MARINA DE GUERRA DEL PERÚ

ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA NAVAL

PROGRAMA COMANDO Y ESTADO MAYOR

MAESTRÍA EN ESTRATEGIA MARÍTIMA

TESIS

Para optar el grado académico de maestro en

Estrategia Marítima

"Capacidades y competencias adquiridas en los oficiales de la Marina de Guerra del Perú que cumplen funciones en los Estados Mayores de las misiones de mantenimiento de paz"

Presentado por:

Bachiller, Capitán de Corbeta, Rodolfo Soto Obando

https://orcid.org/0000-0001-7007-2331

Asesor Metodológico:

Doctor, Capitán de Navío (r), Arturo Guillermo Arriarán Schaffer

https://orcid.org/0000-0002-8496-7897

Asesor Técnico:

Magíster, Contralmirante (r), Mario César Sánchez Debernardi

https://orcid.org/0009-0002-4003-6625

La Punta, 2025

Repositorio ESUP

Acta de sustentación

ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA NAVAL
Secretaría Académica
División de Grados y Títulos

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS Nº 005

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN ESTRATEGIA MARÍTIMA

La Punta, 13 DIC 2022

En cumplimiento de la establecido en la Resolución Directoral Nº 033-2022-MGP/ESUP, de fecha 12 de diciembre del 2022, se reúne el Jurado Examinador, integrado por:

1. Contralmirante (r) Magíster José Karlo JARA Schenone (Presidente)
2. Capitán de Navío (r) Magíster Eduardo PÉREZ Román (Miembro)
3. Capitán de Fragata (r) Magíster Oscar PRIETO Meléndez (Miembro)

Para evaluar la sustentación de la Tesis titulada "Capacidades y competencias adquiridas en los Oficiales de la Marina de Guerra del Perú que cumplen funciones en los Estados Mayores de las Misiones de Mantenimiento de Paz", presentado por el Capitán de Corbeta Rodolfo SOTO Obando.

Después de escuchar la exposición oral y defensa de la Tesis, y como resultado de la deliberación, se acuerda conceder la calificación de:

- ☐ Aprobado por unanimidad, con calificación de Sobresaliente y recomendación a publicación.
- ☐ Aprobado por unanimidad, con calificación de Muy Bueno y recomendación a publicación.
- ☐ Aprobado por unanimidad con calificación de Bueno
- ☒ Aprobado por mayoría
- ☐ Desaprobado

en mérito de lo cual el Jurado Examinador le declara **Apto** ☒ **No Apto** ☐

para que se le otorgue el Grado Académico de Maestro en Estrategia Marítima.

En fe de lo expuesto firman la presente:

Presidente
Magíster
Contralmirante (r)
José Karlo JARA Schenone
DNI. 44220956

Miembro
Magíster
Capitán de Navío (r)
Eduardo PÉREZ Román
DNI. 43345040

Miembro
Magíster
Capitán de Fragata (r)
Óscar PRIETO Meléndez
DNI. 18090425

Declaración jurada de originalidad

ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA NAVAL
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN
DIVISIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD Y NO PLAGIO DEL AUTOR DEL INFORME FINAL DE TESIS

La Punta, lunes 04 de mayo del 2026

Yo, Bachiller, Capitán de Corbeta, Rodolfo SOTO Obando (grado académico, grado militar, nombres y apellidos), identificado con DNI 45193170 (DNI, C.E. o Pasaporte), del programa de Maestría en Estrategia Marítima (Nombre del programa de maestría), declaro bajo juramento, que el presente trabajo de investigación tipo tesis titulado "CAPACIDADES Y COMPETENCIAS ADQUIRIDAS EN LOS OFICIALES DE LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ QUE CUMPLEN FUNCIONES EN LOS ESTADOS MAYORES DE LAS MISIONES DE MANTENIMIENTO DE PAZ" es original, elaborado por el suscrito, no vulnera los derechos intelectuales de terceros y no contiene plagio de ninguna naturaleza.

Dejo formal constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no he asumido como mías, las opiniones, ideas, textos, figuras, tablas o cualquier otra información vertida por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o de Internet.

Declaro que soy plenamente consciente de todo el contenido del trabajo de investigación presentado y asumo total responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento y soy consciente de las connotaciones éticas y legales que ello implica.

Asimismo, me hago responsable ante la Escuela Superior de Guerra Naval o terceros, de cualquier irregularidad o daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado.

De identificarse falsificación, plagio, fraude, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, responsabilizándome por todas las cargas pecuniarias o legales que se deriven de ello, sometiéndome a las normas establecidas por la Escuela Superior de Guerra Naval, la Marina de Guerra del Perú y los dispositivos legales vigentes.

Sin otro particular, quedo a la espera de la aceptación de mi propuesta.

Atentamente,

Bachiller, Capitán de Corbeta, Rodolfo SOTO Obando
DNI 45193170

N - II - 1

Autorización de publicación

ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA NAVAL
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN
DIVISIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

INFORME DE SIMILITUD DEL ASESOR METODOLÓGICO

Yo, **Arturo Guillermo ARRIARÁN Schaffer**, con DNI **43317937**, en mi condición de asesor metodológico del trabajo de investigación del Programa de Maestría en **Estrategia Marítima** de la Escuela Superior de Guerra Naval.

DECLARO:
Que la Tesis titulada **"Capacidades y competencias adquiridas en los oficiales de la Marina de Guerra del Perú que cumplen funciones en los Estados Mayores de las misiones de mantenimiento de paz"**, presentada por el **Bachiller, Capitán de Corbeta, Rodolfo SOTO Obando**, para el otorgamiento del grado académico de **Maestro en Estrategia Marítima**, ha sido revisada con la aplicación autorizada por la Escuela Superior de Guerra Naval (Sistema Antiplagio Turnitin), utilizando los filtros autorizados; habiéndose obtenido un reporte con un índice de similitud de **29%**.

Se ha revisado con detalle dicho reporte y no se advierte indicios de plagio en las coincidencias detectadas, atribuyéndose la autoría a las fuentes de información utilizadas.

A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Escuela Superior de Guerra Naval.

La Punta, 24 de abril de 2026

Doctor, Capitán de Navío (r), Arturo Guillermo ARRIARÁN Schaffer
DNI 43317937


turnitin
Recibo digital


turnitin Página 2 de 74 - Descripción general de integridad Identificador de la entrega trn:oid:::3:3548946208

29% Similitud general

Autorización de publicación

ESCUELA SUPERIOR DE GUERRA NAVAL
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN
DIVISIÓN DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DEL INFORME FINAL DE TESIS

La Punta, lunes 04 de mayo del 2026

Yo, Bachiller, Capitán de Corbeta, Rodolfo SOTO Obando (grado académico, grado militar, nombres y apellidos), identificado con 45193170 (DNI, C.E. o Pasaporte), del programa de Maestría en Estrategia Marítima (Nombre del programa de maestría).

Atendiendo al carácter: ☒ PÚBLICO ☐ CLASIFICADO ☐ CERRADO

Del trabajo de investigación tipo tesis titulado "CAPACIDADES Y COMPETENCIAS ADQUIRIDAS EN LOS OFICIALES DE LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ QUE CUMPLEN FUNCIONES EN LOS ESTADOS MAYORES DE LAS MISIONES DE MANTENIMIENTO DE PAZ"

Dejo formal constancia de autorización, para que se publique en los repositorios de la Escuela Superior de Guerra Naval y del SUNEDU, el referido trabajo, de forma:

☒ TOTAL

☐ PARCIAL ..... (indicar las secciones o páginas que no se autorizan a ser publicadas)

☐ SÓLO EL RESUMEN

Atentamente,



Bachiller, Capitán de Corbeta, Rodolfo SOTO Obando
DNI 45193170

DEDICATORIA

A todas las personas que participaron, participan y participarán en las misiones de paz alrededor del mundo por realizar el mayor gesto de humanidad en ayudar al más necesitado.

A todos aquellos que realizan permanentes esfuerzos de superación para lograr así un mundo mejor en el cual podamos vivir.

AGRADECIMIENTO

A los señores oficiales que apoyaron en la realización de este trabajo, en especial a mis asesores, el Magíster, Mario Cesar Sánchez Debernardi y el Doctor, Arturo Guillermo Arriarán Schäffer por su dedicada asesoría, así como por su orientación y consejo. A mi compañero el bachiller, Mauricio Bejarano García futuro Magíster y al Doctor, Fidel Víctor Manuel Santamaría Cruz quienes desinteresadamente guiaron la elaboración del presente trabajo de investigación. A la Magíster Marie Vaillant y a Luis Felipe Soto Gutiérrez quienes nunca dejaron de creer en mí.

ÍNDICE

Pág.

Dedicatoria i

Agradecimiento ii

Índice iii

Índice de tablas vi

Resumen vii

Abstract viii

INTRODUCCIÓN 1

CAPÍTULO I : PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 2

1.1. Situación problemática 2

1.2. Formulación del problema 4

1.2.1. Problema general 4

1.2.2. Problemas específicos 4

1.3. Objetivos de la investigación 4

1.3.1. Objetivo general 4

1.3.2. Objetivos específicos 4

1.4. Justificación de la investigación 5

1.5. Limitaciones de la investigación 5

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 6

2.1. Antecedentes de la investigación 6

2.2. Bases teóricas 7

2.2.1. Operaciones de mantenimiento de paz 7

2.2.2. Recursos Humanos de la MGP 10

2.2.3. Gestión de Recursos Humanos por capacidades y competencias 10

2.2.4. Capacidades y competencias transversales 11

2.3. Marco conceptual……...12

2.3.1. Capacidades 12

2.3.2. Competencias 12

2.3.3. Entrenamiento del personal 12

2.3.4. Oficial Subalterno de Comando General..... 12

2.3.5. Oficial Superior de Comando General 12

2.3.6. Operaciones de mantenimiento de paz 13

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....14

3.1. Diseño metodológico…….14

3.1.1. Enfoque..... 14

3.1.2. Tipo..... 14

3.1.3. Método..... 14

3.1.4. Diseño..... 15

3.2. Población y muestra……...15

3.2.1. Población 15

3.2.2. Muestra 15

3.3. Variable y operacionalización de variable…….17

3.3.1. Variable 17

3.3.2. Operacionalización de variable 17

3.4. Formulación de hipótesis……...17

3.4.1. Hipótesis general 17

3.4.2. Hipótesis específicas 18

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos……..18

3.5.1. Técnicas..... 18

3.5.2. Instrumentos 19

3.6. Técnicas para el procesamiento de información y prueba de hipótesis…….20

3.7. Aspectos ticos……21

CAPÍTULO IV: RESULTADOS.....23

4.1 Resultados de la investigación……...23

4.1.1. Capacidades y competencias exigidas..... 23

4.1.2. Percepción de capacidades y competencias 24

4.1.3. Capacidades y competencias adquiridas 26

4.2. Análisis de los resultados de la investigación……28

4.2.1. Capacidades y competencias del oficial que participó como EM en las misiones de paz 28

4.2.2. Capacidades y competencias del oficial que participó como EM en las misiones de paz 29

4.2.3. Capacidades y competencias nuevas adquiridas de los oficiales que participaron como EM en las misiones de paz 30

4.2.4. Percepción de mejora de las capacidades y competencias de los oficiales que participaron como EM en las misiones de paz..... 31

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 33

5.1. Conclusiones……...33

5.2. Recomendaciones……...34

REFERENCIAS.....36

ANEXOS…….38

Anexo “A” Matriz de consistencia……..38

Anexo “B” Cuestionario de encuesta……..41

Anexo “C” Formato de validación del instrumento para expertos……..46

Anexo “D” Coeficiente de validación V de Aiken……..54

Anexo "E" Coeficiente de confiabilidad de alfa de Cronbach…….55

ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

Tabla 1. Rangos de coeficiente de confiabilidad 20
Tabla 2. Resultado del cuestionario – Primera parte 24
Tabla 3. Porcentaje del nivel de desarrollo – Primera Parte 25
Tabla 4. Resultado del cuestionario – Segunda parte 26
Tabla 5. Porcentaje del nivel de desarrollo – Segunda Parte 27
Tabla 6. Cuadro comparativo del porcentaje de nivel de desarrollo.....29
Tabla 7. Capacidades y competencias nuevas adquiridas.....30

RESUMEN

La presente tesis tiene como objetivo identificar las capacidades y competencias que adquieren los oficiales de la Marina de Guerra del Perú que se desempeñan como miembros de Estados Mayores en misiones de mantenimiento de paz de las Naciones Unidas, y cómo su participación contribuye al desarrollo profesional y al fortalecimiento institucional. La población estuvo constituida por 19 oficiales desplegados en misiones entre 2015 y 2022, según los registros oficiales disponibles. Se empleó un enfoque cuantitativo, de tipo básico y descriptivo, con un diseño no experimental y transversal. Para la recolección de información se utilizaron el análisis documental y la encuesta, mediante fichas de registro y un cuestionario estructurado cuya confiabilidad se verificó mediante el coeficiente alfa de Cronbach. Los resultados evidencian que la participación en misiones de paz contribuye al desarrollo de capacidades como el dominio de idiomas, el compromiso del personal y el cumplimiento eficaz de objetivos y metas, y de competencias como liderazgo inspirador. Asimismo, se identifican capacidades y competencias adquiridas relacionadas con la adaptación a sistemas internacionales, la coordinación interagencial y el fortalecimiento de las relaciones diplomáticas. Estos hallazgos evidencian que el despliegue en misiones de mantenimiento de paz impacta positivamente en la trayectoria profesional de los oficiales y genera valor agregado para la Institución, las capacidades y competencias adquiridas en las diferentes unidades y dependencias a las que son asignados tras su retorno.

Palabras claves: Capacidades, Competencias, Misiones de paz, Oficiales de Estado Mayor.

ABSTRACT

This research aims to identify the capabilities and competencies acquired by officers of the Peruvian Navy who serve as staff members in United Nations peacekeeping missions, and to analyze how their participation contributes to professional development and institutional strengthening. The study population consisted of 19 officers deployed between 2015 and 2022, according to available official records. A quantitative approach was adopted, of a basic and descriptive type, with a non-experimental, cross-sectional design. Data were collected through documentary analysis and a survey, using record sheets and a structured questionnaire whose reliability was verified using Cronbach's alpha coefficient. The findings show that participation in peacekeeping missions contributes to the development of capabilities such as language proficiency, personnel commitment, and the effective achievement of objectives and goals, as well as competencies such as inspiring leadership. In addition, officers acquire capabilities and competencies related to adaptation to international systems, inter-agency coordination, and the strengthening of diplomatic relations. These results indicate that deployment to peacekeeping missions has a positive impact on the professional careers of the officers and generates added value for the Institution, by allowing the enhanced capabilities and competencies to be leveraged in the different units and departments to which they are assigned upon their return.

Keywords: Skills, Competences, Peacekeeping missions, Military Staff Officers.

INTRODUCCIÓN

La Marina de Guerra del Perú (MGP), cumple con el rol estratégico de apoyo a la política exterior participando en las misiones de paz, desplegando personal altamente calificado para desempeñarse como Oficiales de Estado Mayor (EM) en dichas misiones, esperando que el personal desplegado, regrese con capacidades y competencias mejoradas, que puedan ser aplicadas en la Institución en el futuro. El problema radica que la MGP no evalúa, o en todo caso no ha identificado, un motivo que permita seguir enviando a los oficiales como EM a las misiones de paz, sin entender qué desarrollo o mejoras ha obtenido el oficial en dichas misiones. No existe un estudio sobre la mejora de esas capacidades y competencias que el oficial adquiere, para así posterior a su regreso ser aplicadas en la Institución.

Esta investigación está organizada en cinco capítulos. En el Capítulo I se presenta el planteamiento del problema, formulado mediante la pregunta: ¿Cuáles son las capacidades y competencias que adquieren los oficiales de la Marina de Guerra del Perú (MGP) que cumplen funciones en los Estados Mayores (EEMM) de las misiones de mantenimiento de paz? A fin de responderla, se define el objetivo general, se plantean y analizan las hipótesis, y se delimita el estudio. Asimismo, se precisan las limitaciones y la justificación.

En el Capítulo II se desarrolla el marco teórico, el cual sustenta el estudio a partir de la revisión de antecedentes, las bases teóricas y el marco conceptual pertinente.

En el Capítulo III se expone la metodología, articulada con el diseño de investigación, y se determina la población de estudio considerando las restricciones y condiciones de acceso disponibles.

