



CAEN Centro de Altos
Estudios Nacionales
ESCUELA DE POSGRADO

**El déficit de personal de Tropa en el Ejército y el Sistema
de Defensa Nacional**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER**

AUTOR:

Dante Wilfredo Gallegos Rengifo

ASESOR:

Dra. Angélica PEÑA HOSPINAL

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
Seguridad y Defensa**

**LIMA – PERÚ
2020**

Conformidad Jurado Evaluador

Los abajo firmantes, miembros del Jurado Evaluador de la sustentación de tesis titulada:

“El déficit de personal de Tropa en el Ejército y el Sistema de Defensa Nacional”, dan conformidad de la defensa a cargo del tesista: Dante Wilfredo GALLEGOS RENGIFO, sugiriendo se continúe con el procedimiento para optar el grado de: Magister.

.....

Presidente (a)

.....

Secretario (a)

.....

Vocal

Agradecimiento

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

Dedicatoria

- Dedico este trabajo de investigación al Ejército por haberme permitido conocer mi país de manera profunda y enseñarme que la carrera militar, es también una forma de vida que hizo factible mi realización profesional y personal.
- Al soldado voluntario que es la columna vertebral del Ejército y se incorpora a filas a cambio solamente de honor y de gloria.

Declaración jurada de autoría

Mediante el presente documento, Yo, Dante Wilfredo GALLEGOS RENGIFO, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 18088317, con domicilio real en, calle Tacna 515 - urbanización “Barboncito” distrito de Miraflores, provincia de Lima, departamento de Lima, egresado de la Maestría en Desarrollo y Defensa Nacional – AF 2016, del Centro de Altos Estudios Nacionales (CAEN-EPG) declaro bajo juramento que:

Soy el autor de la investigación titulada “EL DÉFICIT DE PERSONAL DE TROPA EN EL EJÉRCITO Y EL SISTEMA DE DEFENSA NACIONAL”, que presento a los 28 días del mes de agosto de 2019, ante esta institución con fines de optar el grado académico de Magister en Desarrollo y Defensa Nacional.

Dicha investigación no ha sido presentada ni publicada anteriormente por ningún otro investigador ni por el suscrito, para optar otro grado académico ni título profesional alguno. Declaro que se ha citado debidamente toda idea, texto, figura, fórmulas, tablas u otros que corresponde al suscrito o a otro en respecto irrestricto a los derechos del autor. Declaro conocer y me someto al marco legal y normativo vigente relacionado a dicha responsabilidad.

Declaro bajo juramento que los datos e información presentados pertenecen a la realidad estudiada, que no han sido falseados, adulterados, duplicados ni copiados. Que no he cometido fraude científico, plagio o vicios de autoría; en caso contrario, eximo de toda responsabilidad a la Escuela de Postgrado del Centro de Altos Estudios Nacionales y me declaro como el único responsable.

.....
Dante Wilfredo GALLEGOS RENGIFO
DNI: 18088317

Autorización de publicación

A través del presente documento autorizo al Centro de Altos Estudios Nacionales la publicación del texto completo o parcial de la tesis de grado titulada “EL DÉFICIT DE PERSONAL DE TROPA EN EL EJÉRCITO Y EL SISTEMA DE DEFENSA NACIONAL”, presentada para obtener el grado de Magister en Desarrollo y Defensa Nacional en el Repositorio Institucional y en Repositorio Nacional de Tesis (RENATI) de la SUNEDU, de conformidad al marco legal y normativo vigente. La tesis se mantendrá permanente e indefinidamente en el Repositorio para beneficio de la comunidad académica y de la sociedad. En tal sentido autorizo gratuitamente y en régimen de no exclusividad los derechos estrictamente necesarios para hacer efectiva la publicación, de tal forma que el acceso al mismo sea libre y gratuito, permitiendo su consulta e impresión, pero no su modificación. La tesis puede ser distribuida, copiada y exhibida con fines académicos siempre que se indique la autoría y no se podrán realizar obras derivadas de la misma.

24 de noviembre de 2019.

.....
Dante Wilfredo GALLEGOS RENGIFO
DNI: 18088317

Índice

<i>Índice de Tablas</i>	<i>XI</i>
<i>Índice de Figuras</i>	<i>XII</i>
<i>Resumen</i>	<i>XIV</i>
<i>Abstract</i>	<i>XV</i>
<i>Introducción</i>	<i>16</i>
<i>Abstract</i>	<i>18</i>
<i>CAPÍTULO I</i>	<i>20</i>
<i>Planteamiento del problema</i>	<i>20</i>
1.1 Descripción de la realidad problemática	20
1.2 Preguntas de investigación	24
1.3 Objetivos de la investigación	26
1.4 Justificación y viabilidad	28
1.5 Delimitación de la investigación	31
1.6 Limitaciones de la investigación	32
<i>CAPÍTULO II</i>	<i>34</i>
<i>Estado del conocimiento</i>	<i>34</i>
2.1 Antecedentes de la investigación	34
2.1.1 Investigaciones internacionales	35
2.1.2 Investigaciones nacionales.....	36
2.2 Teorías	38
2.2.1 Contexto del Sistema de Defensa Nacional.....	38
2.2.2 Servicio Militar Voluntario.....	41
2.2.3 Instrucción y Entrenamiento en el Ejército.....	45
2.2.4 Estructura Organizacional del Ejército	47
2.2.5 Operaciones de Combate en Guerra Convencional	51
2.2.6 Operaciones Conjuntas en Guerra Convencional	53

2.3 Marco Conceptual	55
<i>CAPÍTULO III.....</i>	58
<i>Metodología de la investigación</i>	58
3.1 Enfoque de investigación.....	58
3.2 Tipo de investigación	60
3.3 Método de investigación	62
3.4 Escenario de estudio	64
3.5 Objeto de estudio	64
3.6 Observables de estudio	65
3.7 Fuentes de información	66
3.8 Técnicas e instrumentos de acopio de información	68
3.8.1 Técnicas de acopio de información	68
3.8.2 Instrumentos de acopio de información.....	70
3.9 Acceso al campo y acopio de información	71
3.9.1 Acceso al campo	71
3.9.2 Acopio de información	72
3.10 Método de análisis de información.....	75
<i>CAPITULO IV.....</i>	78
<i>Análisis y síntesis</i>	78
4.1 El Servicio Militar Voluntario en el Ejército	78
4.1.1 La Ley de Servicio Militar Voluntario 29248 y su aplicación	78
4.1.2 Condiciones del Servicio Militar Acuartelado.....	89
4.2 Instrucción y Entrenamiento del personal de Tropa en las Unidades y Grandes Unidades del Ejército	95
4.2.1 Personal disponible para recibir Instrucción y Entrenamiento	95
4.2.2 Fase de Instrucción y Entrenamiento Individual	102
4.2.3 Fase de Instrucción y Entrenamiento de Unidad.	103
4.2.4 Fase de Instrucción y Entrenamiento de Gran Unidad	104

4.3 Estructura Organizacional de las Unidades y Grandes Unidades del Ejército.....	106
4.3.1 La Estructura Organizacional y la “Unidad”	106
4.3.2 Estructura Organizacional de un Batallón de Infantería Motorizado 109	
4.3.3 Estructura Organizacional de una Brigada de Infantería	116
4.4 El Ejército en operaciones de combate de Guerra Convencional.125	
4.4.1 Capacidades de las Fuerzas Conjuntas y del Ejército para ejecutar operaciones de combate de Guerra Convencional.....	125
4.4.2 Empleo del Ejército en operaciones de combate de Guerra Convencional	130
4.4.3 El personal de tropa en el combate durante las operaciones de Guerra Convencional	136
4.5 El Ejército y el Sistema de Defensa Nacional.....	141
4.5.1 El Ejército en el contexto del Sistema de Defensa Nacional.....	141
4.5.2 El Sistema de Defensa Nacional y la Seguridad Nacional	143
<i>Conclusiones</i>	149
<i>Recomendaciones</i>.....	153
<i>Propuesta para enfrentar la realidad problemática</i>	157
<i>Referencias Bibliográficas</i>	159
<i>Anexos</i>	163
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	164
Anexo 2: Matriz de Análisis Condicional/Consecuencial	165
Anexo 3: Diagrama de Integración dinámica entre el Problema y su Impacto, con los Temas y sus Categorías	166
Anexo 4: Diagrama del proceso metodológico de la Teoría Fundamentada	167
Anexo 5: Diagrama de generación de la Teoría Sustantiva 1	168
Anexo 6: Diagrama de generación de la Teoría Sustantiva 2.....	169

Anexo 7: Diagrama de generación de la Teoría Formal a partir de las Teorías Sustantivas 1 y 2	170
Anexo 8: Matriz de Niveles de Codificación.....	171

Índice de Tablas

<i>Tabla 1</i> <i>Efectivos de personal de tropa</i>	22
<i>Tabla 2</i> <i>Déficit de personal para el SMA desde el 2000 hasta el 2015</i>	80
<i>Tabla 3</i> <i>Porcentaje del personal de Tropa AF-2017</i>	85
<i>Tabla 4</i> <i>Porcentaje del personal de Tropa disponible AF-2018</i>	87
<i>Tabla 5</i> <i>Relación porcentual del efectivo de Tropa de las divisiones AF-2017</i> ...	89
<i>Tabla 6</i> <i>Relación porcentual del personal de Tropa de las divisiones AF-2018</i> ..	89
<i>Tabla 7</i> <i>Situación de efectivos de Tropa al 2 Jul 18</i>	97
<i>Tabla 8</i> <i>Cia Comando y Servicio</i>	112
<i>Tabla 9</i> <i>Sección Reconocimiento</i>	113
<i>Tabla 10</i> <i>Compañía de Fusileros</i>	113
<i>Tabla 11</i> <i>Compañía Morteros</i>	114
<i>Tabla 12</i> <i>Compañía de Fusileros al 2 Jul 18</i>	116
<i>Tabla 13</i> <i>Conformación de la 1ª Brig Inf</i>	118
<i>Tabla 14</i> <i>Conformación de la 32ª Brig Inf</i>	119
<i>Tabla 15</i> <i>Conformación de la 7ª Brig Inf</i>	120
<i>Tabla 16</i> <i>Efectivo de la Fuerza Operativa al 10 Jul 19</i>	127

Índice de Figuras

Figura 1. <i>El Ejército con déficit de personal de Tropa y su impacto en el Sistema de Defensa Nacional.</i> -----	24
Figura 2. <i>Objetivo General y Objetivos Específicos de acuerdo a los niveles de complejidad establecidos por Hurtado de Barrera (2004).</i> -----	27
Figura 3. <i>Importancia y justificación del estudio de investigación.</i> -----	30
Figura 4. <i>El Sistema de Defensa Nacional.</i> -----	38
Figura 5. <i>Componentes del Sistema de Defensa Nacional (Decreto Legislativo 1134, 2012), (RM 813-MINDEF, 2018).</i> -----	39
Figura 6. <i>Poder Nacional.</i> -----	40
Figura 7. <i>Instrumentos del Poder Nacional.</i> -----	41
Figura 8. <i>Organigrama del Ejército.</i> -----	48
Figura 9. <i>Correspondencia entre las Fuentes, Técnicas e Instrumentos de Información.</i> -----	71
Figura 10. <i>Cocinas para preparar los alimentos del Personal de Tropa en algunas unidades.</i> -----	91
Figura 11. <i>Tendederos improvisados de ropa en algunas unidades.</i> -----	92
Figura 12. <i>Variación de efectivos de Tropa por Divisiones de Ejército, según COEQ, Efectivo Autorizado y Efectivo de Día (AF-2017). Elaboración propia.-</i>	93
Figura 13. <i>Variación de efectivos de Tropa por Divisiones de Ejército, según COEQ, Efectivo Autorizado y Efectivo de Día (AF-2018). Elaboración propia.-</i>	94
Figura 14. <i>Ciclo de Instrucción para el personal de Tropa.</i> -----	102
Figura 15. <i>Organización de la FO del Ejército (5 Divisiones de Ejército).</i> ----	108
Figura 16. <i>Batallón de Infantería Motorizado. Adaptado de</i> -----	109
Figura 17. <i>Estructura Organizacional del BIM 11^a, al 2 de julio de 2018 (93 efectivos TSMV). Elaboración propia.</i> -----	111
Figura 18. <i>Organización de la Brigada de Infantería. Adaptado de (Ejército ME 53-2, 2005)</i> -----	117
Figura 19. <i>Dispositivo para el combate de la 1^a Brigada de Infantería – I DE. Elaboración propia.</i> -----	121
Figura 20. <i>Dispositivo para el combate de la 7^a Brigada de Infantería – I DE. Elaboración propia.</i> -----	122

Figura 21. Impacto del déficit de personal de Tropa en el Ejército sobre el Sistema de defensa Nacional. Elaboración propia. ----- 148

Resumen

Este estudio se ha desarrollado con el fin de conocer en toda su extensión, el problema de déficit de personal de Tropa que afecta al Ejército por más de 18 años y, la trascendencia de sus consecuencias mas allá del nivel institucional, llegando a la conclusión, que tiene un impacto negativo en el funcionamiento del Sistema de Defensa Nacional, al afectar sus capacidades para el cumplimiento de su finalidad: “garantizar la Seguridad Nacional”, ante la eventualidad de un conflicto externo de naturaleza convencional (Guerra Convencional).

Se pretende con este trabajo de investigación sensibilizar a las autoridades civiles y militares correspondientes del sector Defensa, para que adopten acciones relacionadas a la solución del problema. Es necesario tener en cuenta que las Fuerzas Armadas (Ejército, Marina y Fuerza Aérea) son el principal instrumento que tiene el Estado para garantizar su soberanía y dar respuesta a cualquier agresión exterior, y que su empleo en estas circunstancias es Conjunto, por lo tanto, cualquier problema que afecte las capacidades de una institución componente, afectará el empleo de las tres.

El estudio se ha llevado a cabo empleando los procedimientos metodológicos de la Teoría Fundamentada del enfoque Cualitativo, considerando que el análisis de la situación problemática no tiene como punto de partida algún estudio previo o alguna teoría, sino que parte directamente de los datos obtenidos del Ejército como objeto de estudio. Como resultado de esta investigación se plantea una teoría Formal a partir de dos teorías Sustantivas. Esta teoría permite entender la situación problemática en sus tres dimensiones de espacio temporal: pasada, presente y, futura mediante la prospectiva de una situación condicionante que pueda poner a prueba su validez.

Palabras clave: Personal de tropa, Ejército, Fuerzas Armadas, Guerra Convencional, Sistema de Defensa Nacional, Seguridad Nacional.

Abstract

This study has been developed in order to know in all its extension, the problem of soldiers deficit, which affects the Army more than 18 years und, the significance of its consequences beyond of institutional level, concluding, that its, have a negative impact on operation of National Defense System, affecting its capabilities of accomplishment its purpose: “to guarantee the National Security”, in the event of an external conflict of a conventional nature.

It is intended with this research work to sensitize the corresponding authorities of the Defense sector, to take related actions to solving the problem. It is necessary to keep in mind that de Armed Forces (Army, Navy and Air Force) are the main instrument that the State has to guarantee its sovereignty and respond to any external aggression, and in these circumstances their employment is Joint, therefore, any problem that affects the capabilities of a component of the Army forces, will affect the work of three.

This study has been developed using the methodological procedures of Grounded Theory of the Qualitative approach, considering that the analysis of the problematic situation doesn't have as a starting point any previous study or some theory, but part directly of the data obtained from the Army as an object study. As a result of this study, has been obtained, a Formal theory from two Substantive theories. This theory allows us to understand the problematic situation, in its three temporal space dimensions: past, present and future through the prospect of a conditional situation to test its validity.

Keywords: Soldiers, Army, Armed Forces, Conventional war, National Defense System, National Security.

Introducción

Este estudio se ha realizado con la principal intención de mostrar cómo el problema de déficit de personal de tropa que afecta al Ejército, trasciende más allá de los límites institucionales y llega a tener impacto sobre el Sistema de Defensa Nacional. Se muestra como afecta en el Ejército: a la Instrucción y Entrenamiento del personal de Tropa en todas sus fases, a la organización de las Unidades y Grandes Unidades de la Fuerza Operativa, alterando su Estructura Organizacional y finalmente a la posibilidad de ejecutar operaciones de combate de Guerra Convencional. Se muestra como impacta en el Sistema de Defensa Nacional, ente responsable de garantizar la Seguridad Nacional, limitando las capacidades de empleo de sus Fuerzas Armadas en operaciones de combate de Guerra Convencional ante un eventual o potencial enemigo externo, considerando que estas (las FFAA) constituyen su único instrumento disponible para tal fin.

En este trabajo de investigación se analizan inicialmente y de manera sucinta, algunos estudios de autores nacionales e internacionales relacionados tangencialmente a asuntos de personal de Tropa, los mismos que han sido tomados en cuenta solamente para ampliar el panorama informativo del autor. No ha sido posible encontrar algún estudio que trate específicamente sobre “la falta de personal de Tropa en algún Ejército”, consideración que se ha tenido en cuenta para adoptar como metodología de trabajo, el enfoque Cualitativo y el diseño de la Teoría Fundamentada.

La información empleada para el conocimiento de la realidad problemática ha sido obtenida en su mayoría, directamente del objeto de estudio – el Ejército por el propio investigador, también se ha hecho uso de abundante fuente bibliográfica, libros, informes, leyes, etc. que han permitido reforzar los planteamientos teóricos y doctrinarios que han servido para ahondar en el conocimiento de los temas y ayudar en el análisis del problema.

Para el conocimiento a profundidad del tema de estudio se ha empleado el método inductivo que contribuyó a la comprensión del problema en toda su extensión, a través del análisis de sus partes componentes: la Ley del Servicio Militar Voluntario y su aplicación, la Estructura Organizacional de las Unidades y Grandes Unidades, la Instrucción y Entrenamiento del personal de Tropa, el empleo

del Ejército en operaciones de combate de Guerra Convencional, las Operaciones Conjuntas y el Sistema de Defensa Nacional como elemento del Estado responsable de garantizar la Seguridad Nacional.

Las conclusiones de este estudio han sido obtenidas en base a la orientación de sus propios objetivos y responden a éstos. Se plantean también recomendaciones y propuestas de solución para enfrentar la realidad problemática, las mismas que tienen el único fin de mejorar las capacidades del Ejército y hacerlo apto para contribuir a la Seguridad Nacional mediante su empleo cuando se de la situación, como parte de las Fuerzas Conjuntas en operaciones de Guerra Convencional permitiendo al Sistema de Defensa Nacional cumplir con su finalidad de garantizar la Seguridad Nacional.

Abstract

This study has been doing with the main intention to show the effect of the soldier's deficit in the Army upon of other instances, achieving include to the National Defense System. In this study, it can be appreciating the effect of this problem in the Army: in ich level of Training and Instruction's soldiers, in Organizational Structure, and finally in the option of employ the soldiers in Conventional War combat operations. The impact of the problem in the National Defense System is showing, this system is responsible to guarantee the National Security. This problem also, reduce the capabilities of employ the Armed Forces in Conventional War combat operations against an eventual or potential external enemy. Knowing that Army Forces are the unique instrument for this purpose.

In this study it has initially analyzed some studies of national and international authors, related with issues about soldiers. These studies have been considered only to increase the knowledge of the author. No studies found about "lack of troop personnel in the Army"; this has been taken into account to choose the Qualitative approach and the Grounded Theory.

The information used for knowledge of the problematic reality has been obtained directly from the object of study – the army, by the researcher himself. Also, it has been used abundant bibliographic source: books, informs, laws, etc., it has permitted reinforce the theoretical and doctrinaire approaches and helps in the problem analysis.

For in-depth knowledge of the subject of study, the inductive method that contributed to the understanding of the problem in all its extension, through the analysis of its component parts: the service law Military Volunteer and its application, the Organizational Structure of the Units and Large Units, Instruction and Training of Troop personnel, employment of the Army in Conventional War combat operations, Joint Operations and the National Defense System as an element of responsible State of guaranteeing National Security.

The conclusions of this study have been obtained based on the orientation of their own objectives and respond to them. Recommendations are also raised and solution proposals to face the problematic reality, the same as they have the sole purpose of improving the capabilities of the Army and making it suitable for

contribute to National Security through employment when the situation arises, as part of the Joint Forces in Conventional Warfare operations, allowing the National Defense System to fulfill its purpose of guaranteeing National Security.

CAPÍTULO I

Planteamiento del problema

1.1 Descripción de la realidad problemática

El Servicio Militar en los institutos armados (Ejército, Fuerza Aérea y Marina), es una actividad que la realizan los jóvenes en “edad militar” (entre los 18 y 30 años); con la finalidad de recibir entrenamiento y preparación, principalmente para la guerra, entendiéndose esta como un enfrentamiento armado externo entre fuerzas regulares de dos o más países beligerantes.

