la fase de evaluación.	-Ejecutar plan de exposiciones. -Interactuar con los asistentes.	Fotos Videos

*Fuente propia*

## **V. Discusión**

En el marco de esta investigación, se demuestra que existe un déficit de personal en el glorioso Ejército del Perú, cada vez acuden menos personas al proceso de llamamiento del servicio militar voluntario, lamentablemente según los resultados obtenidos existen diversos factores como la falta de patriotismo pero sobre todo la falta de incentivos, si bien es cierto han mejorado estos no son suficientemente atractivos para contrarrestar este problema que nos aqueja a la institución a lo largo del país.

En este sentido, nuestra constitución política del Perú, es sumamente importante, puesto que, en ella se genera una base legal, en el capítulo XII de la seguridad y de la defensa nacional señala la finalidad de las fuerzas armadas, así como la organización y funciones, el sistema de defensa nacional, indica que el jefe máximo es el presidente del Perú y el subordinamiento de las FF.AA. al poder de la CPP, entre otros aspectos a tener en cuenta en nuestra institución, no se permite mayor análisis acerca del servicio militar voluntario ya que no se establecen, en el año 2008 el congreso de la república promulgó la ley N° 29248 donde se establecen los derechos, beneficios, los deberes, las responsabilidades, las sanciones y demás respecto al servicio militar el planteamiento en los artículos se ha realizado de manera clara, concisa, sin embargo ni en la constitución ni en la ley del servicio militar se establece un proceso de selección mucho menos un perfil de ingreso para el personal de tropa. Si bien es cierto todos los peruanos somos llamados a ejercer nuestro derecho y deber constitucional de participar en la Defensa Nacional a través de la Marina de Guerra, Fuerza Aérea o Ejército del Perú, pero no existe un perfil de ingreso a nuestras fuerzas armadas lo que genera la poca afluencia en los procesos del llamamiento o la deserción de nuestro personal, existen otros factores que hemos podido observar en los resultados de la investigación como los factores económicos, la falta de incentivos o proponer mejoras en los beneficios ya brindados, será una tarea difícil quizá pero debemos ser conscientes que nuestro personal debe gozar de beneficios dignos y que servir a la patria sea un privilegio donde son muchos los llamados pero realmente los que tengan vocación y servicio sean aquellos con los que nuestras fuerzas armadas.

Anualmente se establece un número de efectivos los cuales no son alcanzados tenemos un preocupante déficit de personal a lo largo de todo el Perú, esto no solo nos impide el cumplimiento de objetivos estratégicos en la institución, también nos limita al poco despliegue de personal ante cualquier eventualidad de seguridad o emergencia nacional, como se establece en el artículo 165 de nuestra constitución: “Las Fuerzas Armadas están constituidas por el Ejército, la Marina de Guerra y la Fuerza Aérea. Tienen como finalidad primordial garantizar la independencia, la soberanía y la integridad territorial de la República”.

Evidenciado el problema del déficit de personal de tropa en nuestra institución, es necesario realizar la propuesta, como ya se mencionó anteriormente mejorar nuestro marketing para el proceso de los llamamientos, también incluir en la ley un perfil de ingreso para nuestro personal de tropa, contar con aliados estratégicos como el ministerio de educación proponiendo que se implemente en la curricular de educación Básica Regular acerca de la importancia y el orgullo de formar parte de las FFAA sobre todo que se sensibilice a los ciudadanos desde época escolar y fortalecer el amor a la patria, en cuanto a las mejoras económicas incrementar la asignación económica mensual establecida, ofrecer más carreras profesionales en BECA 18 y por ultimo brindarles un servicio militar acuartelado con las condiciones óptimas donde su espacio sea digno donde pueda llamarle su hogar.

Esta propuesta no solo busca crecer cuantitativamente sino también cualitativamente, ser una institución donde cada uno de los miembros se sienta orgulloso de formar parte del Ejército del Perú viviendo con las condiciones dignas.