En el Capítulo IV se presentan el procesamiento y análisis de la información recolectada. Para ello, se aplicaron encuestas a oficiales que participaron en misiones de mantenimiento de paz, con el propósito de identificar las capacidades y competencias que poseían antes y después del despliegue, así como aquellas nuevas que pudieron haber desarrollado. Con estos resultados se da respuesta al problema general de investigación.

Finalmente, en el Capítulo V se formulan las conclusiones y recomendaciones sobre las capacidades y competencias fortalecidas y adquiridas por el oficial. Los hallazgos pueden aportar información útil para el ámbito de gestión de recursos humanos de la MGP, al contribuir a la mejora del desarrollo profesional y al fortalecimiento del perfil de los oficiales destinados a funciones similares.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Situación problemática

La misión de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) ha sido preservar a las futuras generaciones del flagelo de la guerra, velar por la paz y mantener un estado de seguridad internacional libre de tensiones, bajo este motivo dicha organización tuvo la necesidad de crear las Operaciones de Paz como un sistema que asegure y mantenga la paz entre los Estados. Perú como miembro fundador de esa Organización han desplegado efectivos en las diferentes misiones a lo largo de los años.

En el año 2002 se firmó el Acuerdo Nacional, con la participación de autoridades de varias organizaciones políticas, del sector civil y autoridades Estatales, quienes elaboraron y aprobaron las Políticas de Estado, estableciendo un acuerdo de orden superior, que a partir de julio de ese año entró en vigencia, cuenta con treinta y cinco Políticas de Estado, tres de ellas hablan sobre la participación internacional de Perú en las misiones de paz (Acuerdo Nacional, 2002).

Perú, de acuerdo con lo establecido al comportamiento de política exterior, firmó varios acuerdos internacionales, que colocan a disposición los procedimientos sobre la participación de las Fuerzas Armadas (FFAA), cumpliendo roles y funciones en las misiones de paz que realiza la ONU, no solamente en el ámbito regional Sudamericano sino en los otros continentes a nivel mundial. Participar en los despliegues de misiones de paz convocadas por la ONU, es parte de las funciones o roles estratégicos principales de La MGP, impulsando el apoyo a la política exterior del Estado (MGP, 2017).

Según el artículo de la Revista de Marina, la propia naturaleza de las misiones de paz, requieren que los oficiales de los países participantes posean varias competencias en los ámbitos de política, estrategia y logística; de esta forma conlleva una exigencia al personal militar del país a ser desplegado, encontrándose altamente calificados y así poder desempeñarse en las funciones que tienen por venir (Tejada, 2015).

El nombramiento de un oficial de las FFAA de Perú, para participar en una Fuerza de mantenimiento de paz, ayuda al reconocimiento internacional por los países que integran la ONU a Perú y al profesionalismo que demuestran sus FFAA, al participar en las misiones de paz apoyando y sustentando las intenciones de política exterior que tiene el Estado frente

a estos despliegues. Normalmente se les encarga importantes tareas, de tipo operacional y que puedan integrar a la fuerza multinacional como oficiales de EM, demostrando ejemplo, destreza, honor, coraje y disciplina además de otras cualidades, para poder desempeñarse en un ambiente laboral internacional y de prestigio, ayudando y generando de esta forma al fortalecimiento de la imagen de Perú en la comunidad internacional frente al mundo (Orozco, 2016).

De acuerdo con las experiencias de varios oficiales que cumplieron funciones como EM en misiones de paz, se puede decir que el personal naval tanto los oficiales superiores como los oficiales subalternos, han obtenido la experiencia de laborar en condiciones donde trabajan varias personas de diferentes países, es decir una situación multinacional, donde convergen además de características sociales diferentes a las nuestras, características culturales distintas de la población local, sino también, de las personas que integran los componentes militares, policiales y civiles de las fuerzas que se encuentran desplegadas en las misiones de paz, también de las diferentes agencias internacionales como la Cruz Roja y organizaciones No Gubernamentales, que radican y trabajan a nivel mundial, es una experiencia netamente diplomática internacional. Bajo esta vivencia única, en la que la vocación de servicio y la capacidad de adaptación son esenciales para cumplir la misión, conlleva a que las personas desplegadas fortalezcan el carácter y eleven el entrenamiento personal, también amplía el espectro de conocimiento del mundo, proyectando también a sus contemporáneos la realización de una imagen elevada de Perú y la Institución, en la cual trabajan frente a la comunidad internacional. De todas las misiones que los oficiales han participado se sabe que existe un amplio aprendizaje, que es aprovechado por los oficiales que tuvieron este despliegue con la ONU (Tejada, 2015).

La MGP invierte en su personal que es el recurso más importante, enviando y asignando a los oficiales a las distintas misiones de paz, en ellas cumplen funciones de EM, esperando que, al regreso el oficial deba haber adquirido nuevas capacidades y competencias, o en todo caso que fortalezcan las que tenía anteriormente y así ayudaría en su desempeño en los distintos EEMM, Unidades y Dependencias (UUDD) de la MGP. Cuando el oficial regresa de las misiones de paz, no existe ninguna retroalimentación, ni una evaluación si este despliegue fue provechoso o no, por ende tampoco la forma en la cual la Institución se vería beneficiada, Así mismo la MGP está evaluando si podría disminuir la participación de oficiales en los despliegues de misiones de paz, porque estos despliegues

no demuestran o evidencian una mejora en los oficiales designados, o en todo caso si fuera provechoso para la Institución (MGP, 2010).

Con base en lo expuesto previamente, busca analizar las capacidades y competencias que los oficiales desarrollan tras su participación como miembros de los EEMM en las misiones de mantenimiento de paz, lo que lleva a plantear la interrogativa cuáles son las capacidades y competencias que adquieren los oficiales de la MGP que cumplen funciones en los EEMM en dichos contextos internacionales.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuáles son las capacidades y competencias que adquieren los oficiales de la MGP que cumplen funciones en los EEMM de las misiones de mantenimiento de la paz?

1.2.2. Problemas específicos

1. ¿Cuáles son las capacidades y competencias que son exigidas a los oficiales de la MGP que cumplirán funciones en los EEMM de las misiones de mantenimiento de paz?
2. ¿Cuál es la percepción sobre el desarrollo de las capacidades y competencias, que tenían los oficiales de la MGP, al momento de ser nombrados para participar en los EEMM de misión de mantenimiento de paz?
3. ¿Cuál es la percepción sobre el desarrollo de las capacidades y competencias, que los oficiales de la MGP lograron potenciar y obtener, después de haber culminado su participación en los EEMM de misión de mantenimiento de paz?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Identificar las capacidades y competencias que adquieren los oficiales de la MGP, que cumplen funciones en los EEMM de las misiones de mantenimiento de la paz.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Identificar las capacidades y competencias que son exigidas a los oficiales de la MGP, que cumplirán funciones en los EEMM de las misiones de mantenimiento de paz.
2. Determinar la percepción sobre el desarrollo de las capacidades y competencias que tenían los oficiales de la MGP, al momento de ser nombrados para participar en los EEMM de misión de mantenimiento de paz.

3. Determinar la percepción sobre el desarrollo de las capacidades y competencias que los oficiales de la MGP lograron potenciar y obtener después de haber culminado su participación en los EEMM de misión de mantenimiento de paz.

1.4. Justificación de la investigación

En la presente tesis se analizó la situación de los oficiales de la MGP que han cumplido funciones como miembros de EEMM en misiones de mantenimiento de paz, identificando las capacidades y competencias del personal superior. Se plantea que dichas capacidades y competencias puedan ser aprovechadas en el futuro en los distintos cargos de EEMM de las UUDD de la MGP, así como en operaciones nacionales y multinacionales, contribuyendo a un mejor desempeño en estos puestos.

Considerando la reducida participación actual de la MGP en misiones de paz, las conclusiones y resultados de la tesis proporcionan a las autoridades navales insumos objetivos para identificar las capacidades y competencias que los oficiales adquieren durante estos despliegues internacionales. De este modo, es posible determinar en qué medida la participación de los oficiales que se desempeñaron en los EEMM de las misiones de paz ha sido provechosa, sustentar la conveniencia de que la MGP continúe enviando oficiales como miembros de EM y evaluar cómo las capacidades y competencias desarrolladas contribuyen a su posterior desempeño en los diferentes EEMM de la Institución (Ortiz & Saux, 2018).

1.5. Limitaciones de la investigación

- Información limitada y escasa sobre el tema a tratar en fuentes bibliográficas abiertas en la MGP.
- La información obtenida en los distintos departamentos y oficinas de la Comandancia General de Operaciones del Pacífico (COMOPERPAC) no fue completa, no dieron acceso en su totalidad a la base de datos puesto que se encontraba en proceso de levantamiento de información, la información brindada estaba constituida por oficiales que fueron desplegados como EM de las misiones de paz a partir del año 2015 en adelante.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Perú inicia la participación en las misiones de paz en el año 1958 enviando observadores militares en la misión del Líbano, la normativa y legalidad que establece los procedimientos para dichos despliegues se dio oficialmente en el año 2004, donde la política y diplomacia de Perú llegó a un acuerdo, al establecer los requerimientos y procedimientos de participación en las misiones de Paz, gracias a la firma del Memorándum de Entendimiento (MOU, por sus siglas en inglés) entre el presidente de Perú en ese entonces, Alejandro Toledo y el secretario general de la ONU Koffi Annan. En el cual Perú pone a disposición de la ONU el personal y material que conforman las FFAA, para que puedan ser desplegados en las distintas misiones de paz, desde personal que cumplen funciones como contingente, Observadores Militares y EM, hasta el despliegue de una fragata (MOU, 2003).

Cabe mencionar la importancia y beneficios que involucra la participación de las FFAA en misiones de paz, se ha observado que las FFAA de Perú al pasar de los años han perdido presencia en el Estado, el entrenamiento e instrucción del personal es deficiente, ocasionando que las capacidades y competencias no siempre lleguen a un nivel medio u oportuno, para desempeñarse en los trabajos o asignaciones posteriores. Después de analizar varios trabajos de investigación, se ha determinado que las FFAA de Perú puedan participar en misiones de paz, existe la correlación directa con las capacidades y competencias que obtienen o mejoran, con los niveles de entrenamiento y de instrucción que reciben en los programas de capacitación correspondientes, permitiendo que el personal militar pueda entrenarse para cumplir las funciones en misiones de paz (Rodriguez, 2021).

Si un país participa en misiones de paz equivale a beneficios en distintas materias,

- Se incrementa de un lado el profesionalismo del personal dado que la ONU establece estándares a nivel mundial de capacitación necesarios que deben tener los oficiales para ser desplegados.
- Aumenta la participación diplomática de Perú, puesto que son parte de una Fuerza Multinacional con autoridades políticas de distintos países y organizaciones como la ONU, apoyando a la presencia de Perú frente a la comunidad internacional.

Al analizar las implicancias que involucra la participación de Perú en las misiones de paz, observando esta participación en dos misiones únicas en las que Perú ha tenido despliegue: República Centroafricana y Haití, con presencia efectiva de más de 100 efectivos militares. Los resultados indicaron que al participar en misiones de paz trae consigo efectos de mejora continua, como el fortalecimiento a la política exterior, celebrando y cumpliendo los diversos acuerdos y tratados, además en el sector económico debido a los beneficios que el Estado recibe por dichas participaciones, beneficios brindados por la ONU al país contribuyente. No se puede dejar de mencionar la capacitación de nuestros efectivos militares, que reciben la instrucción de alta calidad estandarizada por la ONU antes del despliegue y durante la misión. Se debe considerar que el personal que ha participado en misiones de paz ha sido entrenado y capacitado, dando el prestigio al país a nivel nacional e internacional (Deza, 2017).

Se analizó los factores principales que pudieron incrementar la participación de los oficiales de las FFAA de Perú en misiones de paz y de otros países de la región. Se puede decir que el aumento del personal que participó en misiones de paz trajo consigo la mejora y presencia internacional, que forma parte de los objetivos trazados por el Estado, acerca de impulsar la política exterior en la comunidad internacional, además apunta a establecer un posicionamiento regional en Sudamérica, el cual es aprovechado como un objetivo prioritario del Estado, por todos los beneficios que representa la participación en las misiones de paz. Centrándonos en el Sector Defensa, se puede decir que a largo plazo Perú puede aspirar a tener una fuerza armada más capacitada en los distintos tipos de roles, no solo en el aspecto nacional. Al participar de despliegues internacionales, el personal regresa con mejoras y puede aplicarlas con experiencia ganada en situaciones reales nacionales, las que han conseguido durante los despliegues en misiones de paz (Soto, 2016).

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Operaciones de mantenimiento de paz

El mantenimiento de la paz de la ONU se basa en ventajas singulares, como la legitimidad y capacidad al desplegar y mantener efectivos militares y policiales en cualquier lugar del mundo, integrándose con el personal civil de mantenimiento de paz, para promover el cumplimiento de mandatos multidimensionales.

El personal de mantenimiento de la paz de la ONU inspira seguridad y aporta el apoyo político de consolidación de la paz, necesario para ayudar a los países a realizar la difícil transición desde una situación de conflicto a alcanzar la paz (Ford, 2018).

Los lineamientos de la política exterior del Estado, al celebrar los tratados internacionales, cómo las FFAA asisten a esta política exterior, qué normatividad o motivo de participar en dichas misiones de paz significa para las FFAA, además el MOU suscrito entre Perú y la ONU en el 2004, que regula y establece la participación de las FFAA en las misiones de paz. El trabajo de investigación estará orientado en las participaciones del personal de Oficiales que se desempeñaron como EM, en las distintas misiones instauradas por la ONU, a fin de determinar su relación con las capacidades y competencias demostradas, producto de dicha participación (MOU, 2003).

El Centro de entrenamiento de operaciones de paz (CECOPAZ) dicta la capacitación y entrenamiento a los oficiales de las FFAA, teniendo como referencia los estándares de la ONU, de acuerdo con lo siguiente:

- **Entrenamiento y capacitación al personal militar que es desplegado a una misión de paz**

  El entrenamiento y capacitación de todo el personal militar incluido Oficiales Subalternos y Oficiales Superiores que participan en misiones de paz, se basa en un estándar común para todos los países, considerados como países contribuyentes, los cuales tienen la obligación de establecer un Centro de entrenamiento en este caso para Perú es el CECOPAZ, que tiene toda la certificación por el Peace Operations Training Institute, instituto que regula y certifica a nivel mundial los operadores y finalmente el personal que van a desplegarse en las misiones de paz, siguiendo y asegurándose el estándar que rige la ONU.

- **Curso de Oficiales de EM y Observadores Militares**

  En concordancia con los estándares normados por el Departamento de Operaciones de Paz de la ONU, específicamente hablando de los Oficiales que serán desplegados para cumplir funciones de, EM y observadores militares, deben reunir varias capacidades y características las cuáles serán las adecuadas para este tipo de misiones, ya que su labor puede tener repercusiones políticas y un error podría dar lugar a un incidente diplomático de gran escala. Las cuales son:

- Personalidad definida.
- Capacidad de relación, diplomacia.
- Capacidad para familiarizarse pronto con la situación en la zona.
- Conocimiento del idioma de la misión, normalmente el inglés, a un nivel aceptable y de ser posible el de la zona de operaciones.
- Liderazgo, autodisciplina, profesionalidad, credibilidad y decisión.

Serán de igual forma capacitados y entrenados en los siguientes cursos:

- Introducción a las misiones de las operaciones de paz
- Protección a los civiles
- Derechos humanos y Derecho Internacional Humanitario
- Técnica de patrullaje
- Prevención contra la explotación y abuso sexual
- Negociación
- Comunicaciones
- Reportes e informes ONU (ONU, 2018)

La participación de la MGP en operaciones de mantenimiento de la paz se vincula directamente con su rol estratégico de apoyar la política exterior del Estado. En efecto, el Decreto Legislativo N.° 1138, "Ley de la Marina de Guerra del Perú", establece como misión de la institución: "Ejercer la vigilancia y protección de los intereses nacionales en el ámbito marítimo, fluvial y lacustre, y apoyar a la política exterior del Estado a través del Poder Naval; asumir el control del orden interno, coadyuvar en el desarrollo económico y social del país y participar en la defensa civil de acuerdo con ley; con el fin de contribuir a garantizar la independencia, soberanía e integridad territorial de la República y el bienestar general de la población".

De la lectura de este enunciado se desprenden cuatro roles estratégicos principales; entre ellos, el referido al apoyo a la política exterior constituye el marco en el que se inscribe la participación de la MGP en misiones y operaciones internacionales de paz (Decreto Legislativo N°1138, 2012).