Además de la actividad principal de las Fuerzas Armadas que es la preparación para la guerra y su conducción, en los últimos años se les han asignado otras responsabilidades y tareas, ampliando su ámbito de acción, lo cual es una tendencia internacional y muchos países la están siguiendo. Así, entre otras, pueden mencionarse: tareas de Seguridad Pública, asistencia ante Desastres Naturales, Operaciones de Paz, y actividades de Apoyo a la Comunidad. Según (RESDAL, 2014, pág. 70) en el año 2014, el 94 % de los países de la región realizaron actividades vinculadas a la Seguridad Pública (combate al narcotráfico, control de fronteras, pacificación de zonas violentas, seguridad a grandes eventos, etc.).

El Servicio Militar, varía en formas, dependiendo de la realidad y las leyes propias de cada país, puede ser voluntario u obligatorio, de 12 meses o más, con presencia de mujeres o no, etc.; pero el único factor común, es que la mayor cantidad de personal de Tropa es requerida por el Ejército, lo cual es natural debido a la estructura y características propias de esta fuerza. En Sudamérica cinco países (Argentina, Ecuador, Perú, Venezuela y Uruguay) tienen el Servicio Militar Voluntario, en el Perú lo es desde el año 2000, y a partir de entonces, existe un problema de déficit de personal de Tropa en el Servicio Activo Acuartelado en el Ejército. Por más esfuerzos que se han hecho en mejorar las condiciones del servicio e incrementar los beneficios para quienes sirven en las Fuerzas Armadas (FFAA), no se ha logrado solucionar el problema, no se alcanza a enrolar la cantidad requerida de personal para la conformación de las Unidades de acuerdo con los Cuadros de Organización Institucional.

Si bien es cierto que la amenaza de conflictos internacionales, con el empleo de fuerzas regulares se ha reducido en nuestro continente, y se vive una situación

de paz, producto de la evolución democrática y cierta madurez en política internacional que permite el respeto a los acuerdos y tratados internacionales y a las entidades dirimientes como las Naciones Unidas (Corte Internacional de Justicia); estamos lejos aún de prescindir de las FFAA, entre otras razones: porque subsisten todavía entre algunos países, problemas limítrofes pendientes de resolver (caso Chile vs. Bolivia y Colombia vs. Nicaragua, como ejemplos), y; porque los países son entidades vivas y naturales, con intereses propios y ambiciones particulares, que pueden tornarse en beligerantes cuando se trate de proteger su integridad o cuando su supervivencia o existencia se vean amenazadas, como decía Lord Palmerston (Primer Ministro del Reino Unido a mediados del siglo XIX) “No tenemos aliados eternos, pero tampoco enemigos perpetuos. Solo nuestros intereses son eternos y perpetuos, y es nuestro deber ser fieles a nuestros intereses” (Kissinger, 2016, pág. 68).

Cabe mencionar el fallo de la Corte Internacional de Justicia (1 de octubre de 2018), en el que se rechaza la demanda interpuesta por Bolivia contra Chile en busca de lograr una salida al mar, pues es de esperar que Bolivia insista en su propósito, al que considera de interés nacional, al respecto, el Perú tiene que mantener una posición expectante toda vez que cualquier acuerdo entre estos países, lo involucra de manera natural.

A partir de la “Declaración sobre Seguridad de las Américas de 2003”, se considera la necesidad de enfrentar los riesgos y amenazas a la seguridad de los Estados, de manera multidimensional, es decir mediante el empleo de todos los medios disponibles y en todos los campos de acción (económico, social, político, militar, etc.), lo que abre otro panorama de acción para la participación decisiva de las Fuerzas Armadas. Por consiguiente, es un hecho que no desaparecerán las FFAA, pero sí, tendrán que enfrentar el difícil reto de reestructurarse y redimensionarse, para ajustarse a nuevos roles y responsabilidades, además de los tradicionales o naturales.

En este contexto, hay que diferenciar el rol que tiene para cada componente de las FFAA (Ejército, Fuerza Aérea y Marina de Guerra) el personal de Tropa, para esto cabe hacer una comparación: La Fuerza Aérea tiene como elementos de maniobra a sus escuadras de aviones, para la Marina de Guerra son sus escuadras

de buques, mientras que para el Ejército son sus batallones y brigadas; justamente ahí es donde radica la gran diferencia y la relativa importancia del personal de Tropa para cada Instituto, tanto la Marina como la Fuerza Aérea, emplean Tropa, pero en menor cantidad, es más, hasta podrían prescindir de ella, pues el grueso de su personal debe ser especialista, mientras que para el Ejército el grueso de su personal debe ser Tropa regular (soldados). En la Tabla 1, se muestran comparativamente las cantidades de efectivos de Tropa de cada una de las fuerzas de algunos países de América Latina, al año 2014. Para el año 2020 fueron aprobados los Cuadros de Efectivos de Personal Militar con Decreto Supremo 005-2019/DE, en los que se consideran los efectivos de Tropa de acuerdo al siguiente detalle:

- Ejército: 34,100 efectivos de Tropa.
- Marina: 4,687 efectivos de Tropa.
- Fuerza Aérea: 3,590 efectivos de Tropa.

Tabla 1
Cantidad de efectivos de personal de Tropa

PAÍS	EJÉRCITO	FUERZA NAVAL	FUERZA AÉREA
Argentina	16,596	1,662	1,308
Brasil	118,945	31,205	33,661
Colombia	180,974	19,675	462
Chile	10,194	550	777
Guatemala	9,900	891	507
Perú	27,443	3,711	1,901

Fuente: Adaptado de “Cantidad de Efectivos de las FFAA” (RESDAL, 2014, págs. 62, 63)

De igual forma que no se puede concebir la existencia de una Fuerza Aérea sin aviones o de una Marina de Guerra sin buques, tampoco se puede concebir la existencia de un Ejército sin batallones, pues si estos no disponen de su efectivo de personal de Tropa completo, no pueden constituirse como tales, es decir, tendrán el nombre o designación y la estructura organizacional de manera formal, pero no de manera real. Esta misma consideración es aplicable por extensión, a las Grandes Unidades de Combate (Brigadas) y a las Grandes Unidades de Batalla (Divisiones de Ejército).

En la práctica existen Divisiones de Ejército, Brigadas y Batallones, formalmente constituidos, sin embargo, no disponen de sus efectivos de personal de Tropa completos. Si bien es cierto, que en épocas de paz podría no percibirse

este problema, porque no se da la oportunidad ni la necesidad del empleo de Grandes Unidades constituidas en Brigadas o Divisiones de Ejército, eso no significa que el problema no exista o que tal vez pueda ser considerado como irrelevante. Existe un mecanismo institucional, denominado “Efectivo Autorizado”, que no es más que la adaptación de las Unidades en todos los niveles (Compañías, Batallones, Brigadas, etc.) a la falta de personal de Tropa, es decir las Unidades se conforman y organizan con menos efectivos de los que por Cuadros de Organización deben tener, de esta manera se evita percibir el problema en su real magnitud, pues el Ejército sigue funcionando, lo cual crea la falsa percepción de que todo está bien.

La guerra convencional obliga al empleo conjunto de las tres fuerzas y tanto la Marina como la Fuerza Aérea contribuyen al esfuerzo principal que por naturaleza corresponde a las fuerzas de tierra, que son las que controlan, conquistan o defienden el territorio, en consecuencia, es de suma importancia entender en su verdadera magnitud, el problema que constituye la situación de déficit de personal de Tropa para el Ejército y la trascendencia de sus consecuencias: como afecta a su funcionamiento, a su organización, a su empleo en Operaciones Conjuntas, etc.

Toda fuerza armada es, al mismo tiempo, las dos cosas, defensiva y ofensiva. En todo caso, es indiscutible que la defensa es la primera función del Estado y que es inconcebible la defensa sin unas Fuerzas Armadas, mas o menos organizadas. Junto con la moneda, el fisco y la diplomacia, el Ejército ha sido visto desde siempre como un atributo esencial de la soberanía. (Centro de Estudios de la Defensa Nacional, 2007, pág. 16)

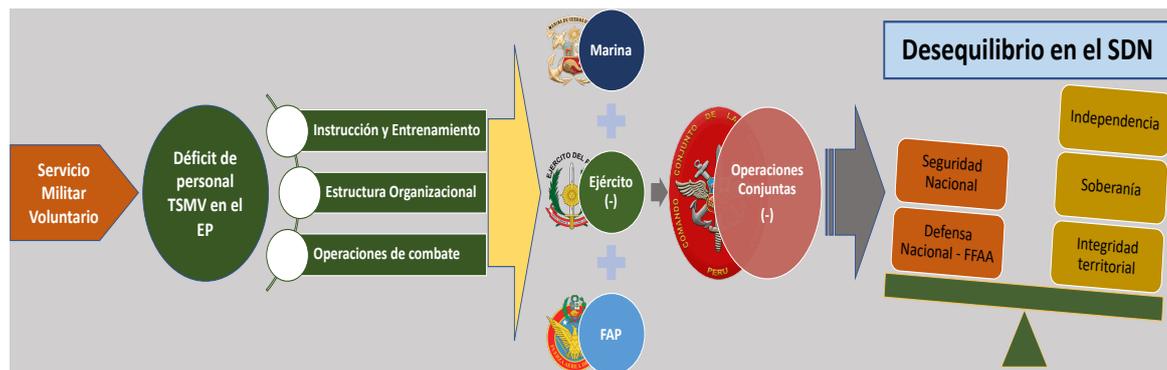


Figura 1. El Ejército con déficit de personal de Tropa y su impacto en el Sistema de Defensa Nacional. Elaboración propia.

En la Figura 1, se muestra de manera gráfica la secuencia lógica del impacto del déficit de personal de Tropa, inicialmente en el Ejército y posteriormente en el Sistema de Defensa Nacional:

- En el Ejército: Con la implementación de la ley del Servicio Militar Voluntario el año 2000, que genera la ausencia de personal de Tropa en los cuarteles y repercute directamente, en la conducción de la Instrucción y Entrenamiento de la Tropa, en la Estructura Organizacional de las Unidades y Grandes Unidades, y en la ejecución de operaciones de combate de Guerra Convencional.
- En el Sistema de Defensa Nacional: Cuando se de la necesidad del empleo del Ejército reducido en sus capacidades (-), junto a la Marina de Guerra y a la Fuerza Aérea en Operaciones Conjuntas de Guerra Convencional, lo que significa que estarán también reducidas las capacidades de las Fuerzas Conjuntas (FFAA); esto trae como consecuencia el desequilibrio en el Sistema de Defensa Nacional, y por ende genera riesgo en la Seguridad Nacional. En la Figura 1 se representa este desequilibrio, usando la alegoría de la balanza, donde el peso de las responsabilidades de las FFAA de garantizar la Independencia, Soberanía e Integridad territorial, es mayor que sus posibilidades de cumplirlas (disponibilidad de medios para la Defensa Nacional).

1.2 Preguntas de investigación

En la Investigación Cualitativa los objetivos y las preguntas poseen una naturaleza distinta, ya que no se busca precisar ni acotar el problema o fenómeno de estudio al comenzar el proceso de investigación. Estos elementos del planteamiento del problema o tema de estudio son enunciativos y constituyen un punto de partida para

el desarrollo de la investigación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006, pág. 525).

Las preguntas de investigación cualitativa generalmente describen, en lugar de relacionar a las variables o comparar grupos, evitando el uso de las palabras como “efecto”, “influencia”, “comparar” y “relación”. Mas específicamente, las preguntas de investigación cualitativas tienden a abordar el “que” y el “como”. (Abreu, Parra, & Molina, 2012)

La pregunta de investigación para el presente trabajo, en consecuencia, quedará expresada de la siguiente forma:

- ¿Cómo es el impacto del déficit de personal de Tropa en el Ejército, sobre el Sistema de Defensa Nacional?

En esta pregunta se expresa la necesidad de evaluar el impacto o efecto que tiene sobre el Sistema de Defensa Nacional, el déficit de personal de tropa que afecta al Ejército.

En este trabajo de investigación no se definen variables para analizar su descripción mediante técnicas estadísticas u otros medios; por el contrario, los componentes de las preguntas de investigación, son conceptos generales que requieren una explicación en su totalidad, lo que significa la búsqueda de abundante información relacionada y un análisis interpretativo permanente.

La investigación cualitativa no implica hacer declaraciones sobre las relaciones entre una variable dependiente y una independiente, como lo es común en los estudios cuantitativos, porque su propósito no es comprobar hipótesis. La pregunta de investigación en un estudio cualitativo es una declaración que identifica los fenómenos que se van a estudiar y les dice a los lectores que quiere saber específicamente el investigador sobre su tema. (Strauss & Corbin, 2002, pág. 46)

Las siguientes preguntas generan los objetivos específicos de este trabajo de investigación, los que permitirán arribar al objetivo general que dará respuesta a la pregunta de investigación:

- ¿Cómo se realiza el Servicio Militar Voluntario en el Ejército?
- ¿Cómo se lleva a cabo la Instrucción y Entrenamiento del personal de Tropa en las Unidades y Grandes Unidades del Ejército?

- ¿Cómo es la Estructura Organizacional de las Unidades y Grandes Unidades del Ejército?
- ¿Cómo participa el Ejército en operaciones de combate de Guerra Convencional?

1.3 Objetivos de la investigación

Para la redacción de los objetivos de la investigación se debe elegir “un verbo que sintetice nuestra intención fundamental (explorar, entender, identificar, diferenciar, profundizar, encontrar, generar, comprender, examinar, etc.)” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006, pág. 530).

“Los objetivos y las preguntas son más generales y enunciativos en los estudios cualitativos”, (pág. 549).

La (Universidad Alberto Hurtado, s.f.) estructura los Objetivos de la investigación en tres elementos, de la siguiente manera:

- Acción Cognoscitiva (Producto) – Lo que se desea generar para responder a la pregunta de investigación (Describir, explicar, identificar, etc.).
- Objeto de Estudio (Unidad de análisis y tema) – Se refiere a la unidad de análisis y al tema de investigación. Se consideran los aspectos del problema que interesan investigar.
- Campo de Estudio – Corresponde al contexto en el cual ocurrirá la indagación.

El Objetivo General permite responder a la pregunta de investigación, mediante los resultados que serán obtenidos en todo el proceso investigativo, mientras que los Objetivos Específicos contribuyen a la comprensión del fenómeno de estudio y son necesarios para llegar al Objetivo General (Universidad Alberto Hurtado, s.f.).

Se pueden determinar diez categorías de objetivos con diferentes grados de complejidad, organizados en cuatro niveles, de menos complejos a más complejos: nivel Perceptual, nivel Aprehensivo, nivel Comprensivo y nivel Integrativo. A cada nivel le corresponden determinados verbos que deben ser empleados en la formulación de los objetivos (Hurtado de Barrera, 2004). Los objetivos de este estudio están comprendidos entre los cuatro niveles referidos, tal como puede verse en la Figura 2.

El Objetivo General es el siguiente:

- Evaluar el impacto del déficit de personal de Tropa en el Ejército, sobre el Sistema de Defensa Nacional.

Los Objetivos Específicos son:

- Describir cómo se realiza el Servicio Militar Voluntario en el Ejército.
- Describir como se lleva a cabo la Instrucción y Entrenamiento del personal de Tropa en las Unidades y Grandes Unidades del Ejército.
- Analizar la Estructura Organizacional de las Unidades y Grandes Unidades del Ejército.
- Explicar como participa el Ejército en operaciones de combate de Guerra Convencional.

Objetivo General	Evaluar el impacto del déficit de personal de Tropa en el Ejército, sobre el Sistema de Defensa Nacional.	Nivel Integrativo – el conocimiento se expresa en acciones concretas que, de manera intencional y planificada, modifican o transforman el evento que se está estudiando.
Objetivos Específicos	Describir cómo se realiza el Servicio Militar Voluntario en el Ejército.	Nivel Perceptual – el investigador estudia el evento desde lo más evidente y manifiesto de sus características. Trata de hacer el menor número de interpretaciones.
	Describir como se lleva a cabo la Instrucción y Entrenamiento del personal de Tropa en las Unidades y Grandes Unidades del Ejército.	
	Analizar la Estructura Organizacional de las Unidades y Grandes Unidades del Ejército.	Nivel Aprehensivo – el investigador relaciona características y reinterpreta sus observaciones para percibir o captar en el evento de estudio aspectos o cualidades que no se captan en una primera impresión.
Explicar cómo participa el Ejército en las operaciones de combate de Guerra Convencional.	Nivel Comprensivo – el investigador no solo percibe características explícitas en el evento. Establece conexiones entre diversos eventos, a partir de los cuales puede formular explicaciones.	

Figura 2. Objetivo General y Objetivos Específicos de acuerdo a los niveles de complejidad establecidos por Hurtado de Barrera (2004). Elaboración propia.

1.4 Justificación y viabilidad

El Ejército, de acuerdo con el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Ministerio de Defensa (MINDEF), es una institución de la Fuerzas Armadas (FFAA) y uno de los Órganos Ejecutores del Ministerio de Defensa, del cual depende (DS 006-2016 DE, 2016). El elemento principal del Ejército es su personal de Tropa, por consiguiente, si no dispone de este elemento en cantidades suficientes para completar los Cuadros de Organización de Personal de sus Unidades y Grandes Unidades, no sería capaz de cumplir con su responsabilidad de “organizar y preparar la fuerza para disuadir amenazas y proteger al Perú de agresiones, con el fin de contribuir a garantizar la independencia, soberanía e integridad territorial de la República” (Artículo 26). Por lo tanto, esta situación puede afectar la capacidad operativa del conjunto de las FFAA y por ende poner en riesgo el funcionamiento del Sistema de Defensa Nacional. Razón suficiente para hacer relevante este estudio, toda vez que la Seguridad Nacional que está salvaguardada por la Defensa Nacional, es el elemento esencial de toda sociedad para su normal desenvolvimiento en todos los ámbitos del quehacer humano.

Teniendo en cuenta que el Ejército arrastra este problema por más de 18 años, el investigador considera imperativo y de vital importancia desarrollar el presente estudio, motivado principalmente por su preocupación como integrante de esta institución, a la que percibe desnaturalizada en su estructura organizacional y con limitaciones que pueden impedir el cumplimiento de su principal misión que es la defensa de la patria. Los resultados de este estudio repercutirán directamente en el Ejército, en la medida que puedan ser tomados en cuenta para contribuir a adoptar soluciones que permitan revertir esta situación desfavorable.

En una situación de conflicto externo, el empleo de las FFAA será mediante la ejecución de Operaciones Conjuntas y para hacer posible este empleo es necesario que sus tres componentes estén en óptimas condiciones, es por eso que la situación de déficit de personal de Tropa que atraviesa el Ejército, es preocupante y no habiendo sido contextualizada en el marco de todo el Sistema de Defensa Nacional, es conveniente y oportuno realizar este estudio de investigación a fin de poder determinar en qué medida este problema aparentemente solo institucional, puede poner en riesgo la Seguridad Nacional.

Con este trabajo de investigación se busca mostrar la realidad del Ejército en cuanto al problema de efectivos de Tropa y cómo, este problema puede afectar el empleo conjunto de las FFAA; se espera también sensibilizar a los mandos y decisores del ámbito militar institucional y del CCFFAA, así como a los del ámbito político, para que tengan en cuenta las recomendaciones y propuestas de este estudio y consideren la adopción de acciones que posibiliten al Ejército recuperar su capacidad operativa en personal. En consecuencia, se vería fortalecida la institución, y el Sistema de Defensa Nacional que involucra a todos los peruanos contaría con su principal elemento de defensa (sus FFAA), en capacidad de responder adecuadamente ante cualquier amenaza externa que ponga en riesgo la Seguridad Nacional.

La viabilidad de la ejecución del proyecto de investigación es una consideración que también involucra tiempo, recursos y habilidades. Es necesario que nos cuestionemos: ¿es posible llevar a cabo el estudio?, ¿poseemos los recursos para hacerlo? (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006, pág. 524). En este sentido, la viabilidad de este trabajo de investigación estuvo garantizada desde su concepción, pues el investigador es oficial en actividad del Ejército con una experiencia de más de 25 años de servicio que le permiten conocer profundamente la realidad institucional así como el contexto del Sistema de Defensa Nacional, por otro lado, ha tenido la posibilidad de acceder a información importante para el desarrollo de este tema, directamente de fuentes oficiales institucionales (documentos, disposiciones, directivas, situaciones de personal, etc.), asimismo la posibilidad de obtener información de fuentes bibliográficas abiertas (libros, revistas, entrevistas, etc.) y disponibilidad de los recursos económicos necesarios para asumir los costos del proceso investigativo.

Como miembro del Estado Mayor de una Gran Unidad (Jefe de Estado Mayor Administrativo del Agrupamiento de Ingeniería TC Pedro Ruiz Gallo – años 2017 y 2018), el investigador pudo acceder de manera directa, mediante la observación y verificación “in situ” al conocimiento de la realidad de las unidades que conforman esta GU, asimismo durante el AF-2019 como Sub Jefe de Administración de Personal del Ejército tuvo la posibilidad de conocer la realidad del personal de Tropa de todo el Ejército, así como acceder a información

relacionada (partes de situación de personal, documentos normativos, disposiciones, directivas, etc.), de manera directa y sin restricciones, lo cual fue una gran ventaja para obtener valiosa información actualizada como fuente de análisis para el desarrollo del presente trabajo de investigación.