## **VI. CONCLUSIONES.**

Estas conclusiones están reflejadas en relación a los objetivos planteados:

**Para el objetivo específico 1: Describir cómo se lleva a cabo el proceso de captación del personal de tropa de la Primera Brigada de Servicios, Piura y a qué se debe la poca afluencia durante el proceso de llamamiento.**

- El procedimiento de captación debería estar a cargo por las oficinas de reclutamiento militar (ORM), sin embargo, debido a la poca afluencia de voluntarios, las unidades actualmente tienen a cargo la captación desde difusión del llamamiento hasta cuando el voluntario forma parte del personal de tropa.
- El proceso de captación actual es deficiente, se ha constatado que éste no tiene la repercusión correspondiente, pues existe poca afluencia de voluntarios a pesar de las mejoras de los beneficios, esto se debe a que la sociedad no tiene una conciencia cívica patriótica, los beneficios que otorga la institución no son atractivos, las condiciones de habitabilidad del servicio militar acuartelado no son óptimas y además hay poca inversión en los medios de difusión.

**Para el objetivo específico 2: Identificar los lineamientos de la CPP que se deben considerar para mejorar las estrategias en el proceso de captación y selección de la Primera Brigada de Servicios.**

- La investigación se basa en la CPP, en el capítulo XII “de la seguridad y de la defensa nacional” donde señala la finalidad de las Fuerzas Armadas, así como la organización y funciones, el sistema de defensa nacional, indica que el jefe máximo es el presidente del Perú y que las fuerzas armadas se subordinan al poder de la CPP, entre otros aspectos, tal como se menciona en el artículo 165.

**Para el objetivo específico 3: Proponer estrategias para incrementar la captación del personal de tropa de la Primera Brigada de Servicios, basado en la CPP, Piura 2021.**

- La investigación propone mejorar el proceso de captación en el momento del llamamiento a través de un marketing asertivo donde se enfatice los beneficios del Servicio Militar Voluntario y sobre todo se lleve a cabo utilizando medios de comunicación de mayor influencia como se determinó en la encuesta realizada donde el medio de comunicación con mayor incidencia son las redes sociales.
- Implementar en el currículo de educación básica regular acerca de la importancia y el orgullo de formar parte de las Fuerzas Armadas, sobre todo fortalecer el amor a la patria en los ciudadanos inculcando el valor cívico patriótico
- Mejorar de la parte económica (propina), pues este incentivo brindado al personal de tropa en el Servicio Militar Voluntario no cumple con las expectativas para los jóvenes que realizan el servicio acuartelado quienes deben gozar de mejores beneficios como el equivalente a un sueldo mínimo vital.
- Brindar facilidades de estudio al personal de tropa beneficiarios del Programa BECA 18, como la disponibilidad según el horario de estudios, así mismo acondicionar ambientes como biblioteca o sala de estudios donde ellos puedan hacer uso.
- Realizar mejoras en las condiciones de habitabilidad, en cuanto a la infraestructura del personal de tropa de la Primera Brigada de Servicios.

- Elaborar una directiva donde se establezca un perfil de selección, así como un perfil de ingreso para el personal de tropa, para que sean aplicados en el proceso de llamamiento, donde sean muchos los llamados, pero realmente los que tengan vocación y servicio sean aquellos con los que cuenta nuestras fuerzas armadas y servir a la patria sea un privilegio.
- Implementar un sistema interoperable, de esta manera se realizaría automáticamente la obtención y verificación de los documentos en tiempo real.

## VII. RECOMENDACIONES.

Las recomendaciones están reflejadas en relación con las conclusiones.