De esta forma la MGP en conformidad a los dispuesto en Decreto Legislativo antes mencionado. El concepto estratégico empleado en el Apoyo a la Política Exterior será de "Protección, Cooperación y Participación Internacional", desplegando unidades en

Operaciones de Paz o Ejercicios Multinacionales, que permitan promocionar la imagen institucional y del país en el extranjero. Asumiendo la responsabilidad de contribuir a la seguridad regional y mundial, incluyendo la participación de medios de la Institución en operaciones de mediana o larga duración fuera de aguas jurisdiccionales como parte de Fuerzas Multinacionales y en Operaciones de Paz, cooperando con la tarea de preservar la paz y el orden mundial.

2.2.2. Recursos Humanos de la MGP

La MGP establece el recurso más importante que tiene, el personal y también la importancia del desarrollo del personal en el aspecto institucional, como objetivos: Contar con personal Naval competente, físicamente apto, con características de líder, con principios, valores y ética profesional claramente definidos, con una cultura orientada a la investigación y desarrollo en los diversos campos, con elevada moral y motivación, forjada a través de la disciplina; férrea cohesión, lealtad, gran vocación de servicio, mística naval y espíritu de cuerpo, con profundas convicciones patrióticas, proactivo y con una cultura democrática de absoluto respeto a los derechos humanos y de subordinación a lo dispuesto en la Constitución y en las Leyes, además de contar con una reserva orgánica empadronada y entrenada, buscando satisfacer los requerimientos institucionales de Recursos Humanos y de las necesidades de la Institución. Para poder alcanzar los objetivos antes descritos el personal debe ser capacitado y entrenado con un nivel óptimo y eficiente para que se pueda desempeñar en los distintos cargos (MGP, 2019).

2.2.3. Gestión de Recursos Humanos por capacidades y competencias

En ese sentido, la gestión de recursos humanos basada en competencias permitirá que el personal naval sea seleccionado y formado para posteriormente ser asignado en la organización, de acuerdo con sus competencias personales y profesionales, fomentando la meritocracia y valores morales en todos los niveles, así como el fortalecimiento del clima laboral al interior de la Institución, con el objeto de llevar a cabo una gestión más eficiente de los procesos relacionados a sus recursos humanos, cuya finalidad está orientada a la capacitación, desarrollo y retención del personal con alto desempeño profesional, garantizando así el correcto cumplimiento de la misión (MGP, 2021).

2.2.4. Capacidades y competencias transversales

La MGP ha identificado las capacidades y competencias transversales que están asociadas a un desempeño óptimo del personal superior en los diferentes grados y grupos ocupacionales. La Institución busca la excelencia a través de la capacitación y desarrollo profesional del personal naval, a fin de que se encuentre acorde con las exigencias de su categoría o grupo ocupacional y cultura organizacional. Es por ello, que se necesita contar con personal naval con las competencias transversales en el nivel requerido, siendo estas distintas para cada categoría, grado y grupo ocupacional, en razón a las funciones y responsabilidades que desempeñan (MGP, 2021).

Las competencias transversales desarrolladas para la MGP asociadas al desempeño superior en cada una de las categorías, grados y grupos ocupacionales:

- **Compromiso con la MGP:** Es la capacidad de mantener alineado el comportamiento propio con las necesidades, prioridades y objetivos de la MGP. Supone actuar coherentemente con los principios y valores de la Institución, de forma que se consigan los objetivos de esta y anteponer la misión a las preferencias individuales.
- **Desarrollo de capacidad organizacional:** Es la capacidad de comprender e identificar las necesidades de la Institución en el corto, mediano y largo plazo y trabajar en satisfacerlas.
- **Liderazgo inspirador:** Es la capacidad de movilizar y comprometer al personal a su cargo y a los equipos con los que interactúa, para generar cambios significativos en la manera de operar e incrementar el alistamiento y generar valor sostenible a lo largo del tiempo.
- **Orientación a resultados:** Es la capacidad de cumplir de manera eficaz y eficiente los objetivos y metas bajo criterios de legalidad y oportunidad, hacer más de lo que se espera alcanzando resultados con un valor agregado para la Institución.
- **Planificación y resolución de problemas:** Es la capacidad de entender una situación o problema desglosándolo en pequeñas partes y evaluando las soluciones alternativas para alcanzar el mejor resultado.
- **Trabajo en equipo:** Es la capacidad de integrarse en una labor colectiva mediante el aporte de conocimientos, habilidades o destrezas de manera coordinada y complementaria, para lograr un fin común alineado con la misión de la Institución.

2.3. Marco Conceptual

2.3.1. Capacidades

Conjunto de condiciones, habilidades, destrezas y conocimientos necesarios para cumplir con la tarea organizacional, cualidades o actitudes, especialmente intelectuales, que permiten el desarrollo de algo, el cumplimiento de una función o el desempeño de un cargo (Chiavenato, 2007).

2.3.2. Competencias

Conjunto de características personales que involucran conocimientos, habilidades y aptitudes que tiene una persona, con las que cuenta para realizar una actividad o cumplir un objetivo dentro del ámbito laboral, académico o personal, que son expresados en conductas que diferencian el desempeño superior del promedio, en un determinado trabajo o rol (MGP, 2021).

2.3.3. Entrenamiento del personal

La definición del entrenamiento como el conjunto de procedimientos y actividades realizadas para aumentar capacidades, desarrollando las cualidades de un individuo de la forma más adecuada y en función de las circunstancias, Se trata de un procedimiento pensado para obtener conocimientos, habilidades y capacidades.

2.3.4. Oficial Subalterno de comando general

Personal nacido en Perú, que habiendo completado sus estudios en la Escuela Naval del Perú como cadete naval o, por disposición especial, en una Escuela Naval extranjera, recibe el Despacho de Alférez de Fragata y se encuentre entre los grados de Alférez de Fragata y Teniente Primero (MGP, 2012).

2.3.5. Oficial Superior de comando general

Personal nacido en Perú, que habiendo completado sus estudios en la Escuela Naval del Perú como Cadete Naval o, por disposición especial, en una Escuela Naval extranjera, recibe el Despacho de Alférez de Fragata y se encuentre entre los grados de Capitán de Corbeta y Capitán de Navío (MGP, 2012).

2.3.6. Operaciones de mantenimiento de paz

Las operaciones de mantenimiento de la paz de la ONU son todas las operaciones que ayudan a los países desgarrados por conflictos a crear las condiciones para una paz duradera a futuro.

El mantenimiento de la paz ha demostrado ser una herramienta eficaz que se encuentra a disposición de la ONU para ayudar a los países a recorrer el difícil camino entre el conflicto y la paz (Ford, 2018).

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Diseño metodológico

3.1.1. Enfoque

La presente investigación adopta un enfoque cuantitativo, ya que se orienta a la recolección y análisis de datos mediante la aplicación de una encuesta y sus respectivos instrumentos a oficiales que participaron como integrantes de EEMM en misiones de mantenimiento de la paz. Esto permite medir la variable de estudio y contar con criterios objetivos para identificar las capacidades y competencias asociadas al desempeño de dichos oficiales. En consecuencia, la información recopilada permite determinar cuáles capacidades y competencias se encontraban presentes y cuáles se fortalecieron o adquirieron durante su experiencia en misiones de paz.

3.1.2. Tipo

- Según su finalidad: Básica, porque busca el progreso científico, acrecentando los conocimientos teóricos sobre las capacidades y competencias mejoradas o adquiridas por los oficiales que cumplen funciones en los EEMM en las misiones de paz.
- Según su carácter: Operativa – Descriptiva, debido al desarrollo del análisis, basado en los resultados recolectados sobre la percepción de las capacidades y competencias alcanzadas. Se evalúa la mejora en dichas capacidades y competencias en las funciones desarrolladas, siendo del tipo descriptivo porque se desea conocer la forma en que las capacidades y competencias colaboran en el desarrollo del oficial.
- Según su alcance temporal: Transversal, porque los datos se tomaron en un solo momento.

3.1.3. Método

El método del presente trabajo es inductivo, dado que está basado en la observación de un fenómeno, en este caso de las capacidades y competencias que adquirieron los oficiales que participaron en los EEMM de las misiones de paz, intentando explicar lo sucedido. Con el fin de formular y generalizar el conocimiento obtenido desde una situación específica, que permita prever una situación de desarrollo para otras similares, generalizando el tema de estudio, estando direccionado de lo específico a lo general.

3.1.4. Diseño

El diseño de la presente investigación es Cuantitativo - No experimental – Transversal – Descriptivo. Dado que se miden cuantitativamente la variable y se han utilizado un conjunto de preguntas en el cuestionario de encuesta para cuantificar dicha variable. Se utilizan métodos y técnicas estadísticas tanto para la validación del instrumento de recolección de datos, al igual para la recolección y análisis. Usando para ello un cuestionario estructurado con escalas y pruebas estandarizadas.

3.2. Población y muestra

3.2.1. Población

La población incluye todos los registros bibliográficos y audiovisuales relacionados con las misiones de paz y las capacidades y competencias exigidas a los oficiales. Esto abarca manuales, normativas, directivas institucionales, informes técnicos y material audiovisual producido por organismos como el CECOPAZ, la MGP y la ONU. Estos registros constituyen una fuente clave para enriquecer el análisis y respaldar la información obtenida de los oficiales.

Además, la población incluye la totalidad de oficiales de la MGP que han participado como miembros de los EEMM en las misiones de mantenimiento de paz durante el periodo 2015-2022. Este intervalo temporal se definió en función de la disponibilidad de información oficial, dado que la oficina de asuntos internacionales de COMOPERPAC solo cuenta con registros consolidados de los oficiales que se desempeñaron como miembros de los EEMM en misiones de mantenimiento de paz entre esos años, encontrándose la data de periodos anteriores y posteriores en proceso de levantamiento y depuración. Este grupo, compuesto por 19 oficiales según dichos registros, resulta fundamental para el análisis, ya que sus experiencias y percepciones permiten comprender las capacidades y competencias adquiridas en dichos despliegues.

3.1.2. Muestra

Incluye las referencias bibliográficas relacionadas con las capacidades y competencias exigidas en las misiones de paz:

- *Leading Within United Nations Peace Operations*. (2018)

- Directiva para la gestión de recursos humanos por competencias transversales del personal de la Marina de Guerra del Perú. DIPERMAR N.° 33-21.
- Capacitación para misiones de mantenimiento de paz - Oficiales de Estado Mayor. STM UNMO - 2019.
- *Job application: Military staff officers*.

Esto abarca manuales, normativas, directivas institucionales y material audiovisual relevante, seleccionados por su pertinencia y aporte al análisis de las capacidades y competencias evaluadas.

De la misma manera, dado que la población de estudio es numéricamente reducida, se opta por un muestreo censal, de modo que la muestra coincide con la totalidad de la población. En consecuencia, se incluyen los 19 oficiales de la MGP que participaron como miembros de EEMM en misiones de mantenimiento de paz durante el periodo 2015-2022. En el cuadro siguiente se presenta la relación completa de estos oficiales, precisando su grado, nombres y apellidos, misión en la que participaron y año de despliegue.

NRO	GRADO	NOMBRES Y APELLIDOS	MISION	MES	AÑO
1	TTE1°	Augusto Riboty Elescano	MINUSTAH	Oct.	2015
2	TTE1°	Miguel Flores Cancino	MINURSO	Jul.	2015
3	TTE2°	Alejandra Vasquez Lagos	MONUSCO	Feb.	2015
4	CDEF	Hugo Ospinal Hurtado	MONUSCO	May.	2015
5	CDEC	Angelita Huapaya Rueda	MINUSCA	Abr.	2017
6	TTE1°	Lizbeth Melendez Villavicencio	UNISFA	Abr.	2017
7	TTE1°	Angie Albarracin Barrera	MONUSCO	Ago.	2018
8	TTE1°	Eduardo Tejada Moran	MONUSCO	Ago.	2018
9	TTE1°	Alan Davis Vega	MINUSCA	Abr.	2018
10	CDEF	Victor Ibañez Valencia	MINUSCA	Nov.	2018
11	CDEC	Mauricio Ortega Córdova	MINUSCA	Feb.	2019
12	TTE1°	Rodolfo Soto Obando	MINUSCA	Jun.	2019
13	CDEC	Renzo Llontop Espinoza	MONUSCO	Set.	2019
14	TTE1°	Cynthia Luna Torres	MONUSCO	Feb.	2020
15	CDEC	José Malca Vela	MONUSCO	Feb.	2020
16	CDEC	Pedro Talledo Manrique	MINUSCA	Ago.	2020
17	CDEC	José Amado Garfias	MONUSCO	Dic.	2020
18	CDEC	Amayo Chuquillanqui	MINUSCA	Feb.	2021
19	CDEC	Juan Balcazar Reategui	MONUSCO	Ene.	2021

3.3. Variable y operacionalización de variable

3.3.1. Variable

Variable de Estudio (VE): Capacidades y Competencias adquiridas. Es la variable de estudio del presente trabajo de investigación y son aquellas que fueron adquiridas por los oficiales que participaron en los EEMM en las misiones de paz. Al ser esto una constante, es una variable de estudio única, dado que no tiene relación de dependencia con otras.

3.3.2. Operacionalización de variable

La VE, "Capacidades y competencias adquiridas", fue operacionalizada a través de un cuestionario diseñado específicamente para este estudio. Cada ítem del cuestionario correspondió a una capacidad o competencia específica, permitiendo su evaluación de forma individual.

Posteriormente, se analizaron los resultados obtenidos, evaluando las percepciones y niveles de desarrollo reportados por los oficiales, que participaron como miembros de los EEMM en las misiones de paz. Además, este análisis permitió identificar nuevas capacidades y competencias adquiridas durante su participación, enriqueciendo así el entendimiento del impacto de estas misiones en el desarrollo profesional de los oficiales.

3.4. Formulación de hipótesis

3.4.1. Hipótesis general

Las capacidades y competencias que adquieren los oficiales de la MGP que cumplen funciones en los EEMM de las misiones de mantenimiento de paz son:

Capacidades:

- Adaptarse a sistemas y procedimientos internacionales.
- Desempeñarse en entornos multiculturales.
- Gestionar situaciones complejas y de crisis.

Competencias:

- Coordinación interagencial, con actores nacionales e internacionales.
- Negociación en contextos operacionales y diplomáticos.
- Comunicación estratégica, oral y escrita, para el apoyo a la toma de decisiones.

3.4.2. Hipótesis específicas

1. Las capacidades y competencias que son exigidas a los oficiales de la MGP que cumplirán funciones en los EEMM en las misiones de mantenimiento de paz son:

Capacidades:

- Mejora en los idiomas.
- Movilizar y comprometer al personal a su cargo.
- Cumplir de manera eficaz y eficiente los objetivos y metas.

Competencias:

- Liderazgo inspirador
- Orientación a resultados
- Planificación y resolución de problemas

2. La percepción sobre el desarrollo de las capacidades y competencias, que tenían los oficiales de la MGP al momento de ser nombrados para participar en los EEMM de misión de mantenimiento de paz, era de un nivel mínimo a medio satisfactorio de desarrollo para el cumplimiento de las funciones en la misión.
3. La percepción sobre el desarrollo de las capacidades y competencias, que los oficiales de la MGP lograron potenciar y obtener, después de haber culminado su participación en los EEMM de misión de paz, es de un nivel medio a alto satisfactorio de desarrollo para el cumplimiento de las funciones en la misión, sumado a otras nuevas capacidades y competencias que se lograron adquirir y desarrollar.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.5.1. Técnicas

- **Análisis Documental**

Se llevó a cabo un análisis documental con el propósito de recopilar, organizar y analizar la mayor cantidad de información posible sobre el empleo de las capacidades y competencias. Este análisis permitió recabar información específica sobre las nominaciones de las capacidades y competencias exigidas y adquiridas, por los oficiales de los EEMM en misiones de paz. Para ello, se utilizó el análisis documental, diseñado específicamente para estructurar y sistematizar la recolección de datos a partir de manuales, normativas, directivas institucionales y otros documentos clave. Este enfoque facilitó la identificación la

clasificación de información relevante y el enriquecimiento del conocimiento existente en el ámbito de las capacidades y competencias.

- **Encuesta**

En el desarrollo del presente trabajo de investigación, se utilizó la técnica de encuesta semiestructurada, ya que permitió obtener información actual y precisa del personal superior que participó en el muestreo.

3.5.2. Instrumentos

- Ficha de registro bibliográfico – Ficha de Resumen – Ficha de Análisis

Los registros de referencia bibliográfica, ficha de resumen y la ficha de análisis, diseñadas para sistematizar la información extraída de manuales, normativas, directivas institucionales y material audiovisual clave.