Para la argumentación de la importancia y justificación de la investigación, se tuvieron en cuenta las consideraciones que se muestran en la Figura 3.

OPCIONES	JUSTIFICACIÓN
<p><i>Aportes del estudio al enriquecimiento de la disciplina científica en la cual se ubica el estudio:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>¿Ayuda el estudio a llenar un vacío cognitivo con relación a un determinado problema?</i> - <i>¿Introduce la investigación una nueva perspectiva de análisis?</i> 	<p>La investigación fue abordada desde una nueva perspectiva, pues los pocos trabajos de investigación que han podido encontrarse tratan el tema de la falta de personal de Tropa para el Servicio Militar en el Ejército, pero como una problemática interna solamente, no lo orientan en su trascendencia extrainstitucional en todo el ámbito del Sistema de Defensa Nacional. Se pretende con este trabajo también llenar el vacío cognitivo, pues se busca generar nueva teoría Formal en asuntos de Defensa.</p>
<p><i>Aportes a la solución de problemas prácticos:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>¿Contribuye el estudio a solucionar un determinado problema práctico de tipo político, económico, educativo, médico, social, organizacional, judicial, etc.?</i> - <i>¿La investigación ayudará a resolver problemas prácticos que pueden afectar a organizaciones públicas o privadas?</i> 	<p>Se pretende con este estudio, contribuir a la solución de un problema que afecta a una organización pública como es el Ejército.</p>
<p><i>Interés personal del responsable de la investigación para profundizar en una determinada área de conocimiento:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>¿Existe un interés personal o una preocupación intelectual profesional, para abordar la problemática objeto de investigación?</i> 	<p>Existe un interés personal y una preocupación en el investigador, por cuanto puede percibir de manera directa las consecuencias de un problema que afecta a la institución de la cual es parte y como durante más de 18 años no ha podido revertirse esta situación.</p>
<p><i>Necesidad de crear conocimiento, con el cual se justifiquen trabajos posteriores:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>¿Aporta la investigación en un campo específico escasamente estudiado, un determinado conocimiento que es posible profundizarlo a través de otros trabajos?</i> 	<p>Se pretende contribuir a incrementar los conocimientos relacionados a asuntos de Defensa, desde una perspectiva diferente que muestra una realidad problemática institucional poco tratada, pero que a criterio del investigador entraña mucha importancia, considerando que la institución Ejército es una parte importante del Sistema de Defensa Nacional y de vital trascendencia en su rol de garante de la integridad territorial y la defensa de la patria.</p>

Figura 3. Importancia y justificación del estudio de investigación. Adaptado de (Balestrini, 2006, págs. 85, 86).

Considera el investigador que este trabajo de investigación puede tener un gran beneficio institucional para el Ejército en la medida en que sean tomadas en

cuenta sus conclusiones y recomendaciones por los altos niveles directivos institucionales y puedan trascender también en el ámbito político, pues en esos niveles se encuentran los decisores de las Políticas Institucionales y Nacionales que pueden generar los cambios necesarios para revertir la situación problemática que afecta al Ejército. Asimismo, los beneficios sociales de la solución de la problemática estudiada, serían de gran importancia no solamente para el propio personal de Tropa y los demás miembros del Ejército, sino también, para toda la sociedad en su conjunto, toda vez que el Sistema de Defensa Nacional que es el ente encargado de garantizar la Seguridad Nacional y es alcanzado por éste problema, podría contar con uno de sus principales elementos – el Ejército, en condiciones óptimas para este fin, lo que significa que el país en su conjunto podría tener la garantía de un desempeño normal en condiciones de estabilidad y seguridad que le permitan su normal desarrollo y crecimiento.

1.5 Delimitación de la investigación

El problema de la falta de personal de Tropa afecta al Ejército; por consiguiente, el centro de atención para el desarrollo de la investigación y el objeto principal de estudio es el Ejército. Se desarrollaron temas específicos que involucran al personal de Tropa, como son: Servicio Militar Voluntario, Instrucción y Entrenamiento, Estructura Organizacional y Operaciones Conjuntas en Guerra Convencional. Se tomaron como referencia para el análisis de la Estructura Organizacional, a un Batallón de Infantería y a una Brigada de Infantería por ser estas, las unidades que por organización deben disponer de mayor cantidad de Tropa.

Los alcances de este trabajo de investigación están orientados a mostrar la repercusión de este problema institucional, fuera del Ejército, específicamente en el ámbito del CCFFAA y del Sistema de Defensa Nacional.

La fuente principal de información procede de la observación directa y la experiencia del propio investigador, la misma que es fortalecida por el estudio y análisis de documentación relacionada.

Una “delimitación” identifica los límites, o alcance específico, de un estudio. Aquí se debe explicar lo que no se está haciendo y por qué – las referencias que no serán realizadas (y porque no), la población que no será estudiada (y

porque no), los procedimientos metodológicos que no serán utilizados (y porque no). (Pajares, 2007)

1.6 Limitaciones de la investigación

“Una «limitación» identifica posibles debilidades del estudio. Piense en su análisis, la naturaleza del autoinforme, sus instrumentos, y la muestra. Piense en las amenazas a la validez interna que no pueden ser evitadas o minimizadas, y explíquelas” (Pajares, 2007).

Existen pocos estudios relacionados al Servicio Militar Voluntario, tanto en el ámbito nacional como en el internacional, lo cual dificultó la obtención de información relacionada para la elaboración del Marco Teórico. En las fuentes abiertas de base de datos como EBSCO, PROQUEST, REDALYC, SCIELO, no existen estudios referidos a este tema y la explicación es lógica, pues al ser este un problema de índole local, específicamente institucional del Perú, probablemente no ha concitado mayor interés en los investigadores debido a que su trascendencia es limitada y al final solo le concierne al Ejército; en consecuencia, las pocas fuentes bibliográficas disponibles, han sido empleadas solamente como elementos de consulta que contribuyeron a complementar la información disponible en las fuentes oficiales y archivos documentarios de la institución. El punto de partida para este trabajo de investigación ha sido la información obtenida de propia experiencia del investigador, basada en sus vivencias y la observación directa durante más de 25 años de ejercicio profesional.

La situación de la falta de personal de Tropa afecta al Ejército, por lo tanto, éste ha sido el centro de atención para el presente estudio; sin embargo, bajo la perspectiva del investigador, las consecuencias de este problema van más allá de la institución y pueden afectar o influir en el Sistema de Defensa Nacional, por lo que se generó la necesidad de buscar información que relacione a una parte del Sistema de Defensa Nacional (MINDEF - Ejército) con todo el Sistema; lo que ciertamente fue una limitación, pues no ha sido posible encontrar algún texto o estudio que cumpla con esta condición y pueda ser tomado como punto de partida o referencia. Sin embargo, esta limitación tuvo un aspecto favorable para la investigación, pues permitió contar con mayor libertad de acción para la búsqueda de información y con un panorama más amplio en el proceso de análisis, ya que no hubo conceptos

preconcebidos ni antejuicios, que pudieran haber direccionado o influenciado en los resultados.

Otros aspectos limitantes para el desarrollo de este trabajo de investigación fueron el tiempo y el hecho de que sea unipersonal, pues la rutina y el trabajo propios del puesto y función profesional del investigador, no le permitieron dedicarle las horas necesarias; del mismo modo, al ser un “solo” investigador, no contó con apoyo para ninguna de las actividades desarrolladas durante todo el proceso.

Es necesario considerar que en gran medida la Investigación Cualitativa depende del criterio individual y de la interpretación del investigador, lo que podría ser un factor limitativo en el sentido de que los resultados obtenidos tienen un componente eminentemente personal, sin embargo, esta es una particularidad de este tipo de investigación.

Es conveniente mencionar, que, al tratarse de un trabajo de investigación basado en la realidad de una institución involucrada directamente en asuntos de Seguridad y Defensa Nacional, la colaboración obtenida en cuanto a opiniones e información ha sido en su mayoría de personal del Ejército en servicio activo, por lo que se mantiene cierto compartimentaje en cuanto a referir nominalmente a este personal, atendiendo además al requerimiento de los propios colaboradores.

CAPÍTULO II

Estado del conocimiento

2.1 Antecedentes de la investigación

Los antecedentes mencionados a continuación recogen algunos conceptos que pueden complementar el presente estudio y han sido considerados como referencia para enriquecer el panorama del investigador con relación al tema en cuestión, lo que le ha permitido tener una visión más amplia del problema. La cantidad de literatura citada al comienzo de un estudio es mínima y normalmente no se discute extensivamente ésta, para facilitar que los datos o información emerjan de los participantes, sin limitarlos a la visión de otros estudios y, es decisión del investigador que tanto involucrar a los estudios antecedentes como punto de referencia para el desarrollo del trabajo de investigación (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006, págs. 531, 532). En consecuencia, en este caso particular y considerando que hay poca información referida al tema en estudio, se han seleccionado solo los trabajos que tienen algún elemento, relacionado por lo menos tangencialmente, con el problema materia de investigación o con asuntos específicos de Defensa. Según criterio del investigador, no corresponde ni es conveniente un análisis a profundidad de estos trabajos, pues su contribución es limitada, principalmente porque ninguno a relacionado el problema que afecta directa y particularmente a un elemento parte del Sistema de Defensa Nacional, con este en su conjunto. Del mismo modo queda a criterio del investigador tomar algún estudio como punto de referencia para el desarrollo del presente trabajo de investigación, manifestando al respecto que no se ha considerado ninguno.

En la Investigación Cualitativa la revisión de la literatura relacionada es de apoyo, este tipo de investigación se basa, ante todo, en el proceso mismo de recolección y análisis de la información, esta investigación es interpretativa, pues el investigador hace su propia descripción y valoración de los datos (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006, pág. 527).

Lorenzo, Martínez y Martínez, 2004, citados por (Rodríguez & Valldeoriola, 2009, pág. 20) manifiestan que no resulta funcional que un investigador utilice un número excesivo de fuentes de información, sino que debe ser capaz de seleccionar aquellas que mejor respondan a sus necesidades e intereses.

2.1.1 Investigaciones internacionales

- Sánchez (2006), en su tesis titulada “Obligados a ser hombres y a vestir como soldados. Antecedentes históricos de la obligatoriedad militar masculina, para la ley de 1900”, de la Universidad de Chile, concluye:

A las milicias entran hombres de diversa procedencia, artesanos, trabajadores urbanos, mineros y, mayoritariamente, campesinos. De ella salen soldados, hombres dignos y respetables ciudadanos, una masculinidad respaldada por los valores que sustentan la defensa del Estado y la Nación. Pero hay más que eso. Sobre el hombre se han corregido posturas y se ha moldeado su cuerpo, se ha potenciado su capacidad física al máximo para hacerla productiva y conforme a los requerimientos del Estado y sus detentoras, las élites.

El autor resalta la importancia del Servicio Militar en la transformación personal que ejerce sobre ciudadanos de distinta procedencia, haciéndolos dignos y respetables, con valores sustentados en la defensa del Estado y la Nación. Esa misma influencia tiene el Servicio Militar Acuartelado en el Ejército para el soldado peruano, pueden dar fe los numerosos ciudadanos de bien que han servido en el Ejército y posteriormente se han convertido en líderes y autoridades de sus comunidades.

- En el texto “La configuración de las Fuerzas Armadas como entidad única en el nuevo entorno de seguridad y defensa” (Centro de Estudios de la Defensa Nacional, 2007), el almirante José Balbás Otal, manifiesta lo siguiente:

Que el potencial humano en el Ejército, tanto en su aspecto cualitativo como cuantitativo, es factor de capital importancia y en la mayoría de los casos su actuación es la que decide el resultado de la guerra, pudiendo afirmarse que las otras fuerzas (Naval y Aérea), combaten para apoyar al Ejército.

Esta idea resume la importancia del soldado para el Ejército y para todas las FFAA, pues su participación es fundamental para la conducción y el desarrollo de la guerra, sin embargo tal como lo manifiesta el Almirante Balbás, es fundamental tener en consideración dos aspectos esenciales: el cuantitativo referido al efectivo, a la cantidad de tropa, es decir unidades de todas las magnitudes con su efectivo de combatientes completos, y el cualitativo,

relacionado directamente con la preparación y entrenamiento que son los factores que le dan las capacidades de combatiente al soldado, de lo contrario solo sería una muchedumbre desordenada lanzada al sacrificio con un arma en la mano. Es esencial tener en consideración estos dos aspectos, son inherentes el uno al otro para la existencia de una “Unidad de combate”, es decir de un Ejército, en su magnitud más amplia.

- En el capítulo XVIII “Ejército de Chile” del Libro de la Defensa Nacional de Chile 2010, se expresa lo siguiente:

El poder de combate del Ejército está centrado en sus integrantes como elemento principal y fundamental; en su entrenamiento para el combate, basado en una doctrina operacional ajustada a la realidad nacional; en los sistemas de armas disponibles; en la tecnología incorporada; y en su capacidad de sostenimiento y de apoyo a la fuerza. (Ministerio de Defensa Nacional, 2010, pág. 247)

Este libro, expresamente manifiesta que los integrantes del Ejército son los componentes principales del poder de combate de esta fuerza, asimismo hace énfasis en una doctrina adecuada, la tecnología y la capacidad de sostenimiento. Lo que quiere decir que a este elemento principal que es el personal, le añaden la formación, basada en una instrucción y entrenamiento coherentes que les confieren la calidad de soldados. Con esto queda claro la importancia que le dan al hombre y a su preparación.

2.1.2 Investigaciones nacionales

- Alor & Espinoza (2014), en su tesis titulada “El Servicio Militar y su impacto en el cumplimiento de la Misión Constitucional asignada a las FFAA del Perú 1999 – 2013”, concluyen en lo siguiente:

No cumplir con completar con la cantidad de efectivos por captar establecidos en cada llamamiento ordinario afecta negativamente el cumplimiento de la misión constitucional asignada a las FFAA.

Los incentivos establecidos en la ley 29248 ley del SMV no logran satisfacer las expectativas de los jóvenes en edad militar para que realicen el SMV y así completar los efectivos requeridos; por lo que no favorece el cumplimiento de la misión constitucional asignada a las FFAA del Perú.

Los autores señalan que al no completarse los efectivos requeridos en cada llamamiento Ordinario se está afectando el cumplimiento de la misión Constitucional de las FFAA, por consiguiente, se estaría afectando al Sistema de Defensa Nacional. Asimismo, afirman que los incentivos establecidos en la ley 29248, no satisfacen las expectativas de los ciudadanos en edad militar, por lo tanto, estos incentivos no contribuyen al completamiento de efectivos en las Unidades del Ejército.

- Rosas & López (2015), en su tesis titulada “El Servicio Militar Voluntario en las FFAA y la Seguridad y Defensa Nacional en el Perú al 2015”, concluyen que: El SMV en las FFAA tiene implicancia en la Seguridad y Defensa Nacional en el Perú al 2015.

Los autores de esta Tesis sostienen que el Servicio Militar Voluntario en las FFAA, tiene implicancia en la Defensa Nacional, lo cual es lógico, considerando que las FFAA son Órganos Ejecutores del MINDEF y éste a su vez es componente del Sistema de Defensa Nacional. En consecuencia, si este servicio no permite el completamiento de los efectivos requeridos para cada instituto componente de las FFAA, reduce las capacidades de las FFAA y estaría poniendo en riesgo la Seguridad y Defensa Nacional.

- Martos (2009), en su tesis titulada “El SMV en las FFAA con relación a la Defensa y Desarrollo”, concluye que:

El SMV en el Ejército es un aspecto fundamental para su funcionamiento y consecuentemente para el cumplimiento de la misión que tiene asignado dentro del desarrollo y la Defensa Nacional, el elemento humano es considerado como el factor básico de su estructura y gravitante en lo concerniente a la capacidad y eficiencia de las FFAA.

El autor resalta la importancia del “elemento humano” dentro de la estructura del Ejército, así como del Servicio Militar Voluntario. Lo que permite entender la importancia que tiene el personal de Tropa para el Ejército, como base de su estructura y componente esencial, asimismo resalta el rol que desempeña esta institución en el desarrollo y la Defensa Nacional. Por consiguiente, es imperativo disponer del efectivo completo de personal de

Tropa en el Ejército, para que tenga las capacidades requeridas y pueda dar cumplimiento a su misión dentro de la Defensa Nacional y el Desarrollo.

2.2 Teorías

2.2.1 Contexto del Sistema de Defensa Nacional

Este sistema tiene como finalidad garantizar la Seguridad Nacional, mediante la concepción, planeamiento, dirección, preparación, ejecución y supervisión de acciones en todos los campos de la Defensa Nacional (Figura 4), y tiene como ámbito de aplicación todo el territorio de la República (Decreto Legislativo 1129, 2012), Artículos 2 y 3.

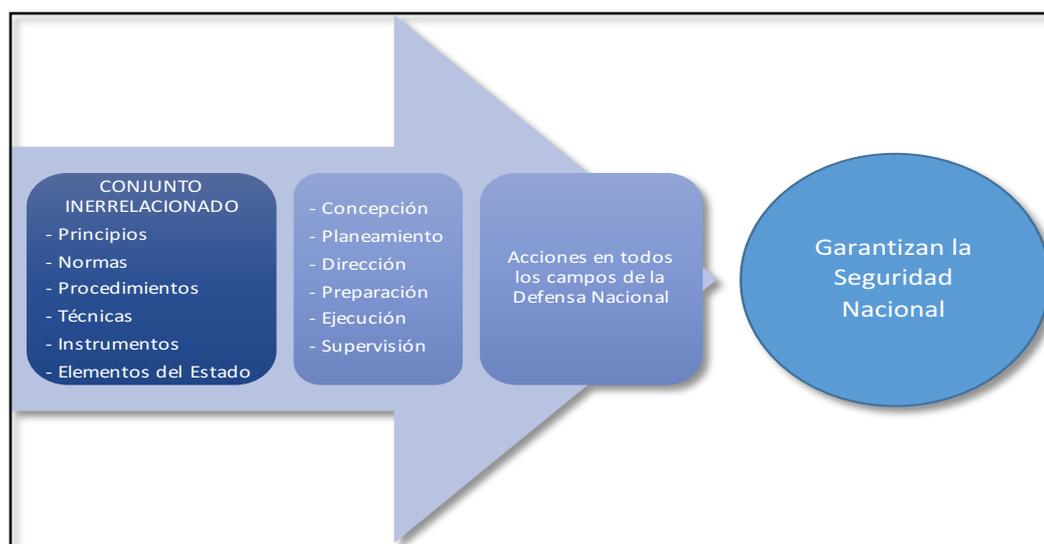


Figura 4. El Sistema de Defensa Nacional. Elaboración propia.

Los componentes del Sistema de Defensa Nacional (SDN), son (Figura 5): El Consejo de Seguridad y Defensa Nacional, la Unidad Funcional de Gestión del Sistema de Defensa Nacional, la Dirección Nacional de Inteligencia, y los Ministerios, Organismos Públicos, Gobiernos Regionales (GGRR) y Locales (Decreto Legislativo 1129, 2012):

- Consejo de Seguridad y Defensa Nacional – Órgano de decisión Política y coordinación estratégica.
- Unidad Funcional de Gestión del Sistema de Defensa Nacional – Articula el funcionamiento del SDN y es Secretaría Técnica del Consejo de Seguridad y Defensa Nacional (CSDN). Esta entidad es una unidad independiente adscrita al Viceministerio de Políticas para la Defensa, que asume las funciones de la Ex SEDENA a partir de 2018 (RM 813-MINDEF, 2018). La Secretaría de

Seguridad y Defensa Nacional (SEDNA) fue fusionada “por absorción” de la Presidencia del Consejo de Ministros al Ministerio de Defensa, mediante Decreto Supremo 061-2016-PCM (Artículo 2º), del 15 de agosto de 2016. Inicialmente sus funciones fueron asumidas por el Viceministerio de Políticas para la Defensa en el año 2017 (RM 850 MINDEF, 2017). Sin embargo, el DS 1129 – que regula el Sistema de Defensa Nacional, aun no ha sido modificado.

- Ministerios, Organismos Públicos, GRRR y Locales – Su finalidad es: planear, programar, ejecutar y supervisar acciones de Seguridad y Defensa Nacional, en las áreas específicas de su responsabilidad.



Figura 5. Componentes del Sistema de Defensa Nacional (Decreto Legislativo 1134, 2012), (RM 813-MINDEF, 2018). Elaboración propia.

Al Ministerio de Defensa le corresponde realizar el planeamiento, programación, ejecución y supervisión de las acciones de Seguridad y Defensa Nacional correspondientes a su sector, que comprende: el propio Ministerio, el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, las Fuerzas Armadas, las entidades públicas y las empresas bajo el ámbito de su competencia. Una de las funciones rectoras del MINDEF es la de garantizar, a través del CCFFAA y las Instituciones Armadas (FFAA), la soberanía e integridad territorial en los espacios, aéreo,

terrestre, marítimo, lacustre y fluvial (Decreto Legislativo 1134, 2012), Artículo 5.2.