- La oficina de reclutamiento militar debe hacerse responsable de sus funciones llevando a cabo el proceso de captación hasta cuando el voluntario forma parte del personal de tropa.
- Para incentivar el Servicio Militar Voluntario en cuanto a la parte económica se recomienda que escalón superior solicite a las autoridades correspondientes el incremento de la propina de los miembros del personal de tropa, así lograr mejorar su condición económica.
- Incluir un capítulo y/o artículos en la constitución política del Perú en el cual se establezca un perfil de ingreso y selección donde todos los peruanos seamos los llamados a realizar el Servicio Militar Voluntario, pero sean los elegidos quienes formen parte del personal de tropa.
- Realizar marketing asertivo teniendo en cuenta los medios de comunicación de mayor frecuencia según el formulario aplicado en esta investigación.
- Sensibilizar a los ciudadanos desde época escolar y fortalecer el amor a la patria inculcando el valor cívico patriótico
- Para mejorar la parte económica el mejor aliado es el Ministerio de Defensa ya que a través de ellos se pueda gestionar la asignación presupuestal ante el Ministerio de Economía y así se pueda incrementar la propina del personal de tropa.
- Concientizar a todo el personal de la Primera Brigada de Servicios a dar facilidades y apoyar esta iniciativa con el fin de que los beneficiarios del

Programa BECA 18 obtenga la ayuda necesaria para continuar sus estudios en óptimas condiciones.

- Incrementar el presupuesto anual de la Primera Brigada de Servicios en cuanto al mantenimiento de la infraestructura construida.
- En la directiva se debe considerar de manera clara un perfil de selección, así como un perfil de ingreso para el personal de tropa, donde no solo se busque cantidad sino también calidad dentro de nuestra institución.
- Verificar que el sistema sea interoperable, que sea instalado cumpliendo los requisitos mínimos de software y hardware, el cual estará integrado con RENIEC, la Policía Nacional del Perú y el Ministerio de Justicia con el que el personal a cargo de la captación pueda obtener los diferentes requisitos del voluntario como antecedentes policiales, antecedentes penales, y verificación de datos personales, por lo que se no solo reducirá los documentos a presentar sino también ayudará al personal a cargo de la captación obtener información certera, veraz y sobre todo ahorrar el tiempo de espera en consulta por los documentos.

## REFERENCIAS

- Ariza Montes, J. A., Morales Gutiérrez, A. C. y Morales Fernández, E. (2004). Dirección y administración integrada de personas. Fundamentos, Procesos y Técnicas en Práctica. Madrid: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). Gestión del Talento Humano. Bogotá: McGraw Hill.
- Chiavenato. (2008). Administración de recursos humanos. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato. (2011). Administración de recursos humanos. México: Mc Graw Hill.
- Cuesta Santos, A. (2010). Gestión de talento humano y del conocimiento. Bogotá: ECOE.
- Constitución Política del Perú. Capítulo XII
- Dessler, G. (2001). Administración de Personal. (8a. Ed.). México: Pearson Educación.
- Directiva N° 004/DPTO.APLIC.LEY. Disposiciones y responsabilidades para las oficinas de Registro Militar Departamentales (OORMDD) y/o Centros de Alistamiento de Reclutas (CCARR) y Equipos de alistamiento de Reclutas (EEARR) durante el proceso de llamamiento para el Servicio Militar Acuartelado AF-2021.
- Directiva N° 015 X-6. b/15.00. Directiva General para normar la evaluación médica, estomatológica y exámenes complementarios para el personal de tropa en el proceso de llamamiento de incorporación al servicio militar en el activo del ejército del Perú
- Dolan, F. (1999). Administración de Recursos Humanos. (3a.Ed). México: Trillas.
- Ley N° 29248, Ley del Servicio Militar de 27 de junio del 2008.