- **Cuestionario de encuesta**

Este instrumento facilitó la obtención de resultados; que permitieron identificar en los oficiales sujetos de la muestra, la percepción del desarrollo de las capacidades y competencias, antes y después de ser desplegados en misiones de paz. El cuestionario usado de acuerdo con el Anexo "B".

Para el cuestionario se evaluaron la validez de contenido y la confiabilidad interna mediante la V de Aiken y el coeficiente alfa de Cronbach, respectivamente.

  - **Validez de contenido: V de Aiken**

    La validez de contenido del cuestionario se determinó mediante el coeficiente V de Aiken, a partir del juicio de un panel de cuatro (4) expertos, quienes valoraron la pertinencia y relevancia de los ítems respecto del dominio conceptual de la variable de estudio. Con dichas valoraciones se construyó la matriz de evaluación y se calculó el coeficiente correspondiente, el cual estima el grado de acuerdo entre jueces sobre la adecuación de cada ítem.

    El resultado obtenido fue V = 0.86, valor que evidencia una validez de contenido adecuada, al ubicarse por encima de los umbrales comúnmente aceptados en instrumentos de medición (véase Anexo D).

- **Confiabilidad: alfa de Cronbach**

La confiabilidad del instrumento se estimó a través del alfa de Cronbach, indicador que permite evaluar la consistencia interna de una escala, es decir, el grado en que los ítems se relacionan entre sí y miden de manera coherente el mismo constructo. Este coeficiente se basa en la covariación entre los ítems y en la varianza observada en las respuestas, constituyéndose en un criterio ampliamente utilizado para determinar la estabilidad interna de instrumentos tipo cuestionario (Cronbach, 1951).

Para su cálculo se aplicó una prueba piloto a 15 participantes con características similares a la población de estudio (oficiales que se desempeñaron como observadores militares en misiones de paz), conforme se detalla en el Anexo E.

Obteniendo un resultado para la primera parte del cuestionario un coeficiente de confiabilidad de 0.806, de acuerdo con la siguiente tabla se considera un cuestionario con un nivel de confiabilidad "Excelente".

Tabla 1

Rangos de Coeficiente de confiabilidad

RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Confiabilidad nula
0.54 a 0.59	Confiabilidad baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente confiabilidad
1	Confiabilidad perfecta

Fuente: Elaboración propia basada en la medición de nivel de confiabilidad (Cronbach, 1951)

De igual forma se repitió el procedimiento de confiabilidad con la segunda parte del cuestionario.

Obteniendo un resultado de coeficiente de confiabilidad de 0.762, de acuerdo con la tabla mostrada anteriormente se considera un cuestionario con un nivel de confiabilidad "Excelente".

3.6. Técnicas para el procesamiento de información y prueba de hipótesis

Se utilizaron diversas técnicas para identificar y analizar las capacidades y competencias que deben tener los oficiales de EM en las misiones de paz. Primero, se empleó la técnica de Análisis de contenido, la cual permitió extraer información clave de documentos como manuales, normativas y directivas, identificando los nombres de las capacidades y competencias exigidas. Este proceso facilitó la recopilación de las capacidades y competencias que los oficiales adquieren al recibir el curso de EM en el CECOPAZ, estableciendo así la Variable de Estudio VE.

Posteriormente, se aplicó la técnica de Procesamiento de datos por porcentajes para analizar los resultados obtenidos a través del cuestionario de encuesta. Esto permitió evaluar el nivel de desarrollo de las capacidades y competencias en los oficiales antes y después de su despliegue en las misiones de paz. Además, mediante preguntas abiertas en el cuestionario, se identificaron nuevas capacidades y competencias adquiridas durante su participación. Estas técnicas permitieron validar las hipótesis planteadas y proporcionar un análisis integral del impacto de las misiones en el desarrollo profesional de los oficiales.

3.7. Aspectos éticos

El trabajo de investigación contempla formas de conductas apropiadas de acuerdo con las normas morales y éticas estableciendo los límites permitidos y el anonimato, consentimiento de la información. Al respetar la reserva de las personas quienes hicieron el cuestionario en mención para que el instrumento sea respondido.

De igual forma, las citas, referencias, bibliografías y otros apoyos académicos contienen la mención de los autores intelectuales, colocando dichas referencias de acuerdo con las normas y reglas APA. De acuerdo con las normas de la Escuela Superior de Guerra Naval (ESUP) establecidas en el manual de investigación vigente; ante ello anunciando los siguientes compromisos y datos correspondientes:

- El personal convocado para las encuestas será personal superior en situación de actividad y retiro, con experiencia en la materia de investigación.
- La reserva de la información obtenida en las encuestas.
- Las solicitudes son de tipo voluntario, no requiere incentivo económico o costo alguno a excepción de los oficiales a los que se solicitan entrevistas, fijando el lugar y las atenciones debidas sin perjudicar su tiempo y disposición.

- Las encuestas y preguntas serán formuladas de forma presencial y en instrumentos vía videoconferencia previa coordinación, y aprobación del consentimiento de participación en el trabajo de investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

En este capítulo se analizaron los resultados de los cuestionarios realizados a los oficiales, que participaron como EEMM en las misiones de paz de la ONU, quienes podrán aportar con su experiencia vivida la percepción de las capacidades y competencias, que adquirieron antes y después del despliegue, además de las necesarias para que el oficial se desempeñe como EEMM en las misiones de paz. En adición al cuestionario de encuesta, se hizo el análisis correspondiente para determinar la percepción sobre el desarrollo de las capacidades y competencias, que los Oficiales tenían antes de ser desplegados y las que pudieron potenciar y adquirir, después de su participación como EEMM de las misiones de paz.

4.1. Resultados de la investigación

4.1.1. Capacidades y competencias exigidas

Estas capacidades y competencias son las necesarias para que el oficial se desempeñe como EEMM en las misiones de paz, de acuerdo con lo establecido en el manual y cursos dictados en CECOPAZ, que usa lo establecido por la ONU para inculcar la instrucción en dicho centro de entrenamiento (ONU, 2018).

Las capacidades y competencias exigidas para los oficiales que se desempeñarán como EEMM en las misiones de paz son las siguientes:

Capacidades:

- Mejora en los idiomas.
- Movilizar y comprometer al personal a su cargo.
- Cumplir de manera eficaz y eficiente los objetivos y metas.
- Entender un problema desglosándolo en pequeñas partes, evaluando, alcanzando el mejor resultado
- Integrar a una labor colectiva aportando conocimientos
- Planeamiento a nivel análisis de la misión
- Tolerancia
- Empatía

Competencias:

- Desarrollo de capacidad organizacional
- Liderazgo inspirador
- Orientación a resultados
- Planificación y resolución de problemas
- Trabajo en equipo

Estas capacidades y competencias fueron incluidas en el cuestionario.

4.1.2. Percepción de capacidades y competencias

Dentro de esta fase se obtuvo y recopiló los resultados de la primera parte del cuestionario, de acuerdo con el anexo "B", buscaba como objetivo determinar la percepción sobre el desarrollo de las Capacidades y Competencias, que tenían los oficiales de la MGP al momento de ser nombrados EM de las misiones de paz, de esta forma saber si se cumplía un nivel mínimo satisfactorio de desarrollo y puedan cumplir las funciones en la misión. Los sujetos que respondieron la encuesta corresponden a los 19 oficiales seleccionados como parte de la muestra, tal como se detalla en la siguiente tabla.

Tabla 2

Resultado del cuestionario – Primera parte

PRIMERA PARTE DEL CUESTIONARIO						CAPACIDADES Y COMPETENCIAS ANTES DE SER NOMBRADOS											
NRO	GRADO	NOMBRES Y APELLIDOS	MISION	MES	AÑO	CAP. 1	CAP. 2	CAP. 3	CAP. 4	CAP. 5	CAP. 6	CAP. 7	CAP. 8	COMP. 1	COMP. 2	COMP. 3	COMP. 4	COMP. 5
1	TTE1°	AUGUSTO RIBOTY ELESCANO	MINUSTAH	OCT	2015	4	2	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4
2	TTE1°	MIGUEL FLORES CANCINO	MINURSO	JUL	2015	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	2
3	TTE2°	ALEJANDRA VASQUEZ LAGOS	MONUSCO	FEB	2015	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2
4	CDEF	HUGO OSPINAL HURTADO	MONUSCO	MAY	2015	3	2	2	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4
5	CDEC	ANGELITA HUAPAYA RUEDA	MINUSCA	ABR	2017	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
6	TTE1°	ZBETH MELENDEZ VILLAVICENC	UNISFA	ABR	2017	4	4	2	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4
7	TTE1°	ANGIE ALBARRACIN BARRERA	MONUSCO	AGO	2018	4	2	3	4	4	2	4	4	2	3	2	3	4
8	TTE1°	EDUARDO TEJADA MORAN	MONUSCO	AGO	2018	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5
9	TTE1°	ALAN DAVIS VEGA	MINUSCA	ABR	2018	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4
10	CDEF	VICTOR IBAÑEZ VALENCIA	MINUSCA	NOV	2018	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4
11	CDEC	MAURICIO ORTEGA CORDOVA	MINUSCA	FEB	2019	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
12	TTE1°	RODOLFO SOTO OBANDO	MINUSCA	JUN	2019	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4
13	CDEC	RENZO LLONTOP ESPINOZA	MONUSCO	SET	2019	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4
14	TTE1°	CYNTHIA LUNA TORRES	MONUSCO	FEB	2020	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4
15	CDEC	JOSE MALCA VELA	MONUSCO	FEB	2020	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
16	CDEC	PEDRO TALLEDO MANRIQUE	MINUSCA	AGO	2020	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4
17	CDEC	JOSE AMADO GARFIAS	MONUSCO	DIC	2020	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	CDEC	AMAYO CHUQUILLANQUI	MINUSCA	FEB	2021	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4
19	CDEC	JUAN BALCAZAR REATEGUI	MONUSCO	ENE	2021	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4
			SUMA TOTAL			78	63	70	72	71	57	75	76	60	74	67	72	75
			NIVEL DE DESARROLLO			82%	66%	74%	76%	75%	60%	79%	80%	63%	78%	71%	76%	79%

Fuente: Elaboración propia basada en el resultado de la primera parte del cuestionario.

Se puede determinar que todas las capacidades y competencias obtuvieron un nivel de aceptabilidad satisfactorio, para que el oficial pueda desempeñarse y cumplir las funciones de EEMM en las misiones de paz, siendo mejor detallado en la tabla siguiente.

Tabla 3

Porcentaje del nivel de desarrollo

Percepción sobre el desarrollo de las capacidades y competencias que tenían los oficiales de la MGP al momento de ser nombrados para participar en los EEMM de misión de mantenimiento de paz.		
N°	CAPACIDADES	Porcentaje del nivel de desarrollo
1	MEJORA EN LOS IDIOMAS	82%
2	MOVILIZAR Y COMPROMETER AL PERSONAL A SU CARGO	66%
3	CUMPLIR DE MANERA EFICAZ Y EFICIENTE LOS OBJETIVOS Y METAS	74%
4	ENTENDER UN PROBLEMA DESGLOSANDOLO EN PEQUEÑAS PARTES, EVALUANDO, ALCANZANDO EL MEJOR RESULTADO	76%
5	INTEGRARSE A UNA LABOR COLECTIVA APORTANDO CONOCIMIENTOS	75%
6	PLANEAMIENTO A NIVEL ANÁLISIS DE LA MISIÓN	60%
7	TOLERANCIA	79%
8	EMPATÍA	80%
N°	COMPETENCIAS	Porcentaje del nivel de desarrollo
1	DESARROLLO DE CAPACIDAD ORGANIZACIONAL	63%
2	LIDERAZGO INSPIRADOR	78%
3	ORIENTACIÓN A RESULTADOS	71%
4	PLANIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	76%
5	TRABAJO EN EQUIPO	79%

Fuente: Elaboración propia basada en solución del cuestionario.

4.1.3. Capacidades y competencias adquiridas

De igual forma se obtuvo y recopiló los resultados de la segunda parte del cuestionario, de acuerdo con el anexo "B", buscaba como objetivo determinar la percepción sobre el desarrollo de las Capacidades y Competencias, que los oficiales de la MGP lograron potenciar y obtener después de haber culminado su participación, de esta forma saber si obtuvo un nivel medio a alto satisfactorio de desarrollo, sumado a otras nuevas capacidades y competencias que se lograron adquirir.

Tabla 4

Resultado del cuestionario – Segunda parte

SEGUNDA PARTE DEL CUESTIONARIO						CAPACIDADES Y COMPETENCIAS DESPUES DE HABER CULMINADO SU PARTICIPACION												
NRO	GRADO	NOMBRES Y APELLIDOS	MISION	MES	AÑO	CAP. 1	CAP. 2	CAP. 3	CAP. 4	CAP. 5	CAP. 6	CAP. 7	CAP. 8	COMP. 1	COMP. 2	COMP. 3	COMP. 4	COMP. 5
1	TTE1°	AUGUSTO RIBOTY ELESCANO	MINUSTAH	OCT	2015	5	4	5	4	4	3	5	5	4	5	4	4	5
2	TTE1°	MIGUEL FLORES CANCINO	MINURSO	JUL	2015	5	4	5	5	3	3	5	5	3	5	5	5	4
3	TTE2°	ALEJANDRA VASQUEZ LAGOS	MONUSCO	FEB	2015	5	3	5	3	5	3	5	5	4	3	4	4	3
4	CDEF	HUGO OSPINAL HURTADO	MONUSCO	MAY	2015	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5
5	CDEC	ANGELITA HUAPAYA RUEDA	MINUSCA	ABR	2017	4	4	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5
6	TTE1°	ZBETH MELENDEZ VILLAVICENC	UNISFA	ABR	2017	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
7	TTE1°	ANGIE ALBARRACIN BARRERA	MONUSCO	AGO	2018	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	5
8	TTE1°	EDUARDO TEJADA MORAN	MONUSCO	AGO	2018	5	4	4	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5
9	TTE1°	ALAN DAVIS VEGA	MINUSCA	ABR	2018	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5
10	CDEF	VICTOR IBAÑEZ VALENCIA	MINUSCA	NOV	2018	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
11	CDEC	MAURICIO ORTEGA CORDOVA	MINUSCA	FEB	2019	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
12	TTE1°	RODOLFO SOTO OBANDO	MINUSCA	JUN	2019	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5
13	CDEC	RENZO LLONTOP ESPINOZA	MONUSCO	SET	2019	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	3	5	5
14	TTE1°	CYNTHIA LUNA TORRES	MONUSCO	FEB	2020	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
15	CDEC	JOSE MALCA VELA	MONUSCO	FEB	2020	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
16	CDEC	PEDRO TALLEDO MANRIQUE	MINUSCA	AGO	2020	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4
17	CDEC	JOSE AMADO GARFIAS	MONUSCO	DIC	2020	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5
18	CDEC	AMAYO CHUQUILLANQUI	MINUSCA	FEB	2021	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
19	CDEC	JUAN BALCAZAR REATEGUI	MONUSCO	ENE	2021	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
			SUMA TOTAL			90	82	89	83	87	66	88	92	79	87	83	86	91
			PORCENTAJE DE NIVEL DE			95%	86%	94%	87%	92%	69%	93%	97%	83%	92%	87%	91%	96%

Fuente: Elaboración propia basada en el resultado de la segunda parte del cuestionario.

Tabla 5

Porcentaje del nivel de desarrollo – Segunda parte

Percepción sobre el desarrollo de las capacidades y competencias que los oficiales de la MGP lograron potenciar y obtener después de haber culminado su participación en los EEMM de misión de mantenimiento de paz.		
N°	CAPACIDADES	Porcentaje del nivel de desarrollo
1	MEJORA EN LOS IDIOMAS	95%
2	MOVILIZAR Y COMPROMETER AL PERSONAL A SU CARGO	86%
3	CUMPLIR DE MANERA EFICAZ Y EFICIENTE LOS OBJETIVOS Y METAS	94%
4	ENTENDER UN PROBLEMA DESGLOSANDOLO EN PEQUEÑAS PARTES, EVALUANDO, ALCANZANDO EL MEJOR RESULTADO	87%
5	INTEGRARSE A UNA LABOR COLECTIVA APORTANDO CONOCIMIENTOS	92%
6	PLANEAMIENTO A NIVEL ANÁLISIS DE LA MISIÓN	69%
7	TOLERANCIA	93%
8	EMPATÍA	97%
N°	COMPETENCIAS	Porcentaje del nivel de desarrollo
1	DESARROLLO DE CAPACIDAD ORGANIZACIONAL	83%
2	LIDERAZGO INSPIRADOR	92%
3	ORIENTACIÓN A RESULTADOS	87%
4	PLANIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	91%
5	TRABAJO EN EQUIPO	96%

Fuente: Elaboración propia basada en la solución del cuestionario.