Las FFAA son los Órganos Ejecutores del MINDEF y tienen como finalidad primordial garantizar la independencia, soberanía e integridad territorial de la República (Congreso Constituyente Democrático, 1993), Artículo 165. El Ejército controla, vigila y defiende el territorio nacional, con el propósito de contribuir a garantizar la independencia, soberanía e integridad territorial de la República (Decreto Legislativo 1137, 2012), Artículo 3.

Por lo tanto, siendo la finalidad del Sistema de Defensa Nacional, garantizar la Seguridad Nacional a través de sus componentes y siendo el MINDEF uno de ellos; se requiere que este, disponga de sus Órganos Ejecutores: Ejército, Marina y Fuerza Aérea, en condiciones óptimas de reacción para garantizar la soberanía e integridad territorial en todo el espacio geográfico de la República.

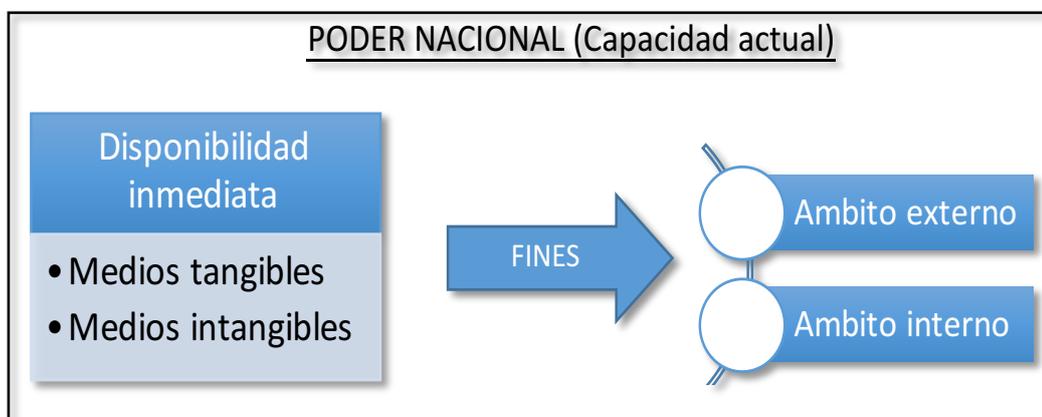


Figura 6. Poder Nacional. Elaboración propia.

Ante una circunstancia determinada que requiera reacción inmediata (agresión exterior, guerra inminente, etc.), se podrá hacer uso del Poder Nacional (Figura 6), que es el reflejo actual de todos los medios de disponibilidad inmediata a ser empleados para una primera respuesta (defensivamente), para ello el Poder Nacional cuenta con Instrumentos relacionados a la Seguridad y Defensa Nacional (Figura 7), que serán puestos a disposición del Estado y empleados por el Sistema de Defensa Nacional.



Figura 7. Instrumentos del Poder Nacional. Elaboración propia.

A través del Sistema de Defensa Nacional, el Estado promueve el desarrollo del país y garantiza la seguridad de la Nación, así como la plena vigencia de los derechos fundamentales, el bienestar de la población y la consolidación del estado democrático de derecho; lo que contribuye a la paz y el desarrollo integral. (Reglamento del DL 1129, 2013)

Para el logro de estos objetivos, el Estado debe disponer de un Sistema de Defensa Nacional con todos sus componentes en las mejores condiciones, y siendo el Ministerio de Defensa mediante sus Órganos Ejecutores (las FFAA) y el Ministerio del Interior mediante la Policía Nacional, los que llevan el peso principal de la responsabilidad de mantener un ambiente de estabilidad y seguridad; resulta crucial mantener a estos componentes en las mejores condiciones de operatividad. Dicho esto, resulta preocupante la situación que atraviesa el Ejército, pues sus limitaciones de personal no le permiten desarrollar en plenitud todas sus capacidades y consecuentemente influyen en las posibilidades de acción tanto del CCFFAA como del propio ministerio de Defensa.

2.2.2 Servicio Militar Voluntario

Este servicio se implementó en el Perú a partir del 1 de enero del año 2000 con la “Ley del Servicio Militar 27178” que fue promulgada el 28 de setiembre de 1999, según esta ley todos los peruanos en edad militar (18 a 30 años), deberían

empadronarse obligatoriamente en los Registros de Inscripción Militar cuando cumplieran 17 años, siendo clasificados en tres categorías: Seleccionados, No Seleccionados y Exceptuados.

El Servicio Militar en el Activo, podía cumplirse en tres modalidades: Acuartelado, No Acuartelado y Comités de Autodefensa. De la categoría de los “Seleccionados”, debería obtenerse el personal para la modalidad del “Servicio Acuartelado”, lo que significa que con este personal deberían completarse los efectivos que requería el Ejército para estar en condiciones óptimas de cumplir con su misión y responsabilidades establecidas en la Constitución (Artículo 165°), que son las de garantizar la independencia, soberanía e integridad territorial de la República. Mientras estuvo en vigencia esta ley (hasta el año 2008) no se pudieron completar los efectivos para el Servicio Activo Acuartelado que requería el Ejército, presentándose los mayores índices de ausencia de tropa en los cuarteles, pues esta misma ley que establecía la obligatoriedad de la inscripción en los Registros de Inscripción Militar, determinaba que el personal de la categoría “Seleccionado”, que no se incorporara “voluntariamente” al servicio en el Activo, formaría parte de la Reserva (Ley 27178, 1999), Artículo 29.

En consecuencia, aun no estando expresamente establecido en esta ley, que el Servicio Militar era “voluntario”, se daba la alternativa al personal Seleccionado de escoger entre ser parte de la Reserva o enrolarse en el Servicio Activo Acuartelado, lógicamente que la mayoría escogía ser parte de la Reserva evitando de esta manera el Servicio Acuartelado, con lo que se afectó tremendamente a las Unidades y Pequeñas Unidades del Ejército que no podían disponer de sus efectivos completos. Por otro lado esta misma Ley, expresamente consignaba en su Artículo 6°, que estaba prohibido el reclutamiento forzoso como procedimiento de captación de personal para el servicio en el Activo, con lo cual se atribuía al Ejército tácitamente, una práctica que realmente nunca realizó, pues de acuerdo al Decreto Legislativo 264 de 1983, que estaba vigente hasta su derogación en 1999 (mediante la Ley 27178), el Servicio Militar era Obligatorio y era considerado un deber ineludible que tenían todos los peruanos de participar en la Defensa Nacional (Decreto Legislativo 264, 1983), Artículo 2. Según este Decreto, todos los varones declarados “Aptos” para el Servicio Militar en el Activo (en una Unidad o

Dependencia de los Institutos de las FFAA), que eran seleccionados para cumplirlo y no acudían a los llamamientos Ordinarios y Extraordinarios, incurrían en el delito de Deserción Simple, siendo denunciados ante los tribunales de Justicia Militar. Es así que la actividad que realizaba el Ejército, mal denominada “reclutamiento forzoso”, era una actividad de registro y control realizada en coordinación con las autoridades civiles y policiales durante los procesos de Llamamiento, para detectar al personal que estaba denunciado ante los tribunales de Justicia Militar por el delito de Deserción Simple y brindarle la oportunidad de dar cumplimiento a la obligatoriedad de la ley vigente mediante su incorporación al Servicio Militar, en consecuencia el beneficio era para el personal incurso en el delito y para el Ejército que podía disponer de sus efectivos de personal de Tropa completos.

Otro aspecto que contribuía favorablemente al completamiento de efectivos para el servicio acuartelado era el hecho de que se limitaban los derechos de quienes no se hubieran inscrito en el Registro Militar (Artículo 8), no pudiendo:

- Iniciar o continuar estudios en cualquier nivel de educación.
- Obtener Título Profesional, Técnico o similar.
- Gestionar cualquier tipo de documento otorgado por las Fuerzas Policiales.
- Gestionar cualquier tipo de documento otorgado por las dependencias de la administración Pública.
- Obtener trabajo.
- Ejercer derechos Civiles y Políticos, así como desempeñar cargos Públicos.
- Obtener pasaporte o visa de salida al extranjero.

A partir del 1 de enero de 2009, entró en vigor la “Ley del Servicio Militar 29248”, mediante la cual se establecía que el Servicio Militar era una actividad de carácter personal que permitía ejercer el derecho a participar en la Defensa Nacional, es decir era una actividad voluntaria que podía realizarse en dos formas: en el Activo o en la Reserva, siendo la primera la que debía cumplirse en las Unidades, Dependencias o Bases de las instituciones de las FFAA.

Mediante esta ley se agrupaba al personal inscrito en el Registro de Inscripción Militar en tres categorías: Seleccionado, No Seleccionado y Exceptuado. El personal Seleccionado era el que reunía las condiciones para el Servicio en el Activo y podía realizar el servicio mediante dos modalidades:

Acuartelado (entre los 18 y 30 años) y No Acuartelado, pero al igual que en la Ley 27178, el que no se incorporaba voluntariamente para este Servicio formaba parte de la Reserva. Es fácil concluir que, mediante este mecanismo, el personal Seleccionado prefería ser parte de la Reserva. A pesar de que esta ley contemplaba en su artículo 50, la posibilidad de completar la cantidad requerida de efectivos para el Servicio Acuartelado mediante un sorteo público entre el personal Seleccionado; no logró el efecto deseado, pues al ser voluntario el servicio, quien salía sorteado no tenía la obligación de cumplirlo y no existía ningún mecanismo legal que lo obligara, en consecuencia no era posible el completamiento de los efectivos requeridos, y las Unidades, y Pequeñas Unidades continuaban disminuidas en su personal de Tropa.

El año 2012, mediante el Decreto Legislativo 1146 se modificaron algunos artículos de la Ley 29248 con la finalidad de mejorar los mecanismos de captación de personal para el Servicio Militar, de acuerdo con los reales requerimientos de efectivos de las FFAA, esta ley con dichas modificaciones es la que está vigente. Entre las modificaciones que podrían tener algún efecto en la captación de personal para el Servicio Acuartelado se pueden citar:

- El cambio en las edades para el Servicio Militar Acuartelado ya no hasta los 30 años sino hasta los 25 (Artículo 44 de la Ley). Con este cambio se redujeron de 13 clases a 8 (entre los 18 y 25 años), las que estaban comprendidas para realizar el Servicio Militar, lo que significa la disminución de posibilidades para la captación, pues se dispone de menor cantidad de personal para realizar la selección (Este Artículo estuvo vigente hasta mayo de 2017 cuando fue modificado mediante la Ley 30581, que dispone nuevamente después de 5 años, que la edad para el servicio militar acuartelado sea entre los 18 y 30 años).
- La obligatoriedad de incorporarse al Servicio Acuartelado para el personal que resulte seleccionado en el sorteo (Artículo 50 – Ley 29248).
- La penalidad que se le impone a quien incumpla con lo prescrito en el artículo 50, que establece el pago de una multa equivalente al 50 % de una UIT vigente a la fecha en que deba realizarse el pago correspondiente (Artículo 78, numeral 9). Adicionalmente y mientras no se cancele esta multa, estarán suspendidos los efectos legales del DNI, comprendidos en el Artículo 29 de la Ley 26497 “Ley

Orgánica del registro Nacional de Identificación y Estado Civil”. Sin embargo, la misma ley contempla un beneficio del 50 % de descuento en la multa, si quien este inmerso en la infracción realiza el pago “voluntariamente y con inmediatez” (Artículo 79), es decir, quien se acoge a este artículo solamente pagaría la cuarta parte de una UIT. Como se puede apreciar este cambio no ha tenido el efecto esperado, pues con solo pagar el 50 % de una UIT o el 25 %, se evita la obligatoriedad del Servicio Acuartelado.

En consecuencia, la ley vigente del Servicio Militar (con sus modificaciones) no ha sido eficiente para incrementar la captación de personal para el Servicio Militar Acuartelado, lo que se ve reflejado en la baja disponibilidad de efectivos en las Unidades y Pequeñas Unidades de las Brigadas del Ejército.

Mientras solo se dé la necesidad y el requerimiento del empleo de unidades de menor escalón (Batallones y Compañías) para operaciones de combate en Guerra No Convencional, las que se conducen en la actualidad, no será notoria la falta o ausencia del personal de Tropa en estos niveles, pues el comando institucional tiene la facultad y lo está realizando, de destacar temporalmente efectivos de unidades que se encuentran en zona de derecho y completar las unidades que se encuentran en zonas de Emergencia, sin embargo esto no sería posible si se diera la situación de conflicto de carácter internacional en guerra Convencional, pues dada esta circunstancia el empleo del Ejército será con unidades de mayor magnitud (Brigadas, DDEE y EEOO) y ahí es donde se daría a notar la necesidad del completamiento de los efectivos de Tropa.

2.2.3 Instrucción y Entrenamiento en el Ejército

Existen cinco Divisiones de Ejército, que son las encargadas de ejecutar las actividades concernientes al logro de la finalidad primordial del Ejército, que es la de preparar la fuerza terrestre en su ámbito de responsabilidad (Decreto Legislativo 1137, 2012), Artículo 16. Preparar la fuerza, significa instruirla y entrenarla para que pueda cumplir con las diferentes misiones que se le encarguen, siendo la principal, la defensa del territorio nacional en su ámbito de responsabilidad (espacio terrestre), garantizando con esto, la independencia, soberanía, e integridad de la República. Aquí radica la gran importancia de la disponibilidad del personal de

Tropa, pues al no tener los efectivos completos se dificulta la tarea de instrucción y entrenamiento, principalmente para el combate.

Las tropas en cualquier Ejército del mundo actúan en conjunto, constituidas en Unidades de combate, desde los escalones más pequeños (Escuadra, Sección, etc.) hasta el máximo escalón (GGUU de Batalla), por consiguiente en la preparación se requiere la disponibilidad de todo el personal que conforma cada Unidad, de lo contrario el entrenamiento y la instrucción se realizarán de manera deficiente, lo que finalmente da como resultado Unidades con capacidades mínimas de reacción, ante una eventualidad de empleo en operaciones de combate de Guerra Convencional.

El núcleo básico para la instrucción, entrenamiento y operaciones es la unidad de magnitud Batallón, que es de organización fija, al igual que la Brigada de la que forma parte como uno de sus elementos componentes, los programas de instrucción y entrenamiento son conducidos por el oficial de Instrucción y Operaciones (S-3) de una unidad de este tipo. Estos programas, están estructurados en fases, siendo la fase inicial (Individual) de aproximadamente tres meses, la que se desarrolla para fortalecer las capacidades individuales del soldado, esta fase se inicia después de cada llamamiento, la siguiente fase es la de Especialización, en la que el soldado recibe instrucción para participar de manera colectiva dentro de su Sección. Acá se manifiesta el primer problema que afecta la instrucción y el entrenamiento, sucede que como el personal es voluntario para el servicio Acuartelado, se va enlistando de a pocos, lo que no permite uniformar la instrucción, de esta manera en la primera fase que es la de formación individual, los que se presentaron antes reciben más instrucción que los últimos, el resultado es que en la fase Colectiva no se pueden aprovechar al máximo las capacidades individuales, finalmente cuando se integran las Secciones, se dispone de personal con entrenamiento deficiente y además en cantidades menores a las establecidas en los cuadros de organización.

En la siguiente etapa de la instrucción, cuando el Batallón debe entrenarse con sus elementos componentes integrados, ocurre la otra dificultad, que es la de tener Compañías con Secciones incompletas, lo cual afecta el entrenamiento colectivo de la Unidad. Finalmente cuando la Brigada tiene que entrenarse para estar en condiciones de entrar en operaciones, lo tiene que hacer con sus elementos

componentes (los Batallones), reducidos en el efectivo de su personal de Tropa y con una preparación deficiente, en consecuencia la preparación y entrenamiento de la Brigada es también deficiente y más aun considerando que en este nivel, también las Brigadas se complementan desarrollando funciones y misiones según su propia naturaleza que corresponden a operaciones de Combate, Apoyo de Combate y Apoyo Administrativo, lo que significa una preparación y entrenamiento diferentes.

2.2.4 Estructura Organizacional del Ejército

En el nivel más bajo de esta estructura se encuentran los Órganos de Línea, que están constituidos por cinco Divisiones de Ejército más la Aviación del Ejército (AE). Estas divisiones constituyen la base organizacional del Ejército, pues ellas concentran el elemento más importante, y que le da vida a la institución (el personal de Tropa), sin este personal cualquier Ejército del mundo no existiría, y como es dicho común en nuestra institución “la Tropa es la razón de ser del Ejército”, por consiguiente, al estar estas divisiones disminuidas en su personal, se está afectando indudablemente la Estructura Organizacional del Ejército.

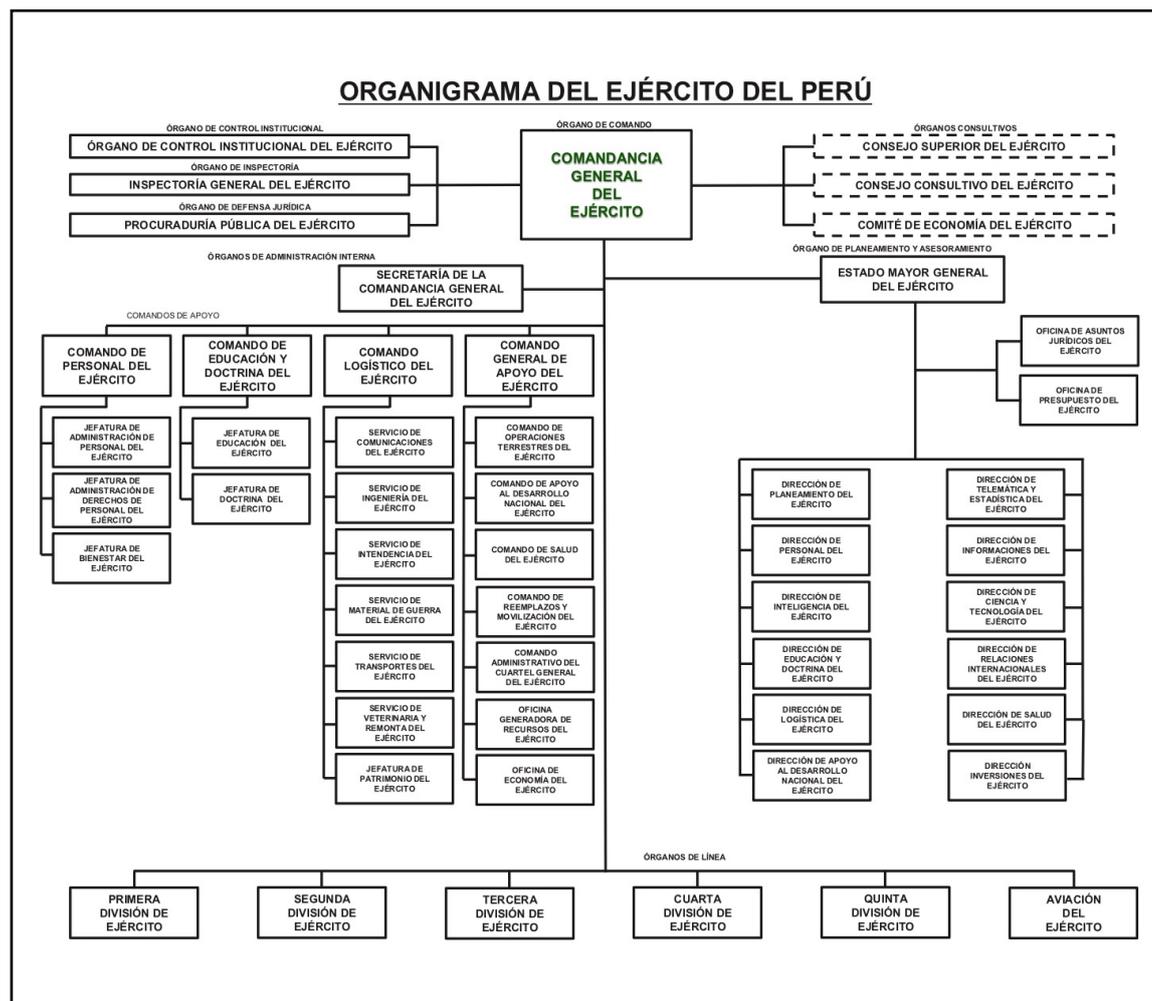


Figura 8. Organigrama del Ejército. Ley del Ejército – DL 1137.

Si bien es cierto que la estructura formal de estas Divisiones permanece inalterable, pues sus elementos componentes (Brigadas) mantienen su estructura orgánica de acuerdo a los cuadros de organización, sin embargo, la realidad es otra, los batallones que conforman estas brigadas adolecen de falta de personal de Tropa, en consecuencia se ven afectados en su composición interna, pues sus Secciones, que son el menor escalón en su estructura organizacional están incompletas, por lo tanto se dificulta el misionamiento y la asignación individual de responsabilidades para cada combatiente, considerando que cada combatiente dentro de la Sección, desarrolla una función específica que contribuye al logro de la misión de la Sección, la que al estar reducida en personal dejará funciones sin asignar, reduciendo sus posibilidades de éxito y reduciéndose sucesivamente las capacidades de los escalones superiores (Compañías y Batallón).