## ANEXOS

### Anexo 1: Operacionalización de Variables

<b>Variable Fáctica</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
<b>Falta del personal de tropa para la Primera Brigada de Servicios, Piura</b>	Deficiente proceso de captación del personal de Tropa	Mejorar proceso de captación del personal de Tropa. Realizar el proceso de captación de manera novedosa. Enfatizar los beneficios del SMV. Sensibilizar a los ciudadanos desde época escolar y fortalecer el amor a la patria.
	Falta de incentivos de naturaleza económica de crecimiento profesional	Mejorar la parte económica (la propina). Ofrecer más carreras profesionales en BECA 18.
	Condiciones del Servicio Militar acuartelado	Mejorar las condiciones de habitabilidad
<b>Variable teórica</b>	<b>Ejes temáticos</b>	<b>Sub ejes temáticos</b>
<b>Constitución Política del Perú. Otros</b>	Lineamientos de la Constitución Política del Perú.	Lineamientos que se pueden adaptar para proponer las estrategias de captación y selección del personal de tropa
	Aplicación de la Ley 29248	
<b>Variable propositiva</b>	<b>Ejes propositivos</b>	<b>Sub Ejes propositivos</b>
<b>Estrategias de captación y selección del personal de tropa para la Primera Brigada de Servicios, Piura</b>	Proponer las estrategias con el fin de mejorar el proceso de captación y selección del personal de tropa de la Primera Brigada de Servicios.	-Mejorar el proceso de captación. En el momento del llamamiento. -Realizar un marketing donde se enfatice los beneficios del SMV. -Proponer que se implemente en la curricular de educación Básica Regular acerca de la importancia y el orgullo de formar parte de las FFAA. -Fortalecer en los ciudadanos el valor cívico patriótico.

Anexo 2  
Encuesta del proceso de llamamiento al Servicio Militar Voluntario de la  
Primera Brigada de Servicios – Piura

1. ¿Cómo se enteró del llamamiento del servicio militar? <sup>i</sup>
  - a. Redes sociales.
  - b. Periódico.
  - c. Radio.
  - d. Televisión
  - e. Sitio web del ejercito
  - f. Otro medio.Indique cual: \_\_\_\_\_
  
2. ¿La descripción de la información del llamamiento era clara y comprensible?
  - a. Sí
  - b. NoIndique porque no: \_\_\_\_\_
  
3. ¿Presento algún inconveniente para presentarse al llamamiento?
  - a. Sí
  - b. NoIndique que inconvenientes presento: \_\_\_\_\_
  
4. ¿Qué lo motivó a presentarse al llamamiento?
  - a. Económico
  - b. Vocación
  - c. Beneficios que otorga la Institución
  - d. Obligación de sus padres.
  - e. Otros.Señalar cuales: \_\_\_\_\_
  
5. ¿Conocía ud. los beneficios de realizar el Servicio Militar Voluntario?
  - a. Si
  - b. No
  
6. ¿Qué beneficios considera que son los más importantes para Ud.?
  - a) Alimentación diaria, tres veces al día.
  - b) Dotación completa de prendas.
  - c) Asignación económica mensual, viáticos por comisión de servicio, seguro de vida.
  - d) Acceso a prestaciones de salud en los sistemas de salud en los hospitales o establecimientos de salud de la institución a la que perteneces.
  - e) Instrucción militar, educación técnica productiva, ampliando tus posibilidades de inserción en el mercado laboral.
  - f) Facilidades para el ingreso a las Fuerzas Armadas.
  - g) Descuentos de hasta 50% en museos, eventos deportivos y culturales.