4.2. Análisis de los resultados de la investigación

4.2.1. Capacidades y competencias que adquieren los oficiales de la MGP que cumplen funciones en los EEMM de las misiones paz

Se identificó las capacidades y competencias que adquieren los oficiales de la MGP que cumplen funciones en los EEMM de las misiones de mantenimiento de la paz, se desarrolló inicialmente un análisis documental de las guías y documentos de trabajo de la ONU.

Este análisis permitió establecer el marco funcional del desempeño en EEMM, es decir, qué tareas ejecutan los oficiales dentro de una misión, qué exigencias operativas demandan el desarrollo o fortalecimiento de capacidades y competencias. En ese sentido, las funciones identificadas constituyen un referente directo para interpretar los resultados de la VE, pues orientan la comprensión de qué se requiere del puesto y qué se adquiere o mejora durante el despliegue.

A partir de la revisión documental, se identificaron las siguientes funciones principales asociadas al trabajo del personal EEMM en misiones de paz:

- Monitoreo y seguimiento de la situación operacional.
- Supervisión y control de actividades asignadas.
- Producción e interpretación de mapas y otras ayudas visuales
- Gestión de Información y Data
- Soporte en tecnologías de la información
- Implementar y proveer soluciones en la colección y análisis de data
- Enlace con los componentes de la misión
- Proveer el soporte para la implementación de la coordinación operacional
- Desempeñar otras funciones requeridas por el comandante de la Fuerza

En conjunto, estas funciones constituyen el referente que sustenta el análisis de la VE, al permitir relacionar las exigencias del puesto en EEMM con las capacidades y competencias que los oficiales reportan antes y después de su despliegue, respondiendo así al problema general de investigación.

4.2.2. Capacidades y competencias del oficial que participó como EM en las misiones de paz

A continuación, la tabla en la cual se puede comparar la percepción del nivel de desarrollo de las capacidades y competencias, que fueron potenciadas antes y después de haber sido desplegado como oficial de EM de las misiones de paz, pudiendo identificar las capacidades y competencias, que adquieren los oficiales designados como EM de las misiones de paz, cuáles son mejoradas y además obteniendo nuevas, de acuerdo con lo siguiente:

Tabla 6

Cuadro comparativo del porcentaje de nivel de desarrollo

Percepción sobre el desarrollo de las capacidades y competencias adquiridas de los oficiales que participaron en los EEMM de misión de mantenimiento de paz				
N°	**CAPACIDADES**	**Porcentaje del nivel de desarrollo (antes de ser nombrados)**	**Porcentaje del nivel de desarrollo (después de participar)**	**Aumento**
1	Mejora en los idiomas	82%	95%	13%
2	Movilizar y comprometer al personal a su cargo	66%	86%	20%
3	Cumplir de manera eficaz y eficiente los objetivos y metas	74%	94%	20%
4	Entender un problema desglosandolo en pequeñas partes, evaluando, alcanzando el mejor resultado	76%	87%	11%
5	Integrarse a una labor colectiva aportando conocimientos	75%	92%	17%
6	Planeamiento a nivel análisis de la misión	60%	69%	9%
7	Tolerancia	79%	93%	14%
8	Empatía	80%	97%	17%
N°	Competencias	Porcentaje del nivel de desarrollo	Porcentaje del nivel de desarrollo	Aumento
1	Desarrollo de capacidad organizacional	63%	83%	20%

2	Liderazgo inspirador	78%	92%	14%
3	Orientación a resultados	71%	87%	16%
4	Planificación y resolución de problemas	76%	91%	15%
5	Trabajo en equipo	79%	96%	17%

Fuente: Elaboración propia basada en los resultados del cuestionario.

4.2.3. Capacidades y competencias nuevas adquiridas de los oficiales que participaron como EM en las misiones de paz

Tabla 7

Capacidades y competencias nuevas adquiridas

CAPACIDADES NUEVAS ADQUIRIDAS		**OFICIALES ENCUESTADOS QUIENES INDICARON LA CAPACIDAD NUEVA ADQUIRIDA**
1	Apoyo a la gestión y adaptación al medio	NRO: 1 – 2 – 4 – 5 – 6 – 8 – 10 – 11 – 12 – 13 – 14 – 15 – 16 (13 Encuestados)
2	Conocimiento y entendimiento de otras culturas	NRO: 1 – 2 – 4 – 5 – 6 – 8 – 10 – 11 – 15 – 16
3	Adaptación a sistemas internacionales	NRO: 1 – 2 – 4 – 10 – 11 – 12 – 13 – 15 – 16 (10 Encuestados)
4	Ayuda recíproca	NRO: 1 – 6 – 8 – 10 – 11 – 12 – 13 – 14 (08 Encuestados)
5	Control de stress	NRO: 1 – 2 – 4 – 5 – 6 – 8 – 10 – 11 – 12 – 13 – 14 – 15 – 16 (13 Encuestados)
N°	**COMPETENCIAS NUEVAS ADQUIRIDAS**	
1	Refuerzo de relaciones diplomáticas	NRO: 1 – 2 – 4 – 5 – 6 – 8 – 10 – 11 – 12 – 13 – 14 – 15 – 16 – 18 (14 Encuestados)
2	Coordinación interagencial	NRO: 10 – 11 – 12 – 13 – 14 – 15 – 16 – 19 (08 Encuestados)
3	Conducción de situaciones extremas con optimismo y empatía	NRO: 1 – 2 – 4 – 5 – 15 – 16 (06 Encuestados)

Fuente: Elaboración propia basada en los resultados del cuestionario.

4.2.4. Percepción de mejora de las Capacidades y competencias de los oficiales que participaron como EM en las misiones de paz

De los puntos y tablas anteriores se puede afirmar, que las capacidades y competencias más altas en nivel de percepción de desarrollo corresponden a:

Capacidades:

Mejora en los idiomas – 82%

Empatía – 80%

Competencias:

Trabajo en equipo – 79%,

y a su vez los del nivel más bajo de desarrollo son

Planeamiento a nivel análisis de la misión – 60%

Desarrollo de capacidad organizacional – 63%.

La percepción de cómo el oficial considera su nivel de desarrollo, alcanza un estándar medio y superior para poder cumplir las funciones como EEMM en las misiones de paz, antes de ser desplegado solo con el entrenamiento adquirido en CECOPAZ.

Tras haber culminado su participación y con base en las tablas previamente presentadas, se puede concluir que todas las capacidades y competencias evaluadas alcanzaron un nivel de desarrollo satisfactorio. Los oficiales lograron mejorar y potenciar estas habilidades durante su desempeño como miembros de los EEMM en las misiones de mantenimiento de paz.

La percepción del nivel de desarrollo de las capacidades y competencias aumentó notablemente, siendo la del nivel desarrollado más bajo.

Planeamiento a nivel análisis de la misión

Esto se debe a que los oficiales generalmente participan en misiones previamente establecidas y definidas. En los casos excepcionales en que se genera una nueva misión, el oficial puede involucrarse en su planeamiento, aunque estas situaciones son poco frecuentes.

El análisis de los datos obtenidos revela que las capacidades y competencias que el oficial poseía antes del despliegue fueron significativamente mejoradas. Además, se identificaron nuevas capacidades y competencias adquiridas tras su participación en los

EEMM de las misiones de mantenimiento de paz, nombradas a continuación con su respectiva definición:

Capacidades:

- **Apoyo a la gestión y adaptación al medio**, habilidad para integrarse rápidamente a diferentes contextos operativos, ajustando estrategias y recursos para cumplir los objetivos establecidos.
- **Conocimiento y entendimiento de otras culturas**, capacidad para comprender, respetar y adaptarse a las normas, valores y prácticas de diversas culturas en entornos multinacionales.
- **Adaptación a sistemas internacionales**: Habilidad para operar eficazmente dentro de estructuras y procedimientos de organismos internacionales, cumpliendo con estándares globales.
- **Ayuda recíproca**: Capacidad de colaborar y prestar apoyo mutuo en equipos diversos, fomentando la cooperación y el logro de objetivos comunes.
- **Control de stress**: Habilidad para manejar la presión en situaciones críticas, manteniendo la calma y el desempeño efectivo en entornos exigentes.

Competencias:

- **Refuerzo de relaciones diplomáticas**: Establecer y fortalecer vínculos profesionales con representantes de otros países u organizaciones, promoviendo la colaboración y el entendimiento mutuo.
- **Coordinación interagencial**: Integrar esfuerzos entre múltiples organizaciones y agencias, garantizando una acción conjunta eficiente en operaciones complejas.
- **Conducción de situaciones extremas con optimismo y empatía:** Liderar eficazmente en contextos adversos, inspirando confianza y manteniendo una actitud positiva y comprensiva hacia los demás. Siendo estas competencias de categoría Funcional y apoyando a las Competencias Transversales en la MGP.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Los resultados de la investigación determinaron las siguientes conclusiones:

1. Se alcanzó el objetivo general al identificar las capacidades y competencias que adquieren los oficiales de la MGP que cumplen funciones en los EEMM de las misiones de paz. Esto permitió responder al problema general y validar la hipótesis respectiva, tal como se detalla en el punto 4.2 de la presente investigación, proporcionando una lista detallada y una comparación de las capacidades y competencias adquiridas.
2. Se identificaron las capacidades y competencias exigidas a los oficiales de la MGP para desempeñarse como EEMM en las misiones de paz. Estas capacidades y competencias, dictadas por el CECOPAZ en cursos especializados, garantizan que los oficiales estén preparados para cumplir con las funciones en cualquier misión de paz. Este logro se detalla en el punto 4.1.1, alcanzando así el objetivo específico 1 y validando la hipótesis correspondiente.
3. Se determinó, a través de los cuestionarios aplicados, la percepción de los oficiales sobre el desarrollo de sus capacidades y competencias al momento de ser designados para participar en los EEMM de las misiones de paz. Este resultado, desarrollado en el punto 4.1.2, permitió alcanzar el objetivo específico 2 y validar la hipótesis correspondiente.
4. Se logró responder al problema específico 3 al determinar la percepción de los oficiales sobre las capacidades y competencias que lograron adquirir o fortalecer después de su participación en los EEMM de las misiones de paz. Este análisis, desarrollado en el punto 4.1.3, permitió alcanzar el objetivo específico 3 y validar la hipótesis correspondiente Tras culminar su participación en las misiones de paz, los oficiales lograron fortalecer sus capacidades y competencias preexistentes, además de adquirir nuevas habilidades esenciales para su desempeño profesional. Entre las nuevas capacidades adquiridas destacan:
    - Apoyo a la gestión y adaptación al medio.
    - Conocimiento y entendimiento de otras culturas.
    - Adaptación a sistemas internacionales.

- Ayuda recíproca.
- Control de estrés.

Las nuevas competencias adquiridas incluyen:

- Refuerzo de relaciones diplomáticas.
- Coordinación interagencial.
- Conducción de situaciones extremas con optimismo y empatía.

Asimismo, a partir de los resultados de la investigación, se han derivado las siguientes conclusiones adicionales:

- Los oficiales de la MGP designados como EEMM en las misiones de mantenimiento de paz pasan por un proceso riguroso de entrenamiento y capacitación en el CECOPAZ, donde se les exige adquirir una serie de capacidades y competencias necesarias para cumplir con sus funciones.
- Antes del despliegue, se identificó que los oficiales perciben un nivel aceptable de desarrollo en las capacidades y competencias adquiridas durante su capacitación en el CECOPAZ.
- Después de culminar su participación, los oficiales perciben un desarrollo significativo en sus capacidades y competencias, además de haber adquirido nuevas habilidades. Esto evidencia que la experiencia en los EEMM de las misiones de paz contribuye de manera importante al fortalecimiento y ampliación de sus competencias.

5.2. Recomendaciones

1. Se recomienda que la Comandancia General de la Marina, COMOPERPAC y la Dirección de Personal de la Marina, continúen promoviendo y ampliando la participación de los oficiales en los EEMM de las misiones de paz. Esto permitirá que los oficiales retornen con un nivel de desarrollo profesional más alto, sumando nuevas capacidades y competencias a las ya existentes.
2. Se recomienda que la Dirección de Personal de la Marina aprovechen las capacidades y competencias adquiridas por los oficiales en las misiones de paz no sólo en dichas misiones, sino también en los distintos cargos que desempeñen como EEMM en las UUDD de la MGP, así como en operaciones multinacionales, tanto a nivel nacional como internacional, en beneficio de la Institución.

3. Se recomienda a la ESUP lo siguiente:

- Que entregue los resultados de esta investigación a las oficinas de recursos humanos de la COMOPERPAC, con el propósito de que los oficiales que participaron en las misiones de paz sean considerados para ocupar cargos que requieran el nivel avanzado de capacidades y competencias identificado en este estudio.
- Que eleve el instrumento desarrollado (cuestionario de encuesta) al CECOPAZ para que sea incorporado como parte de sus procedimientos. Esto permitiría la creación de un registro que facilite la retroalimentación de los oficiales que participen en misiones de paz, contribuyendo al mejoramiento continuo de los procesos de formación y evaluación.
- Que incorpore esta investigación en su repositorio institucional, de manera que pueda servir como fuente de consulta y ser compartida con otras instituciones académicas. Asimismo, se espera que esta investigación se utilice como base para futuros trabajos académicos y de investigación.

Referencias

Acuerdo Nacional. (2002). *Políticas de Estado del Acuerdo Nacional.* http://propuestaciudadana.org.pe/red/apc-aa/archivos-aa/068d5099c088d67686280321657b29ee/31_Pol_iticas_de_estado.pdf

Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. McGraw-Hill Interamericana.

Cronbach, L. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests [Coeficiente Alfa y la estructura interna de cuestionarios]. *Psychometrika*, 16(3), 297–334. https://doi.org/10.1007/BF02310555

Decreto Legislativo N.° 1138 (2012). *Ley de la Marina de Guerra del Perú*. Presidencia de la República. Diario Oficial El Peruano. https://www.gob.pe/institucion/marina/normas-legales/5322895-1138

Deza, H. (2017). *Análisis de la experiencia de la participación peruana en las operaciones de paz: MINUSTAH y MINUSCA* [Tesis de maestría, Academia Diplomática del Perú]. Repositorio Institucional ADP. http://repositorio.adp.edu.pe/handle/ADP/26

DIPERMAR N.° 33-21. (2021). *Directiva para la gestión de recursos humanos por competencias transversales del personal de la Marina de Guerra del Perú.* Marina de Guerra del Perú.

Ford, T. (2018). *Leading Within United Nations Peace Operations*. [Liderazgo en las Operaciones de Paz de las Naciones Unidas]. Peace Operations Training Institute https://cdn.peaceopstraining.org/course_promos/leading/leading_english.pdf

Marina de Guerra del Perú. (MGP). (2010). *Plan de largo plazo de la Marina de Guerra del Perú.*

Marina de Guerra del Perú. (2012). *Reglamento del Personal Superior de la Marina de Guerra.*

Marina de Guerra del Perú. (2017). *Mapa de procesos de la Marina de Guerra del Perú.*

Marina de Guerra del Perú. (2019). El personal, nuestro recurso más importante. *Revista de Marina*, 19–33.

Memorándum of Understanding (MOU). (2003). *Memorando de entendimiento entre las Naciones Unidas y el Gobierno de la República del Perú respecto a la contribución al Sistema de Acuerdos de Fuerzas de Reserva de las Naciones Unidas*.

Orozco, L. (2016,6 de agosto). El Perú fortalece su participación en las Misiones de Paz de la ONU. *Diario El Correo.*

Ortiz, J. & Saux, E. (2018). *Participación de las fuerzas armadas del Perú en misiones de paz: beneficios e importancia* [Tesis, Escuela Superior de Guerra del Ejército]. Repositorio ESGE. https://hdl.handle.net/20.500.14141/146

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2018). *Capacitación para misiones de mantenimiento de paz - Oficiales de Estado Mayor. STM UNMO - 2019.*

Rodríguez, F. (2021). *Participación de las Fuerzas Armadas del Perú en las operaciones de mantenimiento de paz de las Naciones Unidas y la capacidad operativa de las Fuerzas Armadas, periodo 2015-2019* [Tesis de maestría, Centro de Altos Estudios Nacionales]. Repositorio CAEN. https://hdl.handle.net/20.500.13097/687

Soto, A. (2016). *Participación peruana en operaciones de paz de Naciones Unidas: Problemas, perspectivas y oportunidades* [Tesis de maestría, Academia Diplomática del Perú]. Repositorio ADP http://repositorio.adp.edu.pe/handle/ADP/98

Tejada, O. (2015). Marina de Guerra del Perú trabajando por la paz mundial. *Revista de Marina, 61–67.* https://revistademarina.pe/uploads/media/Revista%20de%20Marina%202015/Revista%20de%20Marina%20N%C2%B0%201%20-%202015.pdf

United Nations Careers. (2022). *Job application: Military staff officers*. [Solicitud de empleo: Oficiales del Estado Mayor Militar]. https://careers.un.org/how-to-apply

ANEXOS

ANEXO "A"

MATRIZ DE CONSISTENCIA

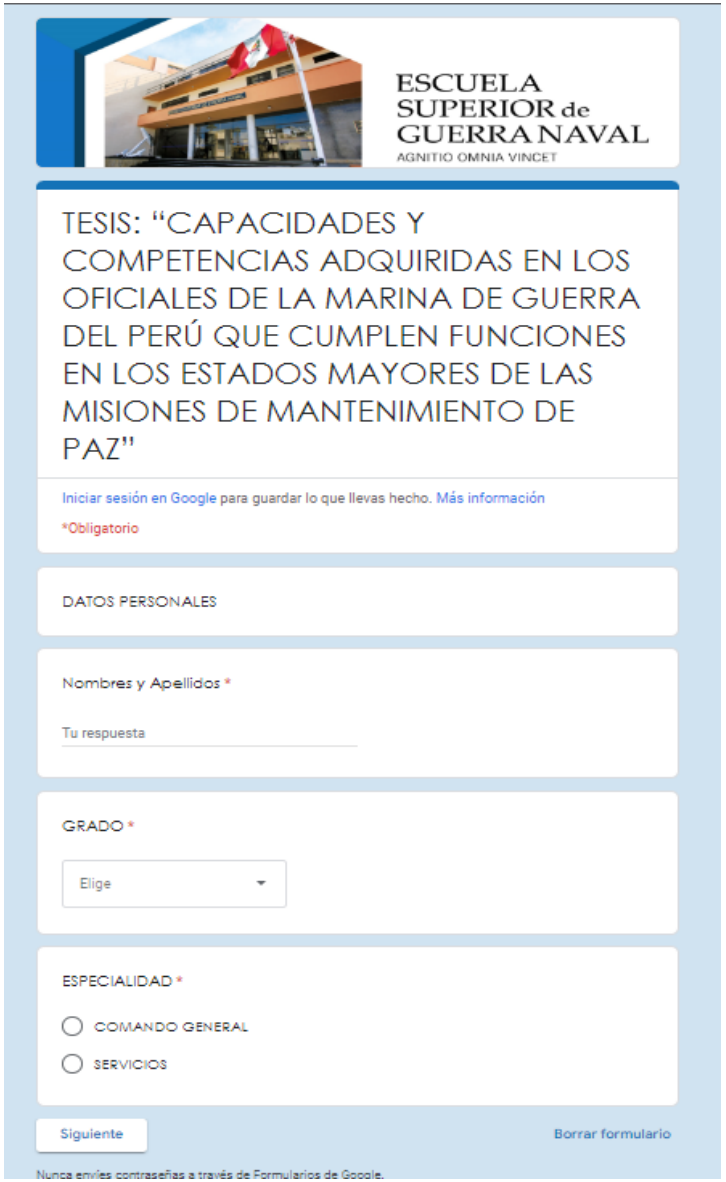
TÍTULO: CAPACIDADES Y COMPETENCIAS ADQUIRIDAS EN LOS OFICIALES DE LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ QUE CUMPLEN FUNCIONES EN LOS ESTADOS MAYORES DE LAS MISIONES DE MANTENIMIENTO DE PAZ				
PROBLEMA	**OBJETIVO**	**HIPÓTESIS**	**VARIABLE**	**METODOLOGÍA**
Problema general ¿Cuáles son las capacidades y competencias que adquieren los oficiales de la Marina de Guerra del Perú (MGP) que cumplen funciones en los Estados Mayores (EEMM) de las misiones de mantenimiento de paz? **Problemas específicos** 1. ¿Cuáles son las capacidades y competencias que son exigidas a los oficiales de la MGP que cumplirán funciones en los EEMM de las misiones de mantenimiento de paz?	**Objetivo general** Identificar las capacidades y competencias que adquieren los oficiales de la MGP que cumplen funciones en los EEMM de las misiones de mantenimiento de paz. **Objetivos específicos** 1. Identificar las capacidades y competencias que son exigidas a los oficiales de la MGP que cumplirán funciones en los EEMM de las misiones de mantenimiento de paz.	**Hipótesis general** Las capacidades y competencias que adquieren los oficiales de la MGP que cumplen funciones en los EEMM de las misiones de mantenimiento de paz son: <u>Capacidades:</u> - Adaptarse a sistemas y procedimientos internacionales. - Desempeñarse en entornos multiculturales. - Gestionar situaciones complejas y de crisis. <u>Competencias:</u> - Coordinación interagencial, con actores nacionales e internacionales. - Negociación en contextos operacionales y diplomáticos. - Comunicación estratégica, oral y escrita, para el apoyo a la toma de decisiones. **Hipótesis específicas** 1. Las capacidades y competencias que son exigidas a los oficiales de la MGP que cumplirán funciones en los EEMM en las misiones de mantenimiento de paz son: <u>Capacidades:</u> - Mejora en los idiomas. - Movilizar y comprometer al personal a su cargo. - Cumplir de Manera Eficaz y Eficiente los objetivos y metas.	Capacidades y competencias adquiridas por los Oficiales.	**Enfoque:** Cuantitativo **Tipo:** **Según su finalidad:** Básica **Según su carácter:** Operativa Descriptiva **Según su alcance:** Transversal **Método:** Inductivo **Diseño:** Cuantitativo - No Experimental -Transversal - Descriptivo **Población:** Registros bibliográficos y audiovisuales de las misiones de paz y las capacidades y competencias exigidas. Totalidad de Oficiales EEMM en las misiones de

		Competencias: - Liderazgo inspirador - Orientación a resultados - Planificación y resolución de problemas		mantenimiento de paz de los años 2015 - 2022. 19 Oficiales. **Muestra:** Referencias bibliográficas de las capacidades y competencias exigidas. La muestra tratará de ser igual a la población. **Técnicas e instrumentos:** **Técnica:** - Análisis Documental - Encuesta **Instrumento:** - Ficha de registro - Cuestionario de encuesta **Técnicas para el procesamiento de Información** - Análisis de contenido - Procesamiento o tratamiento de datos por porcentajes
2. ¿Cuál es la percepción sobre el desarrollo de las capacidades y competencias que tenían los oficiales de la MGP al momento de ser nombrados para participar en los EEMM de misión de mantenimiento de paz?	2. Determinar la percepción sobre el desarrollo de las capacidades y competencias que tenían los oficiales de la MGP al momento de ser nombrados para participar en los EEMM de misión de mantenimiento de paz.	2. La percepción sobre el desarrollo de las capacidades y competencias, que tenían los oficiales de la MGP al momento de ser nombrados para participar en los EEMM de misión de mantenimiento de paz, era de un nivel mínimo a medio satisfactorio de desarrollo para el cumplimiento de las funciones en la misión.		
3. ¿Cuál es la percepción sobre el desarrollo de las capacidades y competencias que los oficiales de la MGP lograron potenciar y obtener después de haber culminado su participación en los EEMM de misión	3. Determinar la percepción sobre el desarrollo de las capacidades y competencias que los oficiales de la MGP lograron potenciar y obtener después de haber culminado su participación en los EEMM de misión	3. La percepción sobre el desarrollo de las capacidades y competencias, que los oficiales de la MGP lograron potenciar y obtener, después de haber culminado su participación en los EEMM de misión de paz, es de un nivel medio a alto satisfactorio de desarrollo para el cumplimiento de las funciones en la misión, sumado a otras nuevas capacidades y competencias que se lograron adquirir y desarrollar.		

de mantenimiento de paz?	de mantenimiento de paz.			

ANEXO "B"

Cuestionario de Encuesta



ESCUELA SUPERIOR de GUERRA NAVAL
AGNITIO OMNIA VINCET

TESIS: "CAPACIDADES Y COMPETENCIAS ADQUIRIDAS EN LOS OFICIALES DE LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ QUE CUMPLEN FUNCIONES EN LOS ESTADOS MAYORES DE LAS MISIONES DE MANTENIMIENTO DE PAZ"

Iniciar sesión en Google para guardar lo que llevas hecho. Más información

*Obligatorio

DATOS PERSONALES

Nombres y Apellidos *

Tu respuesta

GRADO *

Elige

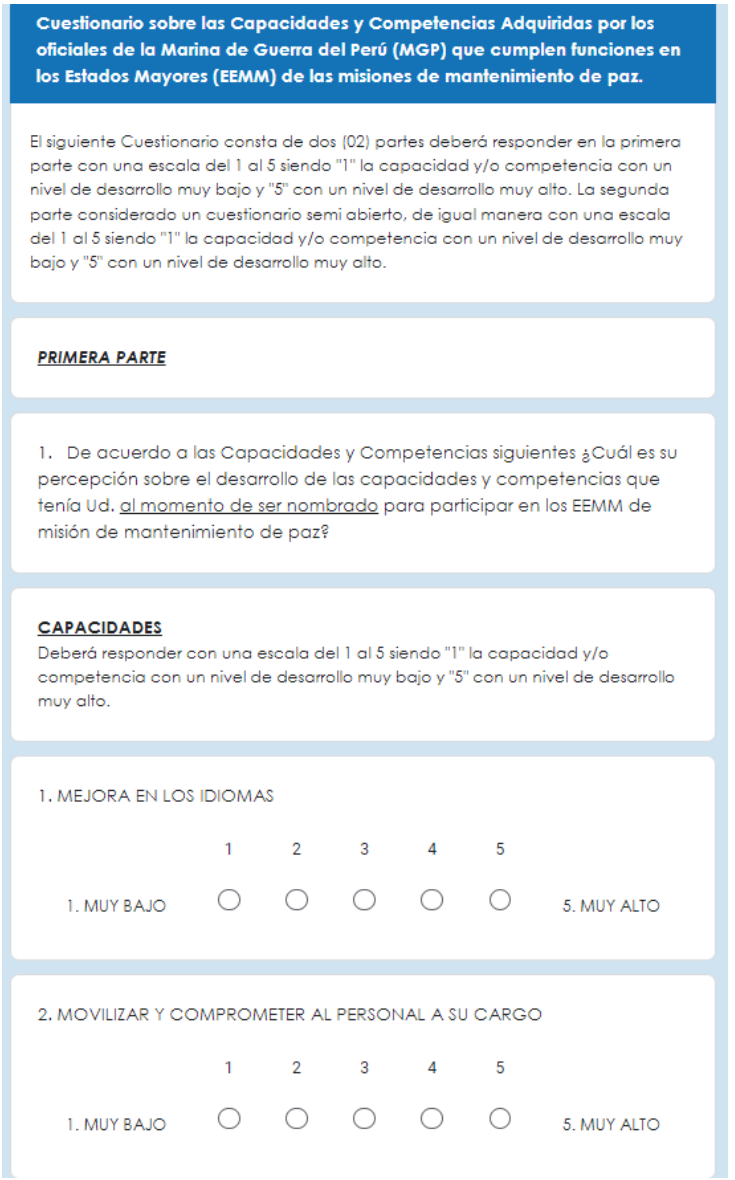
ESPECIALIDAD *

- COMANDO GENERAL
- SERVICIOS

Siguiente

Borrar formulario

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.



Cuestionario sobre las Capacidades y Competencias Adquiridas por los oficiales de la Marina de Guerra del Perú (MGP) que cumplen funciones en los Estados Mayores (EEMM) de las misiones de mantenimiento de paz.

El siguiente Cuestionario consta de dos (02) partes deberá responder en la primera parte con una escala del 1 al 5 siendo "1" la capacidad y/o competencia con un nivel de desarrollo muy bajo y "5" con un nivel de desarrollo muy alto. La segunda parte considerado un cuestionario semi abierto, de igual manera con una escala del 1 al 5 siendo "1" la capacidad y/o competencia con un nivel de desarrollo muy bajo y "5" con un nivel de desarrollo muy alto.

PRIMERA PARTE

1. De acuerdo a las Capacidades y Competencias siguientes ¿Cuál es su percepción sobre el desarrollo de las capacidades y competencias que tenía Ud. al momento de ser nombrado para participar en los EEMM de misión de mantenimiento de paz?

CAPACIDADES
Deberá responder con una escala del 1 al 5 siendo "1" la capacidad y/o competencia con un nivel de desarrollo muy bajo y "5" con un nivel de desarrollo muy alto.

1. MEJORA EN LOS IDIOMAS

	1	2	3	4	5	
1. MUY BAJO	○	○	○	○	○	5. MUY ALTO

2. MOVILIZAR Y COMPROMETER AL PERSONAL A SU CARGO

	1	2	3	4	5	
1. MUY BAJO	○	○	○	○	○	5. MUY ALTO

3. CUMPLIR DE MANERA EFICAZ Y EFICIENTE LOS OBJETIVOS Y METAS

	1	2	3	4	5	
1. MUY BAJO	○	○	○	○	○	5. MUY ALTO

4. ENTENDER UN PROBLEMA DESGLOSÁNDOLO EN PEQUEÑAS PARTES, EVALUANDO ALCANZANDO EL MEJOR RESULTADO

	1	2	3	4	5	
1. MUY BAJO	○	○	○	○	○	2. MUY ALTO

5. INTEGRARSE A UNA LABOR COLECTIVA APORTANDO CONOCIMIENTOS

	1	2	3	4	5	
1. MUY BAJO	○	○	○	○	○	5. MUY ALTO

6. PLANEAMIENTO A NIVEL ANÁLISIS DE LA MISIÓN

	1	2	3	4	5	
1. MUY BAJO	○	○	○	○	○	5. MUY ALTO

7. TOLERANCIA

	1	2	3	4	5	
1. MUY BAJO	○	○	○	○	○	5. MUY ALTO

8. EMPATÍA

	1	2	3	4	5	
1. MUY BAJO	○	○	○	○	○	5. MUY ALTO

COMPETENCIAS

Deberá responder con una escala del 1 al 5 siendo "1" la capacidad y/o competencia con un nivel de desarrollo muy bajo y "5" con un nivel de desarrollo muy alto.

1. DESARROLLO DE CAPACIDAD ORGANIZACIONAL

	1	2	3	4	5	
1. MUY BAJO	○	○	○	○	○	5. MUY ALTO

2. LIDERAZGO INSPIRADOR

	1	2	3	4	5	
1. MUY BAJO	○	○	○	○	○	2. MUY ALTO

3. ORIENTACIÓN A RESULTADOS

	1	2	3	4	5	
1. MUY BAJO	○	○	○	○	○	2. MUY ALTO

4. ENTENDER UN PROBLEMA DESGLOSÁNDOLO EN PEQUEÑAS PARTES, EVALUANDO ALCANZANDO EL MEJOR RESULTADO

	1	2	3	4	5	
1. MUY BAJO	○	○	○	○	○	5. MUY ALTO

5. INTEGRARSE A UNA LABOR COLECTIVA APORTANDO CONOCIMIENTOS

	1	2	3	4	5	
1. MUY BAJO	○	○	○	○	○	5. MUY ALTO

6. PLANEAMIENTO A NIVEL ANÁLISIS DE LA MISIÓN

	1	2	3	4	5	
1. MUY BAJO	○	○	○	○	○	5. MUY ALTO

7. TOLERANCIA

	1	2	3	4	5	
1. MUY BAJO	○	○	○	○	○	5. MUY ALTO

8. EMPATÍA

	1	2	3	4	5	
1. MUY BAJO	○	○	○	○	○	5. MUY ALTO

Cuestionario sobre las Capacidades y Competencias Adquiridas por los oficiales de la Marina de Guerra del Perú (MGP) que cumplen funciones en los Estados Mayores (EEMM) de las misiones de mantenimiento de paz.

SEGUNDA PARTE

2. De acuerdo a las Capacidades y Competencias siguientes. ¿Cuál es la percepción sobre el desarrollo de las capacidades y competencias que Ud. logró potenciar y/o obtener después de haber culminado su participación en los EEMM de misión de mantenimiento de paz?

CAPACIDADES

Deberá responder con una escala del 1 al 5 siendo "1" la capacidad y/o competencia con un nivel de desarrollo muy bajo y "5" con un nivel de desarrollo muy alto.

1. MEJORA EN LOS IDIOMAS

	1	2	3	4	5	
1. MUY BAJO	○	○	○	○	○	5. MUY ALTO

2. MOVILIZAR Y COMPROMETER AL PERSONAL A SU CARGO

	1	2	3	4	5	
1. MUY BAJO	○	○	○	○	○	5. MUY ALTO

3. CUMPLIR DE MANERA EFICAZ Y EFICIENTE LOS OBJETIVOS Y METAS

	1	2	3	4	5	
1. MUY BAJO	○	○	○	○	○	5. MUY ALTO

OTRAS QUE CONSIDERE HABER OBTENIDO

Tu respuesta

COMPETENCIAS

Deberá responder con una escala del 1 al 5 siendo "1" la capacidad y/o competencia con un nivel de desarrollo muy bajo y "5" con un nivel de desarrollo muy alto.

1. DESARROLLO DE CAPACIDAD ORGANIZACIONAL

	1	2	3	4	5	
1. MUY BAJO	○	○	○	○	○	5. MUY ALTO

2. LIDERAZGO INSPIRADOR

	1	2	3	4	5	
1. MUY BAJO	○	○	○	○	○	5. MUY ALTO

3. ORIENTACIÓN A RESULTADOS

	1	2	3	4	5	
1. MUY BAJO	○	○	○	○	○	5. MUY ALTO

1. DESARROLLO DE CAPACIDAD ORGANIZACIONAL

	1	2	3	4	5	
1. MUY BAJO	○	○	○	○	○	5. MUY ALTO

2. LIDERAZGO INSPIRADOR

	1	2	3	4	5	
1. MUY BAJO	○	○	○	○	○	2. MUY ALTO

3. ORIENTACIÓN A RESULTADOS

	1	2	3	4	5	
1. MUY BAJO	○	○	○	○	○	2. MUY ALTO

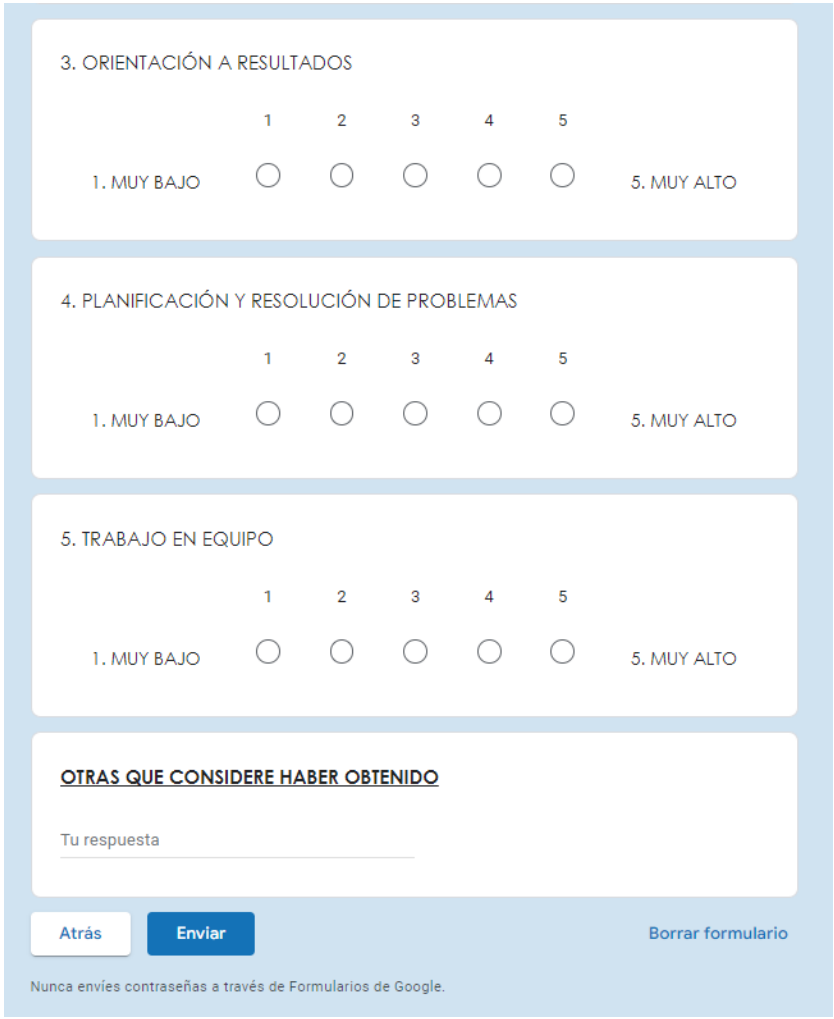
4. PLANIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

	1	2	3	4	5	
1. MUY BAJO	○	○	○	○	○	5. MUY ALTO

5. TRABAJO EN EQUIPO

	1	2	3	4	5	
1. MUY BAJO	○	○	○	○	○	5. MUY ALTO

Atrás Siguiente Borrar formulario



3. ORIENTACIÓN A RESULTADOS

	1	2	3	4	5	
1. MUY BAJO	○	○	○	○	○	5. MUY ALTO

4. PLANIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

	1	2	3	4	5	
1. MUY BAJO	○	○	○	○	○	5. MUY ALTO

5. TRABAJO EN EQUIPO

	1	2	3	4	5	
1. MUY BAJO	○	○	○	○	○	5. MUY ALTO

OTRAS QUE CONSIDERE HABER OBTENIDO

Tu respuesta

Atrás Enviar Borrar formulario

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

ANEXO “C”

Formato de Validación del Instrumento para Expertos

FORMATO DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto: FRANCIA Ramírez Eduardo Miguel

Cargo donde se desempeña: Jefe del Departamento de Investigación e Innovación Tecnológica del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - CITEN

Especialidad del experto: Magister en Estrategia Marítima – Oficial con la especialidad profesional de Infantería de Marina

Los ítems que observará a continuación son las preguntas del instrumento/cuestionario referente a las Capacidades y Competencias que se quiere medir en cada Variable, desarrollando cada una con las siguientes preguntas y escalas de respuesta:

¿Cuál es su percepción sobre el desarrollo de las capacidades y competencias que tenía Ud. al momento de ser nombrado para participar en los EEMM de misión de mantenimiento de paz? De acuerdo a las Capacidades y Competencias siguientes.

¿Cuál es la percepción sobre el desarrollo de las capacidades y competencias que Ud. logró potenciar y/o obtener después de haber culminado su participación en los EEMM de misión de mantenimiento de paz?

Deberá responder con una escala del 1 al 5 siendo "1" la capacidad y/o competencia con un nivel de desarrollo muy bajo y "5" con un nivel de desarrollo muy alto

Título del Proyecto	CAPACIDADES Y COMPETENCIAS ADQUIRIDAS EN LOS OFICIALES DE LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ QUE CUMPLEN FUNCIONES EN LOS ESTADOS MAYORES DE LAS MISIONES DE MANTENIMIENTO DE PAZ					
Objetivo	Identificar las capacidades y competencias que adquieren los oficiales de la MGP que cumplen funciones en los EEMM de las misiones de mantenimiento de paz.					
Variable	Items	Indicadores	Criterios de evaluación		Puntaje (1-5)	Obser.
VARIABLE 1. MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN DEL NIVEL DE DESARROLLO DE	CAP. 1 MEJORA EN LOS IDIOMAS	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	5	
		Coherencia	El item es comprensible		4	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		4	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		5	
	CAP. 2 MOVILIZAR Y COMPROMETER AL PERSONAL A SU CARGO	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	5	
		Coherencia	El item es comprensible		4	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		5	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		4	
LAS CAPACIDADES ADQUIRIDAS DE LOS OFICIALES ANTES DE SER DESPLEGADOS Y DESPUÉS DE HABER TERMINADO SU MISION COMO ESTADO MAYOR DE LAS MISIONES DE MANTENIMIENTO DE PAZ	CAP. 3 CUMPLIR DE MANERA EFICAZ Y EFICIENTE LOS OBJETIVOS Y METAS	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	5	
		Coherencia	El item es comprensible		4	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		4	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		4	
	CAP. 4 ENTENDER UN PROBLEMA DESGLOSANDOLO EN PEQUEÑAS PARTES, EVALUANDO, ALCANZANDO EL MEJOR RESULTADO	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	5	
		Coherencia	El item es comprensible		4	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		5	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		4	
	CAP. 5 INTEGRARSE A UNA LABOR COLECTIVA APORTANDO CONOCIMIENTOS	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	4	
		Coherencia	El item es comprensible		5	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		5	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		4	

	CAP. 6 PLANEAMIENTO A NIVEL ANALISIS DE LA MISION	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	4	
		Coherencia	El ítem es comprensible		5	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		4	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		5	
	CAP. 7 TOLERANCIA	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	4	
		Coherencia	El ítem es comprensible		5	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		4	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		4	
	CAP. 8 EMPATIA	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	4	
		Coherencia	El ítem es comprensible		5	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		5	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		5	
VARIABLE 2. MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN DEL NIVEL DE DESARROLLO DE LAS <u>COMPETENCIAS</u> ADQUIRIDAS DE LOS OFICIALES ANTES DE SER DESPLEGADOS Y DESPUÉS DE HABER TERMINADO SU	COMP. 1 DESARROLLO DE CAPACIDAD ORGANIZACIONAL	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	4	
		Coherencia	El ítem es comprensible		5	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		4	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		5	
	COMP. 2 LIDERAZGO INSPIRADOR	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	4	
		Coherencia	El ítem es comprensible		5	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		4	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		5	

MISION COMO ESTADO MAYOR DE LAS MISIONES DE MANTENIMIENTO DE PAZ	COMP. 3 ORIENTACIÓN A RESULTADOS	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	4	
		Coherencia	El ítem es comprensible		5	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		4	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		5	
	COMP. 4 PLANIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	4	
		Coherencia	El ítem es comprensible		5	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		5	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		5	
	COMP.5 TRABAJO EN EQUIPO	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	5	
		Coherencia	El ítem es comprensible		4	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		4	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		4	

Opinión de aplicabilidad: LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO EN MENCION ES FAVORABLE.



Firma

FORMATO DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto: Psicóloga NAVARRO Robinson Debbie Marie

Cargo donde se desempeña: Coordinadora de Recursos Humanos

Especialidad del experto: Psicóloga Organizacional

Los ítems que observará a continuación son las preguntas del instrumento/cuestionario referente a las Capacidades y Competencias que se quiere medir en cada Variable, desarrollando cada una con las siguientes preguntas y escalas de respuesta:

¿Cuál es su percepción sobre el desarrollo de las capacidades y competencias que tenía Ud. al momento de ser nombrado para participar en los EEMM de misión de mantenimiento de paz? De acuerdo a las Capacidades y Competencias siguientes.

¿Cuál es la percepción sobre el desarrollo de las capacidades y competencias que Ud. logró potenciar y/o obtener después de haber culminado su participación en los EEMM de misión de mantenimiento de paz?

Deberá responder con una escala del 1 al 5 siendo "1" la capacidad y/o competencia con un nivel de desarrollo muy bajo y "5" con un nivel de desarrollo muy alto

Título del Proyecto	CAPACIDADES Y COMPETENCIAS ADQUIRIDAS EN LOS OFICIALES DE LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ QUE CUMPLEN FUNCIONES EN LOS ESTADOS MAYORES DE LAS MISIONES DE MANTENIMIENTO DE PAZ					
Objetivo	Identificar las capacidades y competencias que adquieren los oficiales de la MGP que cumplen funciones en los EEMM de las misiones de mantenimiento de paz.					
Variable	Items	Indicadores	Criterios de evaluación		Puntaje (1-5)	Obser.
VARIABLE 1. MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN DEL NIVEL DE DESARROLLO DE	CAP. 1 MEJORA EN LOS IDIOMAS	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	5	
		Coherencia	El ítem es comprensible		5	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		4	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		5	
	CAP. 2 MOVILIZAR Y COMPROMETER AL PERSONAL A SU CARGO	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	5	
		Coherencia	El ítem es comprensible		4	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		5	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		4	
LAS CAPACIDADES ADQUIRIDAS DE LOS OFICIALES ANTES DE SER DESPLEGADOS Y DESPUÉS DE HABER TERMINADO SU MISION COMO ESTADO MAYOR DE LAS MISIONES DE MANTENIMIENTO DE PAZ	CAP. 3 CUMPLIR DE MANERA EFICAZ Y EFICIENTE LOS OBJETIVOS Y METAS	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	5	
		Coherencia	El ítem es comprensible		5	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		4	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		4	
	CAP. 4 ENTENDER UN PROBLEMA DESGLOSANDOLO EN PEQUEÑAS PARTES, EVALUANDO, ALCANZANDO EL MEJOR RESULTADO	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	4	
		Coherencia	El ítem es comprensible		4	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		5	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		5	
	CAP. 5 INTEGRARSE A UNA LABOR COLECTIVA APORTANDO CONOCIMIENTOS	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	5	
		Coherencia	El ítem es comprensible		4	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		5	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		4	

	CAP. 6 PLANEAMIENTO A NIVEL ANALISIS DE LA MISION	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	5	
		Coherencia	El item es comprensible		4	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		5	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		5	
	CAP. 7 TOLERANCIA	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	4	
		Coherencia	El item es comprensible		4	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		4	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		3	
	CAP. 8 EMPATIA	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	3	
		Coherencia	El item es comprensible		4	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		5	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		5	
VARIABLE 2. MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN DEL NIVEL DE DESARROLLO DE LAS <u>COMPETENCIAS</u> ADQUIRIDAS DE LOS OFICIALES ANTES DE SER DESPLEGADOS Y DESPUÉS DE HABER TERMINADO SU	COMP. 1 DESARROLLO DE CAPACIDAD ORGANIZACIONAL	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	4	
		Coherencia	El item es comprensible		4	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		5	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		5	
	COMP. 2 LIDERAZGO INSPIRADOR	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	5	
		Coherencia	El item es comprensible		4	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		4	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		5	

MISION COMO ESTADO MAYOR DE LAS MISIONES DE MANTENIMIENTO DE PAZ	COMP. 3 ORIENTACIÓN A RESULTADOS	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	4	
		Coherencia	El item es comprensible		5	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		4	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		5	
	COMP. 4 PLANIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	3	
		Coherencia	El item es comprensible		5	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		3	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		5	
	COMP.5 TRABAJO EN EQUIPO	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	4	
		Coherencia	El item es comprensible		4	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		4	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		4	

Opinión de aplicabilidad: LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO EN MENCION ES FAVORABLE.

Debbie Navarro

Firma

FORMATO DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto: MONTENEGRO Zuñiga Cristhian Omar

Cargo donde se desempeña: Jefe de la Oficina de Misiones de Paz de la Comandancia General de Operaciones del Pacífico

Especialidad del experto: Magister en Estrategia Marítima – Oficial con la especialidad profesional de Infantería de Marina

Los ítems que observará a continuación son las preguntas del instrumento/cuestionario referente a las Capacidades y Competencias que se quiere medir en cada Variable, desarrollando cada una con las siguientes preguntas y escalas de respuesta:

¿Cuál es su percepción sobre el desarrollo de las capacidades y competencias que tenía Ud. al momento de ser nombrado para participar en los EEMM de misión de mantenimiento de paz? De acuerdo a las Capacidades y Competencias siguientes.

¿Cuál es la percepción sobre el desarrollo de las capacidades y competencias que Ud. logró potenciar y/o obtener después de haber culminado su participación en los EEMM de misión de mantenimiento de paz?

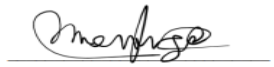
Deberá responder con una escala del 1 al 5 siendo "1" la capacidad y/o competencia con un nivel de desarrollo muy bajo y "5" con un nivel de desarrollo muy alto

Título del Proyecto	CAPACIDADES Y COMPETENCIAS ADQUIRIDAS EN LOS OFICIALES DE LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ QUE CUMPLEN FUNCIONES EN LOS ESTADOS MAYORES DE LAS MISIONES DE MANTENIMIENTO DE PAZ					
Objetivo	Identificar las capacidades y competencias que adquieren los oficiales de la MGP que cumplen funciones en los EEMM de las misiones de mantenimiento de paz.					
Variable	Items	Indicadores	Criterios de evaluación		Puntaje (1-5)	Obser.
VARIABLE 1. MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN DEL NIVEL DE DESARROLLO DE	CAP. 1 MEJORA EN LOS IDIOMAS	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	4	
		Coherencia	El item es comprensible		4	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		4	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		5	
	CAP. 2 MOVILIZAR Y COMPROMETER AL PERSONAL A SU CARGO	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	5	
		Coherencia	El item es comprensible		5	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		4	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		4	
LAS CAPACIDADES ADQUIRIDAS DE LOS OFICIALES ANTES DE SER DESPLEGADOS Y DESPUÉS DE HABER TERMINADO SU MISION COMO ESTADO MAYOR DE LAS MISIONES DE MANTENIMIENTO DE PAZ	CAP. 3 CUMPLIR DE MANERA EFICAZ Y EFICIENTE LOS OBJETIVOS Y METAS	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	5	
		Coherencia	El item es comprensible		5	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		5	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		4	
	CAP. 4 ENTENDER UN PROBLEMA DESGLOSANDOLO EN PEQUEÑAS PARTES, EVALUANDO, ALCANZANDO EL MEJOR RESULTADO	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	4	
		Coherencia	El item es comprensible		4	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		4	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		5	
	CAP. 5 INTEGRARSE A UNA LABOR COLECTIVA APORTANDO CONOCIMIENTOS	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	5	
		Coherencia	El item es comprensible		4	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		5	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		4	

	CAP. 6 PLANEAMIENTO A NIVEL ANALISIS DE LA MISION	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	4	
		Coherencia	El ítem es comprensible		4	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		5	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		5	
	CAP. 7 TOLERANCIA	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	5	
		Coherencia	El ítem es comprensible		4	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		5	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		4	
	CAP. 8 EMPATIA	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	5	
		Coherencia	El ítem es comprensible		4	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		5	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		3	
VARIABLE 2. MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN DEL NIVEL DE DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS ADQUIRIDAS DE LOS OFICIALES ANTES DE SER DESPLEGADOS Y DESPUÉS DE HABER TERMINADO SU	COMP. 1 DESARROLLO DE CAPACIDAD ORGANIZACIONAL	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	3	
		Coherencia	El ítem es comprensible		3	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		4	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		4	
	COMP. 2 LIDERAZGO INSPIRADOR	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	4	
		Coherencia	El ítem es comprensible		5	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		5	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		5	

MISION COMO ESTADO MAYOR DE LAS MISIONES DE MANTENIMIENTO DE PAZ	COMP. 3 ORIENTACIÓN A RESULTADOS	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	5	
		Coherencia	El ítem es comprensible		5	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		5	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		3	
	COMP. 4 PLANIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	5	
		Coherencia	El ítem es comprensible		5	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		5	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		3	
	COMP.5 TRABAJO EN EQUIPO	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	5	
		Coherencia	El ítem es comprensible		5	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		5	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		5	

Opinión de aplicabilidad: LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO EN MENCION ES FAVORABLE.



Firma

FORMATO DE VALIDACIÓN POR EXPERTOS

DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto: C. de N. (r), Doctor, Santamaría Cruz Fidel Víctor Manuel

Cargo donde se desempeña: Dirección General del Personal de la Marina - Encargado de la Gestión de Recursos Humanos de la Armada

Especialidad del experto: Magister en Estrategia Marítima – Oficial con la especialidad profesional de Infantería de Marina

Los ítems que observará a continuación son las preguntas del instrumento/cuestionario referente a las Capacidades y Competencias que se quiere medir en cada Variable, desarrollando cada una con las siguientes preguntas y escalas de respuesta:

¿Cuál es su percepción sobre el desarrollo de las capacidades y competencias que tenía Ud. al momento de ser nombrado para participar en los EEMM de misión de mantenimiento de paz? De acuerdo a las Capacidades y Competencias siguientes.

¿Cuál es la percepción sobre el desarrollo de las capacidades y competencias que Ud. logró potenciar y/o obtener después de haber culminado su participación en los EEMM de misión de mantenimiento de paz?

Deberá responder con una escala del 1 al 5 siendo "1" la capacidad y/o competencia con un nivel de desarrollo muy bajo y "5" con un nivel de desarrollo muy alto

Título del Proyecto	CAPACIDADES Y COMPETENCIAS ADQUIRIDAS EN LOS OFICIALES DE LA MARINA DE GUERRA DEL PERÚ QUE CUMPLEN FUNCIONES EN LOS ESTADOS MAYORES DE LAS MISIONES DE MANTENIMIENTO DE PAZ					
Objetivo	Identificar las capacidades y competencias que adquieren los oficiales de la MGP que cumplen funciones en los EEMM de las misiones de mantenimiento de paz.					
Variable	Items	Indicadores	Criterios de evaluación		Puntaje (1-5)	Obser.
VARIABLE 1. MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN DEL NIVEL DE DESARROLLO DE	CAP. 1 MEJORA EN LOS IDIOMAS	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	4	
		Coherencia	El item es comprensible		5	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		4	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		5	
	CAP. 2 MOVILIZAR Y COMPROMETER AL PERSONAL A SU CARGO	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	4	
		Coherencia	El item es comprensible		4	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		5	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		5	
LAS CAPACIDADES ADQUIRIDAS DE LOS OFICIALES ANTES DE SER DESPLEGADOS Y DESPUÉS DE HABER TERMINADO SU MISION COMO ESTADO MAYOR DE LAS MISIONES DE MANTENIMIENTO DE PAZ	CAP. 3 CUMPLIR DE MANERA EFICAZ Y EFICIENTE LOS OBJETIVOS Y METAS	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	4	
		Coherencia	El item es comprensible		4	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		4	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		5	
	CAP. 4 ENTENDER UN PROBLEMA DESGLOSANDOLO EN PEQUEÑAS PARTES, EVALUANDO, ALCANZANDO EL MEJOR RESULTADO	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	5	
		Coherencia	El item es comprensible		4	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		4	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		5	
	CAP. 5 INTEGRARSE A UNA LABOR COLECTIVA APORTANDO CONOCIMIENTOS	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	4	
		Coherencia	El item es comprensible		4	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		5	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		4	

	CAP. 6 PLANEAMIENTO A NIVEL ANALISIS DE LA MISION	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	4	
		Coherencia	El item es comprensible		4	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		4	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		5	
	CAP. 7 TOLERANCIA	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	5	
		Coherencia	El item es comprensible		5	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		5	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		4	
	CAP. 8 EMPATIA	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	4	
		Coherencia	El item es comprensible		5	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		5	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		5	
VARIABLE 2. MEDICIÓN DE LA PERCEPCIÓN DEL NIVEL DE DESARROLLO DE LAS <u>COMPETENCIAS</u> ADQUIRIDAS DE LOS OFICIALES ANTES DE SER DESPLEGADOS Y DESPUÉS DE HABER TERMINADO SU	COMP. 1 DESARROLLO DE CAPACIDAD ORGANIZACIONAL	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	5	
		Coherencia	El item es comprensible		5	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		4	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		4	
	COMP. 2 LIDERAZGO INSPIRADOR	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	5	
		Coherencia	El item es comprensible		5	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		4	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		4	

MISION COMO ESTADO MAYOR DE LAS MISIONES DE MANTENIMIENTO DE PAZ	COMP. 3 ORIENTACIÓN A RESULTADOS	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	5	
		Coherencia	El item es comprensible		5	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		5	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		4	
	COMP. 4 PLANIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	5	
		Coherencia	El item es comprensible		4	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		4	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		4	
	COMP.5 TRABAJO EN EQUIPO	Claridad	El ítem esta claramente redactado	1 Totalmente en Desacuerdo 2 En Desacuerdo 3 Neutral 4 De Acuerdo 5 Totalmente De Acuerdo	5	
		Coherencia	El item es comprensible		5	
		Objetividad	El ítem puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento		5	
		Relevancia	El ítem es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigación		4	

Opinión de aplicabilidad: LA APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO EN MENCION ES FAVORABLE.



Firma

ANEXO "D" Coeficiente de Validación V de Aiken

ITEM DEL CUESTIONARIO		J1	J2	J3	J4	V de Aiken	Prom. V de Aiken	
CAP. 1 MEJORA EN LOS IDIOMAS	El item esta claramente redactado	0.75	1.00	0.75	1.00	0.88	0.88	0.86
	El item es comprensible	1.00	0.75	0.75	1.00	0.88		
	El item puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75		
	El item es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigacion	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
CAP. 2 MOVILIZAR Y COMPROMETER AL PERSONAL A SU CARGO	El item esta claramente redactado	0.75	1.00	1.00	1.00	0.94	0.88	
	El item es comprensible	0.75	0.75	1.00	0.75	0.81		
	El item puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento	1.00	1.00	0.75	1.00	0.94		
	El item es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigacion	1.00	0.75	0.75	0.75	0.81		
CAP. 3 CUMPLIR DE MANERA EFICAZ Y EFICIENTE LOS OBJETIVOS Y METAS	El item esta claramente redactado	0.75	1.00	1.00	1.00	0.94	0.86	
	El item es comprensible	0.75	0.75	1.00	1.00	0.88		
	El item puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento	0.75	0.75	1.00	0.75	0.81		
	El item es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigacion	1.00	0.75	0.75	0.75	0.81		
CAP. 4 ENTENDER UN PROBLEMA DESGLOSANDOLO EN PEQUEÑAS PARTES, EVALUANDO ALCANZANDO EL MEJOR RESULTADO	El item esta claramente redactado	1.00	1.00	0.75	0.75	0.88	0.86	
	El item es comprensible	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75		
	El item puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento	0.75	1.00	0.75	1.00	0.88		
	El item es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigacion	1.00	0.75	1.00	1.00	0.94		
CAP. 5 INTEGRARSE A UNA LABOR COLECTIVA APORTANDO CONOCIMIENTOS	El item esta claramente redactado	0.75	0.75	1.00	1.00	0.88	0.86	
	El item es comprensible	0.75	1.00	0.75	0.75	0.81		
	El item puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
	El item es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigacion	0.75	0.75	0.75	0.75	0.75		
CAP. 6 PLANEAMIENTO A NIVEL ANALISIS DE LA MISION	El item esta claramente redactado	0.75	0.75	0.75	1.00	0.81	0.88	
	El item es comprensible	0.75	1.00	0.75	0.75	0.81		
	El item puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento	0.75	0.75	1.00	1.00	0.88		
	El item es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigacion	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
CAP. 7 TOLERANCIA	El item esta claramente redactado	1.00	0.75	1.00	0.75	0.88	0.83	
	El item es comprensible	1.00	1.00	0.75	0.75	0.88		
	El item puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento	1.00	0.75	1.00	0.75	0.88		
	El item es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigacion	0.75	0.75	0.75	0.50	0.69		
CAP. 8 EMPATIA	El item esta claramente redactado	0.75	0.75	1.00	0.50	0.75	0.88	
	El item es comprensible	1.00	1.00	0.75	0.75	0.88		
	El item puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
	El item es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigacion	1.00	1.00	0.50	1.00	0.88		
COMP. 1 DESARROLLO DE CAPACIDAD ORGANIZACIONAL	El item esta claramente redactado	1.00	0.75	0.50	0.75	0.75	0.81	
	El item es comprensible	1.00	1.00	0.50	0.75	0.81		
	El item puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento	0.75	0.75	0.75	1.00	0.81		
	El item es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigacion	0.75	1.00	0.75	1.00	0.88		
COMP. 2 LIDERAZGO INSPIRADOR	El item esta claramente redactado	1.00	0.75	0.75	1.00	0.88	0.89	
	El item es comprensible	1.00	1.00	1.00	0.75	0.94		
	El item puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento	0.75	0.75	1.00	0.75	0.81		
	El item es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigacion	0.75	1.00	1.00	1.00	0.94		
COMP. 3 ORIENTACIÓN A RESULTADOS	El item esta claramente redactado	1.00	0.75	1.00	0.75	0.88	0.89	
	El item es comprensible	1.00	1.00	1.00	1.00	1.00		
	El item puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento	1.00	0.75	1.00	0.75	0.88		
	El item es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigacion	0.75	1.00	0.50	1.00	0.81		
COMP. 4 PLANIFICACIÓN Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS	El item esta claramente redactado	1.00	0.75	1.00	0.50	0.81	0.84	
	El item es comprensible	0.75	1.00	1.00	1.00	0.94		
	El item puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento	0.75	1.00	1.00	0.50	0.81		
	El item es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigacion	0.75	1.00	0.50	1.00	0.81		
COMP.5 TRABAJO EN EQUIPO	El item esta claramente redactado	1.00	1.00	1.00	0.75	0.94	0.88	
	El item es comprensible	1.00	0.75	1.00	0.75	0.88		
	El item puede ser respondido de acuerdo a la escala que representa el instrumento	1.00	0.75	1.00	0.75	0.88		
	El item es relevante para cumplir con las preguntas y objetivos de la investigacion	0.75	0.75	1.00	0.75	0.81		

ANEXO "E"

Coeficiente de Confiabilidad de alfa de Cronbach

PRIMERA PARTE DEL CUESTIONARIO	CAPACIDADES Y COMPETENCIAS ANTES DE SER NOMBRADOS												
PRUEBA PILOTO A 15 SUJETOS	CAP. 1	CAP. 2	CAP. 3	CAP. 4	CAP. 5	CAP. 6	CAP. 7	CAP. 8	COMP. 1	COMP. 2	COMP. 3	COMP. 4	COMP. 5
ALEJANDRO ORTIZ GASCO	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4
JULIO AGUILAR DIAZ	4	3	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	3
EDUARDO SILVA MARZUCA	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4
ERICKSON VEGA SILVA	3	3	4	4	4	3	4	4	2	4	3	4	4
ORIZON LEON TORRES	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4
SARA CARBONEL BARRIOS	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4
JOSE MONTOYA RUIBAL	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	4
MARIA CARDENAS TRUJILLO	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4
FERNANDO ORDOÑEZ MERA	3	3	4	3	3	2	4	4	2	4	3	3	4
CARLOS APUMAYTA RIGACCI	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
PAMELA VILELA TORRES	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
REYNALDO SUBAUTE LOPEZ	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
MANUEL POMAR MAKTHON	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4
FERNANDO MUÑOZ CORNEJO	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	5	4	4
SANTIAGO CANO-ALVA ROJAS	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
VARIANZA	0.32889	0.24	0.32889	0.24889	0.38222	0.56	0.22222	0.19556	0.72889	0.16	0.64	0.19556	0.06222
SUMATORIA DE VARIANZA	4.293333333												
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	16.75555556												

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2}\right]$$

Donde:

α = Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

K = Número de ítems del instrumento

$\sum S_i^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems

S_T^2 = Varianza total del instrumento

SEGUNDA PARTE DEL CUESTIONARIO	CAPACIDADES Y COMPETENCIAS DESPUES DE HABER CULMINADO SU PARTICIPACION												
PRUEBA PILOTO A 15 SUJETOS	CAP. 1	CAP. 2	CAP. 3	CAP. 4	CAP. 5	CAP. 6	CAP. 7	CAP. 8	COMP. 1	COMP. 2	COMP. 3	COMP. 4	COMP. 5
ALEJANDRO ORTIZ GASCO	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5
JULIO AGUILAR DIAZ	5	4	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	4
EDUARDO SILVA MARZUCA	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5
ERICKSON VEGA SILVA	4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5
ORIZON LEON TORRES	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5
SARA CARBONEL BARRIOS	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
JOSE MONTOYA RUIBAL	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	5
MARIA CARDENAS TRUJILLO	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
FERNANDO ORDOÑEZ MERA	4	4	5	4	4	3	5	5	3	5	4	4	5
CARLOS APUMAYTA RIGACCI	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5
PAMELA VILELA TORRES	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
REYNALDO SUBAUTE LOPEZ	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
MANUEL POMAR MAKTHON	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	5
FERNANDO MUÑOZ CORNEJO	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
SANTIAGO CANO-ALVA ROJAS	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
VARIANZA	0.32889	0.35556	0.32889	0.24889	0.38222	0.46222	0.22222	0.11556	0.66667	0.16	0.46222	0.19556	0.06222
SUMATORIA DE VARIANZA	3.991111111												
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	13.44888889												

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2}\right]$$

Donde:

α = Coeficiente de confiabilidad del cuestionario

K = Número de ítems del instrumento

$\sum S_i^2$ = Sumatoria de varianzas de los ítems

S_T^2 = Varianza total del instrumento





Licencia: CC BY - NC 4.0

Este trabajo está sujeto bajo los siguientes términos:

Atribución - No comercial 4.0 Internacional

https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0

Derechos: Acceso abierto

Repositorio ESUP