Las Divisiones de Ejército tal cual están constituidas en la actualidad son organizaciones administrativas conformadas por brigadas de Combate, de Apoyo de Combate y de Apoyo Administrativo, que ante una situación de guerra convencional se transformarían en unidades de combate de máximo escalón (GGUU de Batalla) manteniendo la misma designación pero con una organización variable y de naturaleza temporal, en función del misionamiento que reciban y el punto de aplicación donde deban desenvolverse. Estas Divisiones de Ejército deben ser unidades capaces de realizar operaciones de larga duración de forma independiente, para lo cual sus elementos componentes que son las brigadas (elementos de organización fija) deben estar constituidos de acuerdo con los cuadros de organización vigentes, con sus batallones y compañías completos en sus efectivos de personal, particularmente de Tropa.

En la actualidad la IV DE desarrolla operaciones de combate de Guerra No Convencional, para lo cual sus brigadas, por la naturaleza propia de este tipo de guerra, emplean unidades de menor magnitud (patrullas de combate o secciones) y no se da la necesidad del empleo de las brigadas constituidas como Grandes Unidades, dentro del marco de una DE. Esta situación no permite visualizar el problema de la falta de personal de tropa en el Ejército, ni la manera en que afecta a la estructura organizacional de las unidades de magnitud Batallón o Compañía, tal es el caso, que la única división que se encuentra conduciendo operaciones (la IV DE), haya sido formalmente declarada por el propio mando institucional, como una División con “sobre efectivos” de personal de Tropa (Videoconferencia Comandante General del Ejército - julio 17), lo cual resulta contradictorio, sabiendo que una de sus brigadas, la 22^a Big Ing (designada como Agrupamiento de Ingeniería TC Pedro Ruiz Gallo, a partir del 1 de enero de 2018), que tiene tres batallones y dos compañías, disponía solo de 389 efectivos de Tropa (situación de efectivos – julio 17), cuando su efectivo debería ser de 1,225 según los COEq vigentes, es decir, disponía solamente del 31.75 % de su personal de Tropa, lejos del 80 % que es lo mínimo necesario para entrar en operaciones (en Guerra Convencional), esto significa que su Estructura Organizacional esta alterada en su naturaleza, pues no es realmente una brigada.

El Ejército puede desempeñar múltiples funciones en la actualidad, sin embargo, en base a la situación de sus efectivos de Tropa que no están completos, no estaría en condiciones de afrontar con éxito una situación de conflicto externo (Guerra Convencional), pues al estar sus Brigadas que constituyen el máximo escalón táctico, con sus elementos componentes alterados en su Estructura Organizacional, difícilmente éstos, podrían asumir con éxito el misionamiento que por su naturaleza les corresponde.

Las brigadas en una situación de Guerra Convencional actúan como elementos ejecutantes (nivel táctico) de lo que estratégicamente conciben las DDEE y EEOO (GGUU de Batalla) de las cuales son parte, consecuentemente por más brillante y eficiente que pueda ser la planificación y concepción estratégica, será nula si no se puede materializar en el nivel táctico. Haciendo un paralelo con dos elementos cotidianos se puede ilustrar esta situación de la siguiente manera: una fábrica de manufactura sin sus obreros completos no podría producir al 100 % de sus capacidades, un equipo de fútbol sin sus 11 jugadores tampoco podría rendir al 100 %, en ambos casos está alterada su Estructura Organizacional, siendo necesario adoptar dos caminos de solución, rediseñar su estructura con los elementos que se disponen, asignándoles más funciones y responsabilidades o completar sus elementos (obreros, jugadores).

La característica fundamental de los elementos de combate de todo Ejército es la “Unidad”, concebida esta como un sistema integrado por componentes que actúan de manera complementaria e interrelacionada entre sí, para alcanzar como resultado de su accionar conjunto un objetivo común; pero no solo esto, sino que cada componente de la unidad tiene una misión individual dentro del todo, es decir, que tan solo faltando uno se alteraría la naturaleza de la Unidad, pudiendo estar en riesgo el cumplimiento de su misión y, por consiguiente su razón de ser.

El siguiente ejemplo puede dar mayores alcances y facilitar la comprensión de lo manifestado en el párrafo anterior: en una Sección de Fusileros de un Batallón de Infantería Motorizado (BIM) existen 38 puestos y cada uno de ellos debe ser ocupado por un combatiente (Clase o Soldado) que cumple una responsabilidad específica, pudiendo ser fusilero, tirador lanza cohetes, tirador de ametralladora, etc., bastaría que su efectivo fuera 37 y no 38, para que las capacidades de la

Sección se vean reducidas, pues alguno de los 38 puestos se quedaría sin cubrir; claro que en la realidad, en una Sección que debe tener 38 efectivos no solamente falta uno sino varios, y es más, en algunos casos hay secciones que no disponen de efectivos, desnaturalizándose la estructura de las unidades en todos los niveles, pues no es lo mismo un Batallón con 80 o 100 efectivos de Tropa, que uno con 566 que debe ser el efectivo de un BIM según su Cuadro de Organización y Equipo (COEq), así como una Brigada que debería tener 3,000 hombres (TSM) aproximadamente y que solo dispone de 800 o 1,000. Este problema de efectivos afecta directamente la estructura organizacional y las capacidades de las Brigadas, pues limita sus posibilidades para la instrucción y entrenamiento y por ende para la ejecución de Operaciones de Combate. En consecuencia, al estar el Ejército con sus Órganos de Línea (DDEE) incompletos, y siendo éstos los que constituyen la masa y el componente principal de la institución, queda claro en los hechos que su Estructura Organizacional esta desnaturalizada y alterada.

2.2.5 Operaciones de Combate en Guerra Convencional

El Ejército se organiza para operaciones en Unidades de Combate, que son sistemas de estructura y magnitud variada conformados por elementos que funcionan de manera coordinada e interrelacionada, complementándose entre sí, es decir cada elemento contribuye al funcionamiento del otro y todos al funcionamiento de la unidad. El nivel más alto de esta organización lo constituyen las Unidades de Combate denominadas Grandes Unidades de Batalla (EO, DE) que son de organización variable y temporal, dependiendo de la misión asignada y del Teatro de Operaciones donde deberán actuar; a partir de estas unidades y hacia abajo todas las unidades de combate son de organización fija.

El siguiente nivel lo constituyen las Brigadas, que actúan encuadradas dentro de las GGUU de Batalla (EO, DE), es decir son sus elementos componentes pudiendo ser de Combate, Apoyo de Combate y Apoyo Administrativo, la acción conjunta e integrada de las Brigadas contribuye a los resultados del escalón superior. A su vez los elementos de estas Brigadas son las unidades de magnitud Batallón, que bajo un mando único actúan de manera complementaria e integrada, es decir, desarrollan tareas específicas que corresponden a cada función y

especialidad, pero que se complementan entre sí para cumplir con la misión de la Brigada que es el todo y constituye la unidad.

El siguiente nivel lo conforman las Compañías de cada Batallón que vienen a ser sus elementos componentes y que igualmente actúan de manera conjunta y coordinada para permitir el cumplimiento de la misión del Batallón. Por último y en el nivel más bajo de esta estructura se ubican las Secciones que constituyen los elementos de las Compañías del Batallón y que mediante sus propios elementos (soldados combatientes) cumplen misiones para estas.

De esta manera se puede entender que en una escala sucesiva y hacia arriba, cada unidad de un nivel determinado es también elemento de otra unidad de mayor nivel. Los elementos de cada unidad actúan de manera conjunta, coordinada, interdependiente y complementaria entre sí, para el logro de su propia misión y de la misión de la unidad a la cual pertenecen.

Esta es la razón fundamental y el porqué de la necesidad de contar en forma permanente con unidades al 100 % de sus capacidades en personal, lo que permitiría durante la preparación (en tiempos de paz), mediante la instrucción y el entrenamiento (ejercicios aplicativos, maniobras en el terreno, etc.), alcanzar los niveles óptimos para actuar de manera coordinada durante el desarrollo de operaciones de combate.

La situación actual no permitiría que las brigadas conduzcan operaciones de combate en Guerra Convencional, por la sencilla razón de que sus unidades componentes (Batallones, Regimientos, Grupos, etc.) no disponen de la totalidad de sus efectivos de Tropa y al no disponer de sus efectivos completos sus sub unidades (Compañías, Baterías, etc.), y consecuentemente los elementos que componen estas (Secciones, pelotones), no podrían cumplir su misión en el nivel que les corresponde, pues tendrían responsabilidades que asignar a sus elementos y estos no estarían completos, consecuentemente, habrían misiones individuales sin asignar, afectándose de esta manera al todo o sea a la Brigada.

Para mayor ilustración va el siguiente ejemplo: si en un Batallón de Infantería Motorizado (BIM), una de sus Compañías de Fusileros que debe tener 123 hombres (COEq No 2-515 S-N/C de 1997) organizados en cuatro secciones (3 de Fusileros y 1 de Comando y Servicios), solo dispone de 90, significa que esta compañía

podría conformar solo dos secciones de Fusileros de 38 hombres y una de 14, obviando la sección Comando y Servicios, o podría conformar solamente tres secciones de fusileros pero de 30 hombres, y al igual que la combinación anterior obviando la sección Comando y Servicios, en consecuencia este BIM tendría dificultades para la ejecución de operaciones de combate (en Guerra Convencional), la explicación es la siguiente: en todos los ejércitos del mundo las tropas se organizan en “Unidades de Combate” de cualquier magnitud (desde Grupos, Equipos o Secciones hasta Brigadas o Divisiones de Ejército), y cada Unidad de Combate está conformada por elementos, pudiendo ser estos, Tropa/soldados combatientes en los niveles más bajos o grupos de tropa constituidos en Unidades en los niveles mayores. Así, en una Sección sus elementos son la Tropa/soldados, en una Compañía sus elementos son las Secciones, en un Batallón las Compañías, hasta llegar a una Brigada que está conformada por Batallones y una Gran Unidad de Batalla (DE, EO) que tiene como elementos componentes a las Brigadas. Estas Unidades de Combate tienen dos características esenciales que también son comunes en todos los ejércitos del mundo: la primera es el sentido de unidad, es decir, la forma de actuar de manera integrada como un todo, independientemente del nivel o magnitud y la cantidad de elementos que tengan, de ahí la designación de “Unidad”; y la segunda es que cada uno de sus elementos componentes, cumple una función específica, de manera tal, que se complementa con los otros y contribuye al conjunto, haciendo posible que este a su vez, actúe como una unidad o elemento. De lo manifestado se puede deducir, que la falta de un elemento dentro del conjunto (Unidad), puede alterar o poner en riesgo su funcionamiento o el cumplimiento de su misión, es decir, la conducción de operaciones de combate.

2.2.6 Operaciones Conjuntas en Guerra Convencional

Son las que se desarrollan con la participación del Ejército, la Marina de Guerra y la Fuerza Aérea, de manera integrada y bajo un mando único, con la finalidad de optimizar al máximo sus capacidades y lograr el cumplimiento de una misión, que siempre obedecerá al alcance de Objetivos Estratégicos Nacionales o la protección de los Intereses Nacionales, el éxito de estas operaciones está en la Acción Conjunta de sus componentes, que deben estar en plenitud de sus capacidades militares. Las

FFAA constituyen en consecuencia un instrumento del Poder Nacional para alcanzar dichos objetivos o para proteger dichos intereses.

En nuestro país las Operaciones Conjuntas para ejecutar acciones armadas pueden darse en dos situaciones: para enfrentar a enemigos internos (subversión, narcoterrorismo) y para enfrentar a enemigos externos. En la primera situación, normalmente las operaciones se desarrollan dentro del campo de la Guerra No Convencional y es la que se está conduciendo en la zona de los valles de los ríos Apurímac, Ene y Mantaro (VRAEM), donde participan de manera focalizada fuerzas que no involucran a la totalidad de sus integrantes ni de sus capacidades, siendo las de mayor magnitud los Batallones (Contra Terroristas), que no actúan como un todo, sino que emplean patrullas de combate del nivel Sección o Compañía con misiones particulares, independientes y temporales, normalmente. En la segunda situación, la magnitud de la fuerza conjunta sería mayor, pudiendo involucrar a la totalidad de cada uno de los componentes de las FFAA; en este caso estaríamos dentro de lo que denominamos Guerra Convencional.

“El CCFFAA es el responsable de realizar el planeamiento, preparación, coordinación y conducción de las operaciones y acciones militares de las FFAA” (Decreto Legislativo 1134, 2012), Artículo 14. Esto significa que dada una situación de conflicto externo o Guerra Convencional, los tres institutos deben estar en condiciones óptimas de ser empleados de manera conjunta, coordinada e integrada y tener las capacidades para garantizar el cumplimiento de una de las funciones rectoras del MINDEF que es la de “Garantizar, a través del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas y las Instituciones Armadas, la soberanía e integridad territorial en los espacios aéreo, terrestre, marítimo, lacustre y fluvial” (Artículo 5.2).

El Ejército para la conducción de Operaciones Conjuntas de Guerra Convencional tendrá como base a sus elementos de maniobra, que son sus cinco Divisiones de Ejército, las cuales deberán reestructurarse y adoptar la forma de GGUU de Batalla, para lo cual deberán determinarse: su misión, el Teatro de Operaciones donde tendrán que actuar y su composición en base a las Brigadas. Esta es la situación natural de este tipo de GGUU, por lo que su estructura y organización son de carácter temporal y variable.

La circunstancia actual de conflicto interno tal vez no permita ver la necesidad de contar con un Ejército en plenitud de sus capacidades, sin embargo en una situación real de amenaza externa, estaría limitada su posibilidad de ejecutar Operaciones Conjuntas de Guerra Convencional, en las cuales su participación es crucial, pues es la única fuerza que puede ejercer directamente, continuamente, en forma discriminada y completa el control sobre el territorio, las personas y los recursos en la zona de conflicto - Teatro de Operaciones (Headquarter Department of the Army, 2001).

Corresponde al MINDEF como componente del Sistema de Defensa Nacional, garantizar el empleo del Ejército en Operaciones de Combate de Guerra Convencional, de manera eficiente y eficaz. Dado que el Ejército tiene a sus GGUU que son sus elementos de maniobra, reducidos en su principal componente de personal (la Tropa), es posible que su desempeño bajo la conducción del CCFFAA en operaciones conjuntas, pueda poner en riesgo el empleo de las otras fuerzas (Marina y Fuerza Aérea).

2.3 Marco Conceptual

- Brigada – Es una unidad de combate de escalón superior e inmediato a un Batallón, con autonomía propia y que puede ser según su función, de Combate, de Apoyo de Combate o de Apoyo Administrativo.
- Cuadros de Organización y Equipo – Son los documentos que contienen la cantidad de personal, sus puestos y funciones específicas que deben desempeñar, así como el equipo y armamento individual que les corresponde llevar, dentro de una Unidad Militar.
- División de Ejército – Es una Gran Unidad conformada por Brigadas, es el nivel máximo de organización con autonomía propia en el Ejército, su estructura es variable y depende de su misionamiento y empleo.
- Efectivo Autorizado – Es la cantidad numérica que es adoptada convencionalmente en el Ejército para determinar el número de clases y soldados que deberán tener las unidades, normalmente es menor al Efectivo de Organización. Se emplea con la finalidad de formalizar la estructura organizacional de una unidad que no está al 100 % de sus efectivos.

- Entrenamiento – Es la fase complementaria de la instrucción básica que recibe el soldado, en la que se le perfecciona y especializa, así como la que le permite actualizar y afianzar los conocimientos adquiridos.
- Guerra Convencional – Es el enfrentamiento armado entre dos o más fuerzas regulares o convencionales de procedencia diferente (países en conflicto), enmarcados en el respeto a las normas y acuerdos internacionales (Derechos de la guerra).
- Instrucción – Es la fase introductoria en la vida militar, específicamente la que reciben los nuevos reclutas en el Ejército, así como en las escuelas de formación. En esta fase se reciben los conocimientos básicos que permiten el desenvolvimiento del soldado durante el servicio militar.
- Operaciones Conjuntas – Son las que se desarrollan con el empleo simultáneo, coordinado y complementario de las tres fuerzas, Ejército, Marina y Aviación. Normalmente en guerra convencional.
- Servicio Militar – Es la actividad que desarrollan los soldados en un cuartel o instalación militar, pudiendo ser varones o damas, de manera voluntaria en el Perú, con derecho a una asignación económica (propina). Durante este servicio cumplen funciones o tareas administrativas, y reciben instrucción y entrenamiento para el combate en Guerra Convencional y No Convencional.
- Sistema de Defensa Nacional - Conjunto interrelacionado de principios, normas, procedimientos, técnicas, instrumentos y elementos del Estado, cuya finalidad es garantizar la Seguridad Nacional mediante la concepción, planeamiento, dirección, preparación, ejecución y supervisión de acciones en todos los campos de la defensa nacional (Decreto Legislativo 1129, 2012), Artículo 3.
- Tropa – Es un término empleado para designar al personal de clases y soldados que realiza el Servicio Militar, es el nivel más bajo en la escala profesional de la carrera de las armas.
- Unidad – Es un elemento de organización fija dentro del Ejército, cuya estructura, efectivos y medios materiales han sido previamente determinados por los niveles competentes y están establecidos en los Cuadros de Organización y Equipo. Cumple una misión específica durante el combate,

pudiendo ser de diferente magnitud, dependiendo del nivel al que corresponda, por lo que recibe diferente denominación (Sección, Compañía, Batallón, Brigada, etc.).

CAPÍTULO III

Metodología de la investigación

3.1 Enfoque de investigación

La problemática de la falta de Personal de Tropa en Servicio Militar Acuartelado en el Ejército emerge del análisis de un sector de la realidad social (Sector Defensa). Esta problemática se manifiesta en hechos concretos observados y percibidos a través del contacto directo con el medio a investigar (el Ejército), siendo esta realidad, además, poco documentada, pues no se han encontrado estudios que vinculen un problema focalizado en una parte de lo que constituye el amplio sector de la Defensa con todo el conjunto (Sistema de Defensa Nacional). Por consiguiente, no existe una teoría formal consolidada que aborde este asunto, lo que le da cierta particularidad que permite orientar este trabajo de investigación hacia el Enfoque Cualitativo.

Con frecuencia se elige una alternativa de investigación cualitativa, porque se trata de abordar un sector de la realidad humana “no documentado”. Lo que quiere decir que no existe un desarrollo consolidado de teoría formal o general, por lo que se requiere de un trabajo de producción teórica sustantiva. Precisemos que una teoría Sustantiva involucra el estudio de un fenómeno ubicado en un contexto situacional particular, mientras que una teoría Formal emerge del estudio de un fenómeno determinado en muy diferentes tipos de situaciones. (Quintana, 2006)

El resultado de esta investigación no está basado en teorías formales, más bien pretende elaborar teoría Sustantiva (de rango medio) que permita mayores alcances con relación al problema específico que afecta al Ejército y que por extensión o consecuencia podría afectar también a todo el Sistema de Defensa Nacional. La guía metodológica de este trabajo es inductiva, pues antes de buscar la comprobación o verificación de una propuesta teórica, busca un descubrimiento, es decir una propuesta nueva de solución al problema; asimismo tiene un planteamiento holístico pues el objeto de estudio es abordado de manera integral, considerando a todos sus componentes (humanos, materiales, organizacionales, sus interacciones y sus relaciones) sin la necesidad de reducirlos a variables (Taylor & Bogdan, 1984). Otra característica que define este estudio dentro del enfoque

cualitativo es la intención del investigador de apartarse en lo posible de conceptos preconcebidos, creencias y percepciones propias; lo que le permite ampliar su perspectiva, con los aportes recibidos de quienes participan en el proceso de investigación. Además, durante todo el proceso investigativo se integran nuevos elementos relacionados al tema objeto de estudio que son analizados con el rigor que requiere un trabajo que entraña confiabilidad y veracidad.

“El enfoque cualitativo utiliza la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006, pág. 8).

Normalmente, no se establecen o prueban hipótesis antes de la recolección de datos. “Mas bien, durante el proceso el investigador va generando hipótesis de trabajo que se afinan paulatinamente conforme se recaban mas datos, o las hipótesis son uno de los resultados del estudio” (pág. 550).

Atendiendo a estas consideraciones, no se han planteado hipótesis; además, los datos numéricos son solamente referenciales y contribuyen a tener una mejor perspectiva de la realidad estudiada no siendo necesario procesarlos y someterlos a comparaciones estadísticas.

De manera general, el enfoque cualitativo permite al investigador una interacción permanente con el objeto de estudio, condición que concuerda exactamente con la realidad del autor del presente trabajo de investigación, pues siendo miembro activo del Ejército, que es el medio donde se visualiza el problema, está permanentemente en contacto con los hechos y circunstancias que acontecen en el discurrir institucional; además de tener la posibilidad de adaptar los procesos investigativos a las características propias de este medio, en tal sentido la selección de la muestra, la recolección de los datos, el proceso de análisis y la producción de los resultados, han sido secuenciales y congruentes, manteniendo las particularidades que corresponden a cada fase del proceso de investigación; estas consideraciones constituyen también, una característica fundamental de la investigación cualitativa que es la flexibilidad, que permite al proceso investigativo adaptarse a cada escenario siempre cambiante donde se realiza la investigación.

La Metodología Cualitativa es aquella cuyos Métodos, Técnicas e Instrumentos concretos se encuentran en la lógica de observar holísticamente

la realidad en toda su complejidad (como un todo). Es decir, de manera subjetiva. Su unidad de análisis fundamental es la cualidad (o característica), de ahí su nombre: Cualitativa. (Vargas, 2011, pág. 56)

La investigación Cualitativa permite flexibilidad al abordar el estudio del problema, lo cual implica que, en el desarrollo de este, se pueden emplear procedimientos de los diferentes diseños de este enfoque. Este tipo de investigación no se planea detalladamente sino más bien, se va acomodando a cada situación particular del ambiente o escenario de estudio, lo que permite que la trayectoria cualitativa preestablecida pueda ser modificada y adaptada a las situaciones cambiantes que se van presentando a medida que se profundiza en el estudio; lo cual constituye una ventaja para el investigador, pues le permite cierta libertad y amplitud de acción en el empleo de los métodos y procedimientos de cada una de las etapas del proceso de investigación: desde la inmersión inicial en el ambiente de estudio, la estancia en el campo, la recolección y análisis de los datos, hasta la generación de la teoría Sustantiva o la formulación de hipótesis.

Los planteamientos cualitativos son: abiertos, expansivos, no direccionados en su inicio, fundamentados en la experiencia e intuición, se aplican a un número pequeño de casos, el entendimiento del fenómeno es en todas sus dimensiones, se orientan a aprender de experiencias y puntos de vista de los individuos, valorar procesos y generar teoría fundamentada en las perspectivas de los participantes. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006, pág. 549)

3.2 Tipo de investigación

Para el desarrollo de este estudio se siguió el diseño de la Teoría Fundamentada, pues el investigador no inició la investigación basado en una teoría preconcebida, la intención fue que la teoría emerja a partir de los datos, buscando en lo posible generar conocimientos que aumenten la comprensión del problema y sean opciones de solución. Los datos fueron recopilados de manera sistemática de fuentes diferentes, siendo las principales la observación directa del investigador y diversos tipos de documentos. Los procedimientos para organizar la información e interpretarla fueron la Codificación Abierta, Axial y Selectiva que son propios de la Teoría Fundamentada.

La teoría sustantiva que se generó mediante este tipo de investigación es de naturaleza local, pues sus explicaciones se circunscriben al Ejército y al Sistema de Defensa Nacional, aportando nuevas perspectivas y visiones del tema de estudio. La Teoría Fundamentada se desarrolló mediante el método Comparativo Constante y el Muestreo Teórico, siendo empleado el primero con mayor incidencia, en razón de que el investigador, durante todo el proceso codificó y analizó los datos de manera simultánea, desarrollando conceptos que se vinculan entre sí y le permitieron entender y clarificar los diversos aspectos del tema de estudio. Esto permitió que las proposiciones teóricas (teoría Sustantiva y Formal) que se generaron al término del estudio, procedan directamente de la información acumulada luego de su procesamiento sistemático, lo cual es característica primordial de la Teoría Fundamentada.

La Teoría Fundamentada como proceso de investigación es interactiva y reflexiva, lo cual significa que el acopio de la información y su análisis son constantes y simultáneos; para el análisis de los datos y la información fue conveniente hacer una abstracción de los conceptos preconcebidos y de la influencia de los estudios previos que es muy limitada en este caso, lo que permitió al investigador tener libertad de acción para formular sus conceptos. Este proceso también fue abierto, pues recogió todas las perspectivas e impresiones, indistintamente de donde o de quien procedan, lo que dio al investigador mayores herramientas para analizar la información y lograr conceptualizaciones más profundas y elaboradas.

La Teoría Fundamentada utiliza el método inductivo para descubrir teorías, conceptos, hipótesis y proposiciones partiendo directamente de los datos, y no de supuestos a priori, de otras investigaciones o de marcos teóricos existentes. Este método no persigue producir teorías formales, sino más bien teorizar sobre problemas muy concretos que podrían adquirir categoría superior en la medida en que se le agreguen nuevos estudios de otras áreas sustanciales o, dicho de otro modo, el investigador no pretenderá probar sus ideas al generar teoría fundamentada, sino sólo demostrar que son plausibles. (Amenzcua & Gálvez, 2002)

3.3 Método de investigación

El método de investigación es el conjunto de procedimientos lógicos, rigurosos y ordenados que sigue el investigador para obtener conocimiento, es decir el camino o ruta que lo llevan a la construcción teórica. Estos procedimientos son la guía del investigador para alcanzar los objetivos de la investigación y comprenden la ejecución de determinadas actividades en un tiempo establecido.

El método de investigación desarrollado durante este trabajo es el inductivo que es propio de la Teoría Fundamentada que es el tipo de investigación empleado, este método parte de los fenómenos o problemas específicos para llegar a la teoría, asciende de lo particular a lo general y normalmente emplea los siguientes pasos: Registro de los hechos relacionados con el tema en investigación, Análisis de los registros, Establecimiento de definiciones claras de cada concepto adquirido y Clasificación de la observación obtenida.

Inicialmente, se pretende responder a la siguiente cuestión: ¿Cómo se realizará esta investigación?, y posteriormente, se determinan las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se desarrolla todo el proceso de investigación (Quintana, 2006). Estas consideraciones permitieron definir la trayectoria cualitativa a seguir, la misma que fue un plan con cierta flexibilidad, orientado a permitir la toma de contacto con la realidad objeto de estudio; que en este caso es el Ejército con su problemática de falta de personal de Tropa para el Servicio Militar Activo Acuartelado y su relación con todo el Sistema de Defensa Nacional; así como la manera de obtener el conocimiento acerca de esta realidad.

Antes de dar respuesta a la cuestión inicial, de ¿cómo se realizará esta investigación?, es conveniente manifestar, que se han desarrollado actividades previas; que permitieron encuadrar en el tema al investigador y sirvieron de punto de partida para el desarrollo de todo el proceso investigativo, estas actividades son:

- La determinación de la existencia de una realidad problemática que requería ser estudiada, enfatizando que el investigador, en esta situación particular, pudo percibirla directamente como miembro activo del Ejército, lo cual “a priori”, generaba una ventaja a favor del desarrollo del proceso investigativo, considerando la existencia de una perspectiva desde adentro, lo que ciertamente no limitó la posibilidad de ampliar esta perspectiva, con los aportes e

impresiones de quienes participaron en el proceso de investigación durante su desarrollo.

- El análisis de los aportes recibidos de la literatura relacionada, que ha contribuido a la formulación de las preguntas de investigación y a establecer los objetivos.
- La justificación de la necesidad de realizar el presente estudio, y;
- La determinación de su viabilidad.

Estas actividades ayudaron a trazar un derrotero que, siendo flexible, orientó todo el desarrollo de la investigación, con la ventaja adicional de tener al investigador como parte del objeto de estudio lo que le dio la posibilidad de estar en contacto directo con la realidad y explorar información de primera mano durante todo el proceso investigativo.

Pasando al proceso en sí, de cómo se desarrolló la investigación; inicialmente, se hizo acopio de la información necesaria que procede de documentos, entrevistas, la propia observación y vivencias del investigador, anotaciones y otras fuentes. Posteriormente se hizo el análisis de la información empleando los diseños: Sistemático (codificación abierta, axial y selectiva) y Emergente, lo que permitió interpretar los resultados que fueron la base para el planteamiento de las teorías Sustantiva y Formal, que generó este estudio.

En cuanto a las circunstancias de modo (manera en que se desarrolla el proceso de investigación); definitivamente, es un proceso que tiene en esencia las características propias de la Investigación Cualitativa, es decir es un proceso inductivo en el que el conocimiento se fue construyendo a medida que se avanzaba en la investigación, con la incorporación de información nueva, conformando categorías de conceptos que van de lo simple a lo mas complejo. En el proceso se integraron holísticamente todos los componentes del objeto de estudio, que comprenden tanto los elementos humanos que lo conforman, así como su estructura organizacional, su infraestructura material y los procesos y procedimientos que los relacionan; es un proceso dinámico, en el que tanto el recojo de la información como su análisis estuvieron en permanente interacción con el investigador de manera tal que fueron revisados y evaluados durante todo el proceso, hasta la saturación de los datos y la información.

En cuanto a las circunstancias de tiempo, el trabajo y la rutina del día a día fueron limitantes para el cumplimiento de los plazos establecidos pues no permitieron al investigador dedicarse exclusivamente a la tarea de investigación, obligándolo al empleo de periodos adicionales de trabajo, que significaban un mayor esfuerzo, sin embargo siendo el investigador parte del medio de estudio, de alguna manera compensó estas dificultades, pues los tiempos para obtener alguna información fueron mas cortos, considerando que la realidad de algunos problemas observados estaba al alcance directo del investigador.

En relación con las circunstancias de lugar, en donde se llevó a cabo esta investigación, se puede manifestar que fueron favorables al proceso en sí, pues al ser el investigador parte del objeto de estudio, estaba en el medio mismo donde se condujo todo el proceso de investigación, lo que significa que el propio ambiente laboral fue parte del estudio, constituyendo esta circunstancia una ventaja, pues la información y la problemática de estudio fueron percibidas directamente.

3.4 Escenario de estudio

De manera general el escenario de estudio está constituido por los ambientes o instalaciones del Ejército en razón de que son los lugares en los que se apreció la existencia del problema y en donde se obtuvo la información; sin embargo, se puede circunscribir el escenario de estudio, al Cuartel General del Agrupamiento de Ingeniería TC Pedro Ruiz Gallo y a los ambientes del COPERE, considerando que son los lugares donde el investigador laboró durante los años 2018 y 2019 respectivamente, siendo este el periodo durante el cual se llevó a cabo el estudio.

3.5 Objeto de estudio

El Ejército, para la ejecución de operaciones en Guerra Convencional se organiza en escalones de combate, estando las Divisiones de Ejército en el máximo nivel, seguidas de las Brigadas que las conforman y de los Batallones que son parte de éstas. Las Divisiones de Ejército pueden variar en magnitud y organización, en razón al misionamiento que reciban y a su punto de aplicación, pero las Brigadas y Batallones deben tener siempre una organización fija, la que normalmente obedece a los Cuadros de Organización y Equipo previamente determinados. Para efectos de este estudio la población es todo el Ejército, pero durante el proceso investigativo se abordaron por separado sus componentes en los diferentes niveles

organizacionales: División de Ejército, Brigada y Batallón; que constituyen las muestras; la lógica de este procedimiento está determinada por la particularidad que entraña cada nivel, debido a que el misionamiento en combate es consecuente con la magnitud de la fuerza y por ende la carencia de personal de Tropa, no es percibida ni afecta de la misma manera a un Batallón que a una Brigada o División.

Dado que es una particularidad de la investigación cualitativa, el hecho de que no haya parámetros definidos para el tamaño de la muestra, así como la libertad que tiene el investigador de determinar el número de unidades de investigación; se tomaron como unidades de análisis a algunas Divisiones, Brigadas y Batallones, específicamente a la 1ª Brig Inf – I DE y al Agrup Ing TC PRG – IV DE, sin que eso signifique que sean representativos de la población Ejército.

Se tomaron como referencia a estas GGUU porque el investigador conoce de primera mano sus particularidades y características, pues se desempeñó como Comandante de Unidad en un Batallón de Ingeniería de la 1ª Brig Inf el año 2012 y durante los años 2017 y 2018 como Jefe de Estado Mayor Administrativo del Agrup Ing TC PRG.

3.6 Observables de estudio

Los observables de este estudio de investigación son: El déficit de personal de Tropa en Servicio Militar Acuartelado en el Ejército y el Sistema de Defensa Nacional.

- El Ejército está atravesando una situación de “déficit de personal de Tropa” desde la implementación de la ley 27178 “Ley del Servicio Militar”, que entró en vigencia a partir del 1 de enero del año 2000. Las Unidades y Grandes Unidades, no disponen de sus efectivos de Tropa de acuerdo a sus Cuadros de Organización y Equipo (COEq), que son los que determinan la Estructura Organizacional para su empleo en operaciones de combate de Guerra Convencional. El Ejército es uno de los Órganos Ejecutores del Ministerio de Defensa y por consiguiente tiene una participación relevante dentro del Sistema de Defensa Nacional. La situación de déficit que atraviesa el Ejército por más de 18 años en su principal componente humano que es el personal de Tropa, acarrea una serie de limitaciones a la institución y por ende a su empleo, específicamente en Operaciones Conjuntas de Guerra Convencional.

- El Sistema de Defensa Nacional tiene como responsabilidad garantizar la Seguridad Nacional y uno de sus componentes es el Ministerio de Defensa del cual es parte el Ejército como uno de sus Órganos Ejecutores, además como parte de las FFAA es uno de los instrumentos del Poder Nacional. Ante una situación de crisis o emergencia ocasionada por una agresión o cualquier circunstancia procedente del exterior que amenace la seguridad o integridad nacional, el principal elemento del Estado para enfrentarlo está constituido por sus FFAA y entre ellas el Ejército lleva el peso principal, por tanto, al estar limitado en sus capacidades también afecta al Sistema de Defensa Nacional en su conjunto.

3.7 Fuentes de información

Se emplearon como fuentes para la obtención de información: al propio investigador, que en una Investigación Cualitativa constituye el principal instrumento de recolección de datos, además de ser el portador de sus propias vivencias y experiencias con relación al tema de estudio, a oficiales del Estado Mayor de algunas Divisiones, Brigadas, Batallones y del Comando de Personal del Ejército (COPERE).

Una de las características de la investigación cualitativa es la cantidad abundante de información obtenida.

Hay multiplicidad de fuentes y formas de datos. Hay información que proviene de observaciones estructuradas o no estructuradas. Otra de entrevistas, ya sean abiertas, estructuradas o etnográficas, y también de medidas menos intrusivas, como documentos cotidianos o especiales, registros o diarios. (Fernández, 2006)

Según Miles y Huberman (1994), citados en (Fernández, 2006). “en algunos estudios puede haber información proveniente de cuestionarios y encuestas, películas y vídeos, o datos provenientes de pruebas de diversos tipos”.

Las fuentes más cercanas y accesibles para el recojo de información fueron los oficiales de Estado Mayor de Personal de la IV DE (Pichari), de la 1ª Brig Inf (Tumbes) y del Agrup Ing TC PRG (La Merced); así como también oficiales de la Subjefatura de Administración de Tropa del COPERE (Lima). Los aportes recibidos de estas fuentes fueron principalmente datos numéricos de la situación de

efectivos de Tropa, disposiciones, directivas y otros documentos relacionados, lo que permitió determinar en el análisis, como es el manejo y administración del personal de Tropa tanto a nivel institucional como a nivel División de Ejército y Brigada. Las fuentes de las GGUU mencionadas proporcionaron información referente a las realidades particulares que estas atraviesan con relación a su personal de Tropa, no significando que estas particularidades sean generales para todas las GGUU del Ejército. El interés del investigador en la Investigación Cualitativa no es generalizar los resultados de su estudio a una población mas amplia (Hernández, Fernández, & Baptista, 2006, pág. 561).

También se contó con la colaboración de algunos Ex Comandantes de Unidad y GU que aportaron sus experiencias, impresiones y opiniones respecto de las limitaciones de personal de Tropa que tuvieron durante su gestión, estos aportes fueron relevantes porque permitieron el intercambio de opiniones y vivencias con el investigador, lo que le dio mayores elementos de juicio para sustentar sus conclusiones.

Lorenzo, Martínez y Martínez (2004), citados por (Rodríguez & Valldeoriola, 2009, pág. 20) refieren que no resulta funcional el empleo de un número excesivo de fuentes de información, sino que el investigador debe ser capaz de seleccionar las que mejor correspondan a sus necesidades e intereses. Esto se tuvo en cuenta durante todo el proceso de recopilación de la información, por lo que se recurrió solamente a las fuentes estrictamente necesarias y para el aporte específico requerido en determinado momento.

También se hizo uso extensamente, de fuente escrita relacionada a los temas en investigación; empleándose libros, reglamentos, revistas, leyes, normas, directivas, etc.

Para validar los datos obtenidos se realizó durante el proceso de análisis y clasificación de la información, la triangulación de datos, buscando encontrar coincidencias entre las informaciones proporcionadas por los oficiales, específicamente, relacionadas a sus propias experiencias en cuanto a la situación y dificultades que tuvieron durante su gestión al mando de sus unidades. Asimismo, se hizo la triangulación entre las fuentes bibliográficas empleadas, relacionadas a

información doctrinaria necesaria para la comprensión de algunos conceptos empleados.

3.8 Técnicas e instrumentos de acopio de información

3.8.1 Técnicas de acopio de información

La recolección de datos se realizó en los ambientes naturales donde están desplegadas las unidades de análisis, es decir en los cuarteles y guarniciones que albergan a los Batallones, las Brigadas y las Divisiones de Ejército, así como en las dependencias del Cuartel General del Ejército que tienen la responsabilidad de administrar personal (COPERE).

En las investigaciones de tipo cualitativo se buscará que las técnicas de generación y recolección de información respondan a un encuadre particular derivado de las características de cada situación, circunstancia, persona o grupo, más que a un proceso de estandarización u homogenización de estas. Así como, también, deberán corresponder a los progresos obtenidos en la comprensión de las respectivas realidades por parte del investigador, lo que conllevará a que, en ocasiones, con cada etapa de la investigación se tengan que variar las técnicas e instrumentos usados. (Quintana, 2006)

Normalmente el proceso Cualitativo emplea métodos de recolección de datos no estandarizados, pues no se hacen análisis estadísticos, los datos obtenidos son mas bien subjetivos (perspectivas y puntos de vista de los participantes, emociones y otras manifestaciones de este tipo).

En una investigación cualitativa el plan de recolección de información es emergente y cambiante en función de los hallazgos realizados durante el avance del proceso investigativo. Este plan va señalando cuáles son las estrategias de recolección de datos más adecuadas, cuáles los tiempos y lugares más convenientes. Todo lo anterior, por supuesto, ha de tener en cuenta las características propias de las personas interpeladas, el grado de familiaridad con la realidad analizada, la disponibilidad de tiempo del investigador y el nivel de madurez alcanzado en el proceso investigativo. (Sandoval, 2002, pág. 136)

En la Teoría Fundamentada se pueden utilizar datos del tipo Cuantitativo, Cualitativo o ambos, siendo las principales estrategias para el acopio de

información y registro de esta, las entrevistas, la observación y cualquier tipo de documento, inclusive los audiovisuales (Rodríguez & Valldeoriola, 2009, pág. 62).

Las Técnicas de recolección de información empleadas fueron:

- La observación participante, que involucra directamente al investigador y le permitió mediante visitas a las unidades, apreciar en su propio medio el proceso de captación de Tropa, el proceso de Instrucción y Entrenamiento, la organización de las Unidades, las vivencias del personal de Tropa, etc.
- La entrevista abierta, que permitió al investigador interactuar con el personal de Tropa y sus jefes e instructores para recoger opiniones a cerca de las condiciones de vida en los cuarteles, las dificultades para la Instrucción y Entrenamiento, la procedencia y nivel de vida del personal de Tropa antes de enrolarse al Servicio Militar, las dificultades que afrontan los comandantes de Unidad para gestionar sus unidades reducidas en personal, etc.
- Análisis de documentos, se consideran documentos formales aquellos que son parte de los archivos institucionales y han sido remitidos o difundidos, el acceso a estos documentos permitió obtener información real y oficial a cerca del tema de investigación. El hecho de que el investigador sea un oficial en actividad le permitió acceder por función, al contenido de esta documentación, asimismo pudo hacer coordinaciones con otros oficiales de Estado Mayor de las dependencias de personal de otras GGUU y del COPERE para recibir información necesaria que contribuyó al desarrollo de la investigación. También se analizó documentación que no es formal, pero con información veraz que fue proporcionada por colaboradores del investigador, respetando las consideraciones de seguridad normadas por la institución. Esta actividad también incluyó el acceso a información de los archivos pasivos que contienen datos de años anteriores. La información documentaria empleada fue abundante, conteniendo también documentos de difusión abierta como son libros, revistas, leyes y reglamentos a los que el investigador pudo acceder de manera directa.
- Análisis de archivos fotográficos, las fotografías de estos archivos han sido obtenidas directamente por el investigador en la fase de trabajo de campo, y recibidas de los colaboradores (oficiales que laboran en otras GGUU y

unidades) a pedido del investigador de acuerdo con aspectos específicos, pudiendo obtenerse vistas de las instalaciones, de las actividades administrativas, de la conducción de la instrucción y de otras actividades en las que la Tropa participa.

3.8.2 Instrumentos de acopio de información

Para una investigación Cualitativa son mas adecuados los instrumentos de investigación que permiten la observación directa, el diálogo, la entrevista abierta y las discusiones de grupo (Mora, 2005). En este sentido el hecho que el investigador este inmerso en el propio ambiente de estudio jugó un papel preponderante para el recojo de información, particularmente mediante el empleo del cuaderno de notas y la fotografía durante la observación directa.

Para el recojo de información bibliográfica se emplearon fichas y libretas de notas. Durante las entrevistas se emplearon cuestionarios no elaborados y preguntas sueltas buscando respuestas directas y objetivas. Adicionalmente se emplearon con bastante frecuencia instrumentos no tradicionales pero que en estos tiempos son parte de la vida cotidiana y facilitan enormemente la comunicación y el intercambio de información (Figura 9):

- Las redes sociales, como “WhatsApp”, que es una herramienta que permitió el intercambio de información en formatos diversos como textos, fotografías e inclusive respuestas a preguntas y opiniones, acortando los tiempos y facilitando el flujo de la información.
- El Internet (navegadores), que permitió el acceso a bibliotecas virtuales y a información diversa que fue necesaria para contribuir al proceso de investigación.
- Las carpetas virtuales, que proporcionan gran flexibilidad para el almacenamiento y clasificación de la información.
- Los dispositivos de almacenamiento “USB”, que permiten transportar la información virtual de todo tipo y en grandes cantidades.

FUENTES DE INFORMACIÓN	TÉCNICAS DE ACOPIO DE INFORMACIÓN	INSTRUMENTOS DE ACOPIO DE INFORMACIÓN
El investigador	Observación participante, Análisis de archivos fotográficos	Libretas de notas, agendas, carpetas de almacenamiento virtual, Whats App, Dropbox, cámaras fotográficas, cuaderno de notas, internet, USB
Colaboradores: Oficiales, Técnicos y SSOO, personal de Tropa	Entrevista abierta	Preguntas pre formuladas y específicas, cuestionarios no elaborados, preguntas sueltas, libretas de apuntes, Whats App, correos electrónicos
Libros, revistas, leyes, reglamentos, directivas, documentos oficiales y no oficiales	Análisis de documentos	Fichas bibliográficas, diagramas, cuadros resumen, carpetas de almacenamiento virtual, aplicativos PDF, bibliotecas virtuales

Figura 9. Correspondencia entre las Fuentes, Técnicas e Instrumentos de Información. Elaboración propia.

3.9 Acceso al campo y acopio de información

3.9.1 Acceso al campo

El acceso al campo de estudio no ha sido complicado, pues es el propio ambiente del investigador y con la ventaja de estar en situación de actividad, lo que ha permitido prácticamente sin restricciones poder obtener información directa y apreciar la realidad de las unidades que fueron visitadas.

Principalmente se ha tomado la información y datos de las unidades del Agrupamiento de Ingeniería TC Pedro Ruiz Gallo, desplegado en Ayacucho, Satipo, La Merced y Villa Rica, de las unidades de la 1ª Brig Inf de Tumbes, del Cuartel general de la IV DE – Pichari y del Cuartel General del Ejército (COPERE) – San Borja.

Adicionalmente se han visitado otras guarniciones en las que prestó servicios el investigador en años anteriores, comprobándose que pese al paso del tiempo las condiciones de vida en los cuarteles no han sufrido cambios sustanciales, lo que ha servido para corroborar que la realidad del problema de personal de Tropa que aqueja al Ejército por más de 18 años no ha cambiado.

3.9.2 Acopio de información

La investigación Cualitativa permite la interacción entre las personas participantes en el proceso investigativo, la que se manifiesta mediante el intercambio de informaciones, ideas u opiniones. Esta interacción trae consigo el riesgo de cierta influencia de ideologías, identidades, sentimientos, intenciones u otras particularidades propias de cada individuo, por lo que el investigador ha tenido especial cuidado en preservar las condiciones éticas de su estudio, buscando que el flujo de informaciones, datos y experiencias compartidos mantengan su pureza y originalidad, así como siendo objetivo al apreciar las vivencias y los sucesos durante el trabajo de campo. Se han tenido en cuenta algunas consideraciones con relación al manejo de la información, atendiendo principalmente a la protección y al respeto de las fuentes. Tales consideraciones fueron: “el consentimiento informado”, “la confidencialidad” y “el manejo de riesgos” (Noreña, Alcaraz, Rojas, & Rebolledo, 2012, págs. 269, 270).

El consentimiento informado, los participantes del estudio deben estar de acuerdo con ser informantes y deben conocer cual es su rol dentro de la investigación, dentro de los valores y principios y del interés que pueda generarles el tema de estudio, sin que esta participación les signifique un perjuicio moral (Noreña et al., 2012).

Se hizo conocer al personal que participó como aportante de información de lo valioso de su contribución para obtener un buen resultado en la investigación, se le hizo saber de la importancia y los beneficios institucionales que podría acarrear este estudio. En lo posible se han empleado fuentes con vínculos de afinidad amical con el investigador.

“La confidencialidad se refiere a la seguridad y protección de la identidad de las personas que participan como informantes en la investigación” Noreña et al. (2012). Se respetó escrupulosamente a las fuentes informativas en el sentido de no referirlas en el trabajo de investigación, considerando que algunos aportes y contribuciones que han sido empleados requieren de cierta reserva en cuanto a su difusión.

“El manejo de riesgos, el investigador deberá cumplir con cada una de las responsabilidades y obligaciones adquiridas con los informantes y los datos

proporcionados deben ser manejados adecuadamente” Noreña et al. (2012). Se ha hecho saber a los colaboradores, claramente y con honestidad, cual es el empleo de la información recibida, así como también se les garantizó que los resultados del estudio serían usados para el fin que se busca en los objetivos. De esta manera se les dio la confianza de que la información compartida con cierta clasificación no sería mal empleada o difundida con otros fines.

Para el recojo de la información el punto de partida fue la observación directa del investigador y los datos obtenidos de su propia experiencia. Para el acopio y empleo de datos técnicos y doctrinarios, se ha recurrido a bibliografía diversa, a normas legales y a documentos oficiales los mismos que han sido contrastados y validados en el análisis mediante la triangulación entre las fuentes, los documentos y la observación.

Para garantizar la calidad de un estudio cualitativo, se deben tener en cuenta los criterios de rigor y los criterios éticos, así como los vínculos entre estos durante todo el proceso investigativo. El proceso de investigación Cualitativa es dinámico y flexible, su desarrollo no es lineal, sino que sus etapas se sobreponen unas a otras, por lo que se ha tenido especial cuidado en respetar y aplicar estos criterios en el desarrollo de cada una de ellas, desde la definición del tema de estudio, pasando por el planteamiento del problema y los objetivos, el trabajo de campo, el análisis de los datos y su interpretación, hasta llegar a la presentación de los resultados y el informe final.

Los criterios de rigor permiten valorar la aplicación científica de los métodos de investigación y de las técnicas de análisis para la obtención y el procesamiento de los datos, que deben estar fundamentados en la fiabilidad y la validez como cualidades esenciales de las pruebas o los instrumentos de carácter científico para la recogida de datos. Para garantizar la fiabilidad y validez se deben tener en cuenta los siguientes criterios: la credibilidad, transferibilidad, consistencia, confirmabilidad, relevancia y adecuación teórico-epistemológica (Noreña et al., 2012).

La Fiabilidad, supone que la información empleada y procesada puede ser contrastada. Se ha cumplido a cabalidad con este criterio y mas aún considerando

que es interés del investigador que los resultados se tengan en cuenta para su aplicabilidad y puedan servir como referencia para posteriores estudios.

La Validez, se refiere a la interpretación correcta de los resultados, lo que se a logrado mediante la consulta a expertos y la triangulación de juicios y opiniones, buscando contrastar la veracidad de las informaciones y los datos empleados durante todo el desarrollo del trabajo. Se ha tenido especial cuidado al recoger los datos y evaluar las experiencias, así como al escoger las fuentes.

Los criterios empleados para garantizar la fiabilidad y validez de la información recibida son:

- Credibilidad, se ha tenido cuidado al emplear datos auténticos que han permitido apreciar los hechos tal como son, especialmente cuando se empleó la observación.
- Transferibilidad o aplicabilidad, los resultados de este trabajo deben ser aplicables para la solución de los problemas planteados por lo que no serán generalizables, pudiendo si ser transferibles para ser empleados en otros trabajos de investigación.
- Consistencia o dependencia, mediante el empleo de técnicas como la triangulación de la información con la fuente y opinión de expertos, se logró la consistencia de la información.
- Confirmabilidad o reflexividad, se ha tenido mucho cuidado en contrastar la información, respetando escrupulosamente la citación de fuentes.
- Relevancia, este criterio es importante para el estudio pues, es interés del investigador contribuir con nuevos planteamientos teóricos relacionados con el problema particular objeto de la investigación y con asuntos de Defensa.
- Adecuación o concordancia teórico-epistemológica, la teoría empleada en todos los casos es coherente con la información y facilita la comprensión de los fenómenos de estudio. Este criterio se ha tenido en cuenta durante el desarrollo de todo el proceso de investigación.

Para el acopio de la información se han empleado los instrumentos contenidos en la Figura 9.

3.10 Método de análisis de información

Para el análisis de la información, inicialmente se diseñó un marco de correspondencia entre la información recogida y los objetivos del trabajo de investigación (Figura 10), de tal manera que a cada objetivo le corresponden ciertos temas específicos y para cada tema se requiere de información procedente de las diferentes fuentes empleadas. Esto permitió organizar la información de manera ordenada y con cierta facilidad, pues ya antes de realizar el trabajo de campo se tenía preparada la ruta que debería seguir la información.

En la metódica del análisis cualitativo las etapas no se suceden unas a otras, como ocurre en el esquema secuencial de los análisis convencionales, sino que se produce lo que algunos han llamado una aproximación sucesiva o análisis en progreso, o más bien sigue un esquema en espiral que obliga a retroceder una y otra vez a los datos para incorporar los necesarios hasta dar consistencia a la teoría concluyente. (Amenzcua & Gálvez, 2002)

La información recogida ha sido abundante por lo que su procesamiento y análisis ha sido permanente, es decir paralelamente al recojo de la información se trabajó en el análisis lo cual es una característica de la Investigación Cualitativa y de la Teoría Fundamentada.

Analizar es descomponer el todo en sus partes para poder apreciarlo y entenderlo más detallada y minuciosamente, en este caso el todo constituye la información acumulada para cada tema específico correspondiente a cada objetivo. A medida que se recogía la información era clasificada según el tema correspondiente y posteriormente contrastada mediante la triangulación entre las fuentes, en correspondencia con la teoría, y cuando era necesario con la intervención de expertos colaboradores, esta actividad se realizó durante todo el proceso hasta obtener las conclusiones del trabajo de investigación.

La triangulación es el mejor procedimiento para fortalecer el análisis. “Triangular supone utilizar diferentes estrategias para estudiar el mismo problema: diferentes técnicas para obtener los mismos datos, diferentes sujetos para responder la misma pregunta, diferentes investigadores para un mismo análisis, o diferentes teorías para explicar un mismo fenómeno” (Amenzcua & Gálvez, 2002).

El análisis cualitativo es un proceso dinámico y creativo en el que juega un rol fundamental la experiencia directa del investigador, situación que se da en este caso, en el que el investigador está familiarizado con el medio de estudio y con el objeto de estudio, lo que le ha permitido en algunos casos realizar el análisis en el mismo lugar de los hechos y poder contrastarlo y validarlo directamente.

El análisis de la información recogida de las fuentes escritas se ha realizado después de clasificarla: en información de carácter teórico/doctrinaria y en información con contenido informativo. La información teórico/doctrinaria ha permitido validar las apreciaciones del investigador en relación a lo observado y a los datos recibidos. Lo que a hecho factible arribar a las conclusiones no solamente en base al juicio del investigador sino también con el respaldo teórico y doctrinario.

El análisis de la información obtenida de la observación y experiencias tanto del investigador como de los colaboradores se ha contrastado cuando fue necesario con la información doctrinaria y técnica procedente de los manuales, reglamentos y normas legales, con el fin de determinar lo correcto o errado que pudiera ser el juicio previo de los hechos.

Para el análisis de la información de los archivos fotográficos se ha priorizado la interpretación del contenido de las imágenes para corroborar los conceptos e ideas, antes que el empleo mismo de las fotografías como parte del estudio. Esto ha sido relevante sobre todo cuando se tenían que confirmar las informaciones recibidas mediante las entrevistas, es por eso que el trabajo no abunda en cantidad de fotografías; no significando esto que los archivos fotográficos estén escasos de imágenes.

La codificación de las informaciones se ha hecho mediante la asignación de números y letras a cada tema según el objetivo de la investigación al que corresponde. Se consideraron cinco objetivos, asignándole a cada uno de ellos una letra desde la "A" hasta la "E" y dentro de cada letra un número correlativo desde el "1" (A1, A2, B1, etc.), esto ha permitido trabajar ordenadamente y poder hacer los análisis paralelamente durante todo el proceso, de tal manera que los conceptos elaborados se iban estructurando directamente en la redacción de los temas. Cuando se emplearon fuentes escritas, de la misma fuente podían obtenerse informaciones y conceptos con clasificación diferente para cada tema.

El proceso de análisis en la teoría fundamentada es sumamente dinámico y creativo y se basa en dos estrategias fundamentales: el Método Comparativo Constante (la recolección de la información, la codificación y el análisis se realizan simultáneamente), y el Muestreo Teórico (se seleccionan nuevos casos en función de su potencial para ayudar a refinar o expandir los conceptos y teorías ya desarrollados). El investigador está más interesado en generar teoría que en describir los datos, y de esta forma se logra construir el conocimiento basado en la experiencia de los propios sujetos. (Amenzcua & Gálvez, 2002)

Se ha empleado el método Comparativo Constante y el Muestreo teórico de manera paralela, dependiendo de las características particulares de la información disponible para su procesamiento, no se han empleado herramientas informáticas para el análisis y clasificación de la información, por criterio propio del investigador que considera que estas herramientas si bien es cierto pueden clasificar informaciones pero lo hacen de manera mecánica, no pudiendo emitir juicios ni razonamientos. Los criterios lógicos objetivos y subjetivos por ahora son exclusividad de la mente humana.

CAPITULO IV

Análisis y síntesis

4.1 El Servicio Militar Voluntario en el Ejército

4.1.1 *La Ley de Servicio Militar Voluntario 29248 y su aplicación*

De acuerdo a los procedimientos establecidos en la Ley de Servicio Militar Voluntario (Ley 29248, 2008), y en situaciones normales, se producen dos convocatorias anualmente (Llamamientos Ordinarios) que buscan satisfacer los requerimientos de personal para el Servicio Militar Acuartelado, estas convocatorias se realizan mediante Resolución Ministerial (Artículo 47) y las fechas las determina el Ejército, normalmente en enero y junio. El personal convocado corresponde a los inscritos en el Registro Militar entre los 18 y 30 años de edad indistintamente del sexo, que hayan sido considerados como “seleccionados” (13 clases que corresponden a cada año de inscripción).

Las Oficinas de Registro Militar (ORM), que están encargadas de la inscripción, calificación, selección, organización y demás procedimientos del Registro Militar (Artículo 18 de la Ley 29248), funcionan en todas las capitales de provincias y en las localidades donde el Ejército tiene Unidades o dependencias. El procedimiento para determinar si el inscrito será Seleccionado, No Seleccionado o Exceptuado, normalmente es sumario, limitándose a pesarlo y medir su talla, y esto en razón de que las ORM disponen de poco personal, y las Juntas de Inscripción, Calificación y Selección normalmente las conforman un solo Técnico que es el responsable de la ORM y su auxiliar un Suboficial si lo tuviera.

Para el servicio, normalmente los voluntarios se presentan directamente a los cuarteles o son captados en sus localidades o comunidades de residencia, por personal de las Unidades de Tropa enviado expresamente para esa actividad.

El Servicio Activo Acuartelado en el Ejército, es el que se realiza en forma permanente en sus Unidades, Bases y otras Dependencias, de manera voluntaria y tiene una duración de 12 meses mínimo y 24 máximo. Entre los requisitos considerados para poder cumplirlo están: tener primaria completa, ser soltero y no registrar antecedentes policiales, penales y judiciales, además de haber aprobado el examen de Aptitud Psicosomática (Artículo 61 del Reglamento de la Ley).

El personal que se presenta para el Servicio Acuartelado de manera voluntaria puede haber sido inscrito a los 17 años en la ORM o puede estar omiso a la inscripción, en este caso debe formalizar previamente su inscripción y pagar la multa correspondiente de acuerdo a Ley.

En cada llamamiento, la captación del personal casi siempre dura todo el semestre, es decir habrá personal que se incorpore al servicio con diferencia de meses, lo que genera problemas administrativos y repercute negativamente en la instrucción.

Por lo general no se presenta personal suficiente para el servicio Acuartelado y no se aplica el artículo 50 de la ley 29248, que establece que el personal que ha sido elegido por sorteo debe presentarse obligatoriamente a la Dirección de Movilización a fin de que sea sometido al proceso de selección que determine su aptitud para el servicio en el activo, en consecuencia no es posible completar los efectivos que las Unidades requieren. Esta circunstancia obliga a que el Ejército haga uso del denominado “Efectivo Autorizado” que es el completamiento de las unidades con menor cantidad de Tropa que la que corresponde a los Cuadros de Organización y Equipo (COEq). Sin embargo, aun este efectivo reducido no es posible completarlo.

En la Tabla 2, se puede apreciar que durante 16 años a partir del año 2000, el Ejército no ha podido completar el Efectivo Autorizado, siendo en todos los casos el porcentaje de Tropa que hizo Servicio Militar Acuartelado, menor al 80 %, que es el mínimo necesario, para que la Fuerza Operativa (FO) pueda ejecutar operaciones de combate. Estos porcentajes serían aun menores si se tiene en cuenta que dentro del efectivo de Tropa que hizo Servicio Acuartelado, está considerado el personal Reenganchado. Adicionalmente se debe mencionar que parte del total de efectivos que prestaron Servicio Acuartelado, lo hicieron en las dependencias correspondientes a los Órganos y Medios de Apoyo (OMA), lo cual significa que las GGUU de maniobra tuvieron menor disponibilidad de personal.

Tabla 2

Déficit de personal para el Servicio Militar Acuartelado en relación al Efectivo Autorizado, desde el año 2000 hasta el año 2015

AÑO	EFFECTIVO AUTORIZADO	TSM QUE HIZO SM^a	DÉFICIT	PORCENTAJE QUE HIZO SM
2000	29,380	16,540	12,840	56%
2001	25,420	17,450	7,970	69%
2002	24,980	18,420	6,560	74%
2003	24,427	18,535	5,892	76%
2004	25,809	17,376	8,433	67%
2005	28,550	18,835	9,715	66%
2006	29,350	18,639	10,711	64%
2007	29,850	17,350	12,500	58%
2008	36,520	20,844	15,676	57%
2009	34,460	17,158	17,302	50%
2010	36,243	15,616	20,627	43%
2011	24,794	15,163	9,631	61%
2012	26,095	18,635	7,460	71%
2013	37,941	21,535	16,406	57%
2014	32,604	20,047	12,557	61%
2015	31,311	22,396	8,915	72%

Fuente: Adaptado del Oficio N° 069 / F-6.a, del 8 de julio de 2016 (COPERE).

^a Las cantidades contienen al personal de Tropa Reenganchada.

Cuando el llamamiento Ordinario no permita alcanzar el número de seleccionados voluntarios, necesarios para el completamiento de los efectivos que requiera el Ejército; está contemplado en el Artículo 48 de la Ley 29248, que se debe hacer un llamamiento Extraordinario, y cuando aun con este llamamiento no se alcanzara la cantidad requerida de personal, se procederá a un sorteo entre los que estén considerados en la clasificación de “Seleccionado” para el servicio en el activo. El personal que sea escogido en el sorteo, tiene la obligación de presentarse para el Servicio Militar Acuartelado y de no hacerlo, incurre en infracción a la Ley (Artículo 77, numeral 12 de la Ley 29248), que acarrea como sanción el pago de una multa de hasta el 25 % de una UIT (Artículo 79 de la Ley 29248). Con el pago de esta multa quien este incurso en la infracción se resarce de esta y no tiene la obligación de presentarse para el Servicio Militar Acuartelado.

La ley del Servicio Militar Voluntario no tiene ningún mecanismo condicionante o coercitivo que obligue al personal en edad militar a prestar

servicio acuartelado en cualquier dependencia militar. En consecuencia esta Ley constituye la principal causa de que en el Ejército no se puedan completar los efectivos de Tropa de acuerdo a las reales necesidades de sus unidades y GGUU.

Cuando el Servicio Militar era obligatorio, había afluencia de personal hacia los cuarteles y eso básicamente porque quien no prestaba servicio incurría en el delito de “Desersión Simple” y era denunciado ante los tribunales de Justicia Militar, lo que adicionalmente acarrea una serie de restricciones en sus derechos, como: el impedimento de continuar estudios en cualquier nivel de educación, gestionar algún tipo de documento otorgado por la Policía Nacional y las dependencias de la Administración Pública, obtener trabajo, ejercer sus derechos Civiles y Políticos, poder viajar al extranjero, etc. Prácticamente quien no hacía Servicio Militar y no tenía la dispensa o exoneración correspondiente no “existía” como ciudadano; en consecuencia no tenía otra opción que presentarse a alguna Unidad militar de cualquier instituto para realizar su Servicio Militar.

Otra característica del Servicio Militar Obligatorio en el Ejército, era que permitía disponer de cantidades suficientes de personal que hacían factible su selección y clasificación, siendo por ejemplo, destinado el personal de mayor estatura para realizar servicio en las unidades de Policía Militar que por su empleo requieren de este tipo de personal.

A partir del año 2000 hasta la fecha, los comandantes de Unidad, tienen una función adicional que no está establecida en ningún reglamento o norma institucional del Ejército, pero que es fundamental para el ejercicio de su comando, es ejercida bajo su propio riesgo, y con conocimiento del comando institucional en todos sus niveles; esta función es la de captar personal de Tropa para el completamiento de los efectivos de su Unidad. El no ejercer esta función o actividad genera la percepción negativa hacia el comandante de Unidad; de dejadez, incompetencia, falta de iniciativa, etc., acarreando en algunos casos una sanción disciplinaria, como le ocurrió al investigador del presente estudio cuando cumplía funciones de Comandante de Unidad el año 2012, que recibió dos sanciones de Arresto de Simple por no completar su Efectivo Autorizado. Estas circunstancias prácticamente obligan al comandante de Unidad a hacer uso de su máxima iniciativa y al empleo de fondos que no dispone, teniendo normalmente que emplear

sus viáticos de cambio de colocación para este efecto. No se mencionan los nombres de los oficiales entrevistados que manifestaron estos hechos a requerimiento de ellos, pero se deja constancia para este estudio que fueron mas de 10.

La actividad de captación de reemplazos/reclutas, es ejecutada por “comisiones de búsqueda” a cargo de un oficial subalterno, normalmente (Tte o Stte) o de un Tco o SO, que debe ir a los lugares más alejados del país, por lo común a las regiones de la selva (Loreto, Pucallpa, etc.), donde debe valerse del empleo de todos los medios que su imaginación le permita (videos, gigantografías, folletos, etc.), con el fin de convencer a los futuros reclutas en edad de prestar Servicio Militar, para que se incorporen a filas y llevarlos a su Unidad. Adicionalmente debe llevar recursos monetarios para solventar sus propios gastos y los del personal que logre reclutar.

En el año 2012 quien desarrolla el presente estudio se desempeñó como Comandante de Unidad en el Batallón de Ingeniería de Combate Motorizado (Bing C/M) “Crl Jose Balta” N° 1, en la guarnición de Tumbes (1ª Brif Inf – I DE en la actualidad), habiendo tenido un efectivo máximo de Tropa en servicio acuartelado de 80 hombres, muy por debajo de los 278 que corresponden según el COEq No 7-615 S, del 1 Ene 99 (MINDEF CG EP). Durante esta gestión se encargó la comisión de captar voluntarios a un Stte de la unidad, quien tuvo que desplazarse en un primer tramo, siguiendo el itinerario: Tumbes – Piura – Jaen – Moyobamba – Tarapoto – Yurimaguas (más de 1,300 km de recorrido por carretera); y en un segundo tramo: Yurimaguas – Requena - Nauta a través de los ríos Huallaga – Marañón – Amazonas. Narrar las peripecias que pasan quienes realizan estas comisiones sería tema de otro estudio o una novela de aventuras, por lo que no se ahondará en mayores detalles. Una vez en el destino final el responsable de la comisión que fue acompañado por un soldado oriundo de la zona, se instaló en un alojamiento precario, desde donde salió a los distritos y anexos del lugar y empezó el trabajo de captación de los nuevos reclutas, conforme los fue reclutando tuvo que hacerse cargo de su alimentación y alojamiento, en este caso solo logró captar 6 reclutas en un tiempo de 10 días, el costo de esta comisión fue de aproximadamente S/. 6,000.00 y el único requisito para los captados fue la posesión de su DNI que hacía constar su mayoría de edad. Al retorno a la unidad se procedió a evaluar a los

captados, encontrando que 2 de ellos tenían problemas judiciales, otros 2 no estaban aptos físicamente para el Servicio Militar, quedando solamente 2 como nuevos reclutas. A los que no calificaron se les tuvo que dar sus pasajes y viáticos de retorno.

Otro ejemplo que a continuación se menciona, fue el encargo que recibió un oficialⁱ de la Cia Ing Anfibia de Ilo, el año 2012. Este oficial se desplazó por tierra hasta Lima, posteriormente por vía aérea hasta Iquitos y de ahí hasta Requena. El retorno de esta comisión fue por río desde Requena hasta Pucallpa (tres días navegando), después por tierra hasta Lima y finalmente hasta Ilo. Las peripecias y dificultades que pasó este oficial son similares a las descritas anteriormente, por lo que no se entrará en mayores detalles; el resultado fue que en 12 días logró reclutar a 10 reemplazos y el costo fue de aproximadamente S/. 5,500.00.

Como se aprecia esta actividad entraña varios riesgos: la inseguridad del personal durante los desplazamientos (viajes), al emplear medios de transporte no adecuados (los más baratos e informales), la posibilidad de adquirir enfermedades locales como la malaria, o gastro intestinales producto de la mala alimentación, así como ser víctima de robos o asaltos. Además de la posibilidad de que el personal captado no esté apto para el servicio.

Quienes generaron el cambio en la ley que modificó el Servicio Militar de obligatorio a voluntario, nunca pensaron en las consecuencias que acarrearía la nueva Ley, en particular para el Ejército. A más de 18 años de vigencia del Servicio Militar Voluntario, no se ha logrado que las unidades del Ejército puedan disponer de sus efectivos de Tropa completos. Se han implementado mecanismos de persuasión con la intención de hacer más atractivo el Servicio Militar, sin embargo no han tenido los resultados deseados, como por ejemplo, el programa “Beca 18” vigente desde el año 2012, que consigna el otorgamiento de 5,601 becas para personal licenciado de las FFAA entre los años 2012 y 2015 (PRONABEC, 2015). Si se compara ese total de becas con la cantidad de personal de Tropa que sirvió durante los años 2012, 2013 y 2014 en el Ejército, se puede establecer una relación de 60,217 candidatos al beneficio de las referidas becas contra las becas otorgadas, pudiendo determinarse que solo el 9.3 % obtuvieron una beca (asumiendo solo para

propositos de este ejemplo que todos los becados fueron licenciados del Ejército), lo que hace deducir que este estímulo realmente no es significativo.

En el año 2015, fueron beneficiados con el programa “Beca 18”, 904 licenciados del Ejército (PRONABEC, 2015). Considerando hipotéticamente como postulantes, solamente al efectivo de Tropa del año 2014 que fue de 20,047 (Tabla 2), se puede determinar que se benefició con este programa, tan solo a un 4.5 %, que es una cantidad ínfima, lo cual muestra que realmente este programa no es motivación suficiente para incrementar la captación de personal para el Servicio Militar Voluntario.

En las Tablas 3 y 4, se muestra la situación de efectivos de Tropa durante los años 2017 y 2018, de los Órganos y Medios de Apoyo (OMA), y de las Divisiones que constituyen los elementos de maniobra de la Fuerza Operativa, notándose que todas, excepto la IV DE, disponen de efectivos reducidos, que ni siquiera alcanzan para completar su Efectivo Autorizado, apreciándose también que estan muy lejos de llegar siquiera al 80 % en relación a los Efectivos de Organización (COEq), que son los requeridos para afrontar una situación de conflicto externo (Guerra Convencional). Sin embargo cabe mencionar, que en relación al Efectivo Autorizado, se ha incrementado el porcentaje de captación de manera global (como Ejército), llegando al 86.89 % en el 2017 y al 95.41 % en el 2018, pero aun con este incremento en ambos años no se llega ni al 50 % del efectivo de Organización (43.16 % y 47.40 % respectivamente).

Tabla 3

Porcentaje del personal de Tropa disponible en relación al “Efectivo de Organización” y al “Efectivo Autorizado”, durante el AF-2017

REPARTICIONES DIVISIONES	E/ORG (COEq)	EFFECTIVO AUTOR.	SITUACIÓN 29/08/2017 ^a	% AL COEq	% AL EFEC AUTOR.
OMA^b	6,000	3,450	3,327	55.45%	96.43%
FUERZA OPERATIVA	64,499	30,650	26,305	40.78%	85.82%
I DE	20,014	7,729	6,502	32.49%	84.12%
Cmdo Control	668	390	379	56.74%	97.18%
1 ^a Brig Inf	2,979	900	754	25.31%	83.78%
9 ^a Brig Blind	2,219	785	413	18.61%	52.61%
7 ^a Brig Inf	2,749	1,157	1,127	41.00%	97.41%
32 ^a Brig Inf	2,343	1,127	1,084	46.27%	96.18%
1 ^a Brig Cab	2,715	1,066	781	28.77%	73.26%
6 ^a Brig Selva	3,458	1,326	1,142	33.02%	86.12%
1 ^a Brig Art Inclán	1,162	570	466	40.10%	81.75%
1 ^a Brig Serv 111	733	350	303	41.34%	86.57%
OMA	10	8	53	530.00%	662.50%
COREMOV Norte	978	50	--		
II DE	7,669	6,099	4,437	57.86%	72.75%
Cmdo Control	960	455	393	40.94%	86.37%
18 ^a Brig Blind	854	843	793	92.86%	94.07%
1 ^a Brig FFEE	1,339	1,490	1,367	102.09%	91.74%
3 ^a Brig FFEE	2,145	1,438	1,384	64.52%	96.24%
1 ^a Brig Multipropósito	0	412	386		93.69%
OMA	1,339	1,309	114	8.51%	8.71%
COREMOV Centro	1,032	152	--		
III DE	24,343	8,315	7,436	30.55%	89.43%
Cmdo Control	1,316	578	700	53.19%	121.11%
3 ^a Brig Blind	2,557	674	610	23.86%	90.50%
4 ^a Brig Montaña	5,378	1,710	1,475	27.43%	86.26%
3 ^a Brig Cab	2,671	981	964	36.09%	98.27%
6 ^a Brig Blind	2,953	718	430	14.56%	59.89%
5 ^a Brig Montaña	2,786	1,284	1,231	44.19%	95.87%
Agrup Com José Olaya	870	320	282	32.41%	88.13%
6 ^a Brig Selva	1,260	518	432	34.29%	83.40%
Agrup Art Bolognesi	1,722	440	428	24.85%	97.27%
Agrup COH Crl José Gálvez	791	405	276	34.89%	68.15%
Agrup AT Cazadores N° 3	304	250	209	68.75%	83.60%
Brig Serv 113	733	360	345	47.07%	95.83%
OMA	12	10	53	441.67%	530.00%
COREMOV Sur	990	67	1	0.10%	1.49%
IV DE	5,773	5,951	5,977	103.53%	100.44%
Cmdo Control	200	250	24	12.00%	9.60%
2 ^a Brig Inf	1,913	1,979	1,669	87.25%	84.34%
31 ^a Brig Inf	1,555	1,766	2,277	146.43%	128.94%

22ª Brig Ing	1,055	594	331	31.37%	55.72%
33ª Brig CT	1,050	1,292	1,596	152.00%	123.53%
Desto Apoyo Admtvo	0	70	80		114.29%
V DE	6,415	2,304	1,728	26.94%	75.00%
Cmdo Control	305	257	252	82.62%	98.05%
EE de Maniobra	2,800	799	617	22.04%	77.22%
35ª Brig Selva	1,798	630	329	18.30%	52.22%
EE Apoyo Combate	339	119	73	21.53%	61.34%
5ª Brig Serv	761	380	343	45.07%	90.26%
OMA	116	91	114	98.28%	125.27%
COREMOV Oriente	296	28	--		

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del COPERE. ^a El efectivo de día es al parte del 29 agosto 17, este efectivo no es constante, refleja una situación referencial, en un período del año relativamente estable, considerando que para esa fecha ya pasaron los dos llamamientos ordinarios correspondientes. ^b Órganos y Medios de Apoyo.

Tabla 4

Porcentaje del personal de Tropa disponible en relación al “Efectivo de Organización” y al “Efectivo Autorizado”, durante el AF-2018

REPARTICIONES DIVISIONES	E/ORG (COEQ)	EFECTIVO AUTOR.	SITUACIÓN 29/08/2018 ^a	% AL COEQ	% AL EFEC AUTOR.
OMA	6,000	3,465	4,226	70.43%	121.96%
FUERZA OPERATIVA	64,503	30,635	28,312	43.89%	92.42%
I DE	20,014	7,689	7,220	36.07%	93.90%
Cmdo Control	668	390	388	58.08%	99.49%
1 ^a Brig Inf	2,979	900	888	29.81%	98.67%
9 ^a Brig Blind	2,219	765	619	27.90%	80.92%
7 ^a Brig Inf	2,749	1,157	1,139	41.43%	98.44%
32 ^a Brig Inf	2,343	1,127	1,124	47.97%	99.73%
1 ^a Brig Cab	2,715	1,046	909	33.48%	86.90%
6 ^a Brig Selva	3,458	1,326	1,240	35.86%	93.51%
1 ^a Brig Art Inclán	1,162	570	524	45.09%	91.93%
1 ^a Brig Serv 111	733	350	339	46.25%	96.86%
OMA	10	8	--		
COREMOV Norte	978	50	50	5.11%	100.00%
II DE	7,669	6,044	5,842	76.18%	96.66%
Cmdo Control	960	463	436	45.42%	94.17%
18 ^a Brig Blind	854	788	775	90.75%	98.35%
1 ^a Brig FFEE	1,339	1,490	1,427	106.57%	95.77%
3 ^a Brig FFEE	2,145	1,446	1,445	67.37%	99.93%
1 ^a Brig Multipropósito	0	412	390		94.66%
OMA / ZJE	1,339	10	10	0.75%	100.00%
COREMOV Centro	1,032	152	151	14.63%	99.34%
RC MN ERP		304	274		90.13%
LPG		584	532		91.10%
AGRUP DIF		395	402		101.77%
III DE	24,347	8,270	7,473	30.69%	90.36%
Cmdo Control	1,316	578	509	38.68%	88.06%
3 ^a Brig Blind	2,557	674	617	24.13%	91.54%
4 ^a Brig Montaña	5,378	1,710	1,679	31.22%	98.19%
3 ^a Brig Cab	2,671	981	925	34.63%	94.29%
6 ^a Brig Blind	2,953	703	556	18.83%	79.09%
5 ^a Brig Montaña	2,786	1,284	1,214	43.58%	94.55%
Agrup Com José Olaya	870	320	306	35.17%	95.63%
6 ^a Brig FFEE Pachacutec	1,260	503	358	28.41%	71.17%
Agrup Art Bolognesi	1,722	440	428	24.85%	97.27%
Agrup COH Crl José Galvez	791	390	266	33.63%	68.21%

Agrup AT Cazadores 3	304	250	232	76.32%	92.80%
Brig Serv 113	733	360	311	42.43%	86.39%
OMA / ZJE	12	6	4	33.33%	66.67%
COREMOV Sur	990	67	65	6.57%	97.01%
CMFB/HMR	4	4	3	75.00%	75.00%
IV DE	5,773	6,121	6,007	104.05%	98.14%
Cmdo Control	200	240	--		
2ª Brig Inf + Cia Desm 115	1,913	1,979	2,172	113.54%	109.75%
31ª Brig Inf + CIR	1,555	1,906	1,870	120.26%	98.11%
Agrup Ing TC PRG ^b	1,055	594	548	51.94%	92.26%
33ª Brig CT	1,050	1,292	1,307	124.48%	101.16%
Desto Apoyo Admtvo	0	110	110		
V DE	6,415	2,259	1,531	23.87%	67.77%
Cmdo Control	305	257	220	72.13%	85.60%
EE de Maniobra	2,800	799	568	20.29%	71.09%
35ª Brig Selva	1,798	585	330	18.35%	56.41%
Bing C/S 5	339	119	79	23.30%	66.39%
5ª Brig Serv	761	380	247	32.46%	65.00%
OMA	116	91	68	58.62%	74.73%
COREMOV Oriente	296	28	19	6.42%	67.86%

Fuente: Elaboración propia, con datos obtenidos del COPERE.

^a El efectivo de día es al parte del 29 agosto 18, este efectivo no es constante, refleja una situación referencial, en un período del año relativamente estable, considerando que para esa fecha ya pasaron los dos llamamientos ordinarios correspondientes. ^b A partir del año 2018 la 22ª Brig Ing cambia de denominación a Agrupamiento de Ingeniería TC Pedro Ruiz Gallo.

Las Tablas 5 y 6, muestran comparativamente la situación del personal de Tropa del Ejército durante los años 2017 y 2018 de las GGUU de la FO, pudiendo apreciarse que, tanto la I DE como la III DE que son las GGUU de cobertura y primera respuesta ante una eventualidad de acción hostil por parte de los vecinos del Norte y Sur respectivamente, no disponen siquiera del 40 % de su Efectivo de Organización, que es el requerido para enfrentar una situación de Guerra Convencional. La situación de la V DE es peor aún, pues su efectivo no llega siquiera al 30 % de su COEq.

Tabla 5

Relación porcentual del efectivo de Tropa de las Divisiones que conforman la Fuerza Operativa (FO) respecto al Efectivo de Organización y al Efectivo Autorizado (AF-2017)

DIVISIONES	EFEC ORG (COEq)	EFFECTIVO AUTOR.	SITUACIÓN 29/08/2017	% AL COEq	% AL EFEC AUTOR.
I DE	20,014	7,729	6,502	32.49%	84.12%
II DE	7,669	6,099	4,437	57.86%	72.75%
III DE	24,343	8,315	7,436	30.55%	89.43%
IV DE	5,773	5,951	5,977	103.53%	100.44%
V DE	6,415	2,304	1,728	26.94%	75.00%
FUERZA OPERATIVA	64,214	30,398	26,080	40.61%	85.80%

Fuente: Elaboración propia, con datos extraídos de la Tabla 3.

Tabla 6

Relación porcentual del efectivo de Tropa de las Divisiones que conforman la Fuerza Operativa (FO) respecto al Efectivo de Organización y al Efectivo Autorizado (AF-2018)

DIVISIONES	EFEC ORG (COEq)	EFFECTIVO AUTOR.	SITUACIÓN 29/08/2018	% AL COEq	% AL EFEC AUTOR.
I DE	20,014	7,689	7,220	36.07%	93.90%
II DE	7,669	6,044	5,842	76.18%	96.66%
III DE	24,347	8,270	7,473	30.69%	90.36%
IV DE	5,773	6,121	6,007	104.05%	98.14%
V DE	6,415	2,259	1,531	23.87%	67.77%
FUERZA OPERATIVA	64,218	30,383	28,073	43.72%	92.40%

Fuente: Elaboración propia, con datos extraídos de la Tabla 4.

4.1.2 Condiciones del Servicio Militar Acuartelado

El Servicio Militar en el Ejército está diseñado para personal de los estratos económico sociales más bajosⁱⁱ, que se incorporan a filas en muchos casos para asegurar su alimentación y un magro ingreso económico (propina), lo que constituye alguna de las causas que generan elevados índices de ausentismos (faltos) o deserciones cuando quien está prestando Servicio Militar encuentra una alternativa laboral que por lo menos le asegure un sueldo mínimo vital, que de lejos es mayor que la propina que recibe. Se mencionan a continuación algunas características de las condiciones en las cuales el soldado lleva su vida en un cuartel,

estas descripciones son producto de la observación directa y las vivencias del autor del presente trabajo de investigación, no significando que los lugares referidos mantengan en la actualidad tal condición. Sin embargo se considera conveniente describir de manera sucinta estas condiciones a modo de ejemplo, a fin de poder sustentar los resultados del análisis de la información acopiada. Adicionalmente es conveniente hacer referencia a un informe de la Defensoría del Pueblo, que contiene datos referentes a las condiciones de vida en los cuarteles, producto de las visitas de una comisión de trabajo realizadas el año 2013 a 24 bases de diferentes unidades del Ejército, encontrando entre otras las siguientes deficiencias: mala calidad del rancho y condiciones inadecuadas para su preparación, uso de uniformes de segunda y dotaciones de prendas incompletas, colchones deteriorados, algunos servicios higiénicos en mal estado, etc. (Defensoría del Pueblo, 2013).

Las condiciones de habitabilidad en algunas unidades ofrecen poco confort, muchos de los cuarteles tienen cierta antigüedad por lo que la infraestructura muestra deficiencias, algunos disponen de instalaciones sanitarias deficientes. Los sistemas de desagüe en el cuartel Chamocho de Tumbes por ejemplo, cuando quien suscribe fue Jefe de Unidad el año 2012, estaban colapsados, lo que generaba el afloramiento de residuos de las redes de