- h) Facilidades después del primer año para realizar estudios en universidades o institutos en convenio con el programa Beca 18.
7. Según su opinión ¿Qué beneficios sería conveniente modificar en el Servicio Militar Voluntario?
- Alimentación diaria, tres veces al día.
  - Dotación completa de prendas.
  - Asignación económica mensual, viáticos por comisión de servicio, seguro de vida.
  - Acceso a prestaciones de salud en los sistemas de salud en los hospitales o establecimientos de salud de la institución a la que perteneces.
  - Instrucción militar, educación técnica productiva, ampliando tus posibilidades de inserción en el mercado laboral.
  - Facilidades para el ingreso a las Fuerzas Armadas.
  - Descuentos de hasta 50% en museos, eventos deportivos y culturales.
  - Facilidades después del primer año para realizar estudios en universidades o institutos en convenio con el programa Beca 18.
  - Otros  
Indicar:
8. Que documentos adjuntó al momento de presentarse al llamamiento
- Presentación del DNI Original
  - Copia simple del DNI
  - Constancia de Inscripción Militar o Libreta Militar (clases anteriores)
  - Copia simple de Certificado de Estudios que confirmen que tiene primaria completa
  - Declaración Jurada Simple de Soltería
  - Declaración Jurada Simple de no registrar antecedentes policiales, judiciales o penales
  - Declaración Jurada Simple de Voluntariedad para cumplir el Servicio Militar
  - Ficha Médica de Examen Psicosomático (proporcionada por el COSALE)
  - Declaración Jurada Simple de Voluntariedad para realizar el Servicio Militar en otra Guarnición (para aquellos que serán asignados a una Guarnición diferente a la de captación)
9. Según su opinión. Mencione 3 motivos de deserción del personal de tropa del servicio militar voluntario.
- Problemas Económicos.
  - No satisfecho con los beneficios
  - No se brindan facilidades para estudiar.
  - Otros:  
Mencione:
10. Indique su grado de satisfacción siendo parte del servicio militar voluntario de la primera brigada
- Muy satisfecho
  - Satisfecho
  - No satisfecho
  - Muy Insatisfecho

### Anexo 3: Código de Honor

- Soy soldado del ejército del Perú, privilegio y honor de quienes se deben y sirven con valor de la nación.
- Soy soldado de la nación, por eso, ella es mi razón, su libertad mi ideal, morir por ella mi honra y mi mandato, vencer por ella mi gloria.
- Soy un hombre de fe, Dios fortalece mi alma, el Perú motiva mi existencia, Bolognesi inspira mi mente y en mi familia resguardo mi corazón.
- Soy un hombre de honor, mi palabra es verdad, compromiso y garantía, mi conciencia no tiene precio y la justicia es mi aspiración.
- Soy un hombre de guerra, gracias a la disciplina que norma mi vida, formo mi carácter, fortalezo mi alma, mi capacidad de sacrificio, mi voluntad de lucha, mi entrega y mi capacidad para trabajar en equipo.
- Soy un hombre de principios, pues debo, lealtad absoluta a la nación y a la institución a la que pertenezco, subordinación, obediencia y respeto a la ley, puntualidad y precisión extrema en todos mis actos, respetando siempre, rigurosa e inflexiblemente la antigüedad y el conducto regular.
- Soy un hombre de acción, la vocación de servicio guía mis actos, priorizando siempre los intereses de la institución, por sobre los de las personas, garantizando y salvaguardando la institucionalidad, imagen e intereses del ejército y de la nación.
- El Ejército también soy yo, por lo tanto, lo que yo haga, lo que yo diga, lo que yo muestre, lo que yo omita y lo que de mí se diga, afectará directamente al ejército, por lo que, la prudencia, la moderación, el tino y la educación, caracterizarán mi comportamiento.
- Mis subordinados también son el ejército, por eso, su confianza, su obediencia, su respeto y su actitud, son importantes, exigiendo de mí, paciencia para escucharlos, conocimiento para instruirlos, además de responsabilidad, ejemplo y entereza para tomar decisiones y guiarlos.
- La democracia es la forma de vida política que la nación ha escogido, el ejército está para defenderla y preservarla. por eso antes de la decisión libertad, después de la decisión unidad y siempre fraternidad.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, AREVALO LUNA EDMUNDO EUGENIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "Estrategias para incrementar la captación del personal de tropa de la Primera Brigada de Servicios, basado en la CPP, Piura 2021", cuyo autor es VALLEJOS RENTERIA ROBERTO LUIS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 02 de Enero del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
AREVALO LUNA EDMUNDO EUGENIO <b>DNI:</b> 10472445 <b>ORCID</b> <a href="https://orcid.org/0000-0001-8948-7449">https://orcid.org/0000-0001-8948-7449</a>	Firmado digitalmente por: EAREVALO el 02-01- 2022 11:59:11

Código documento Trilce: TRI - 0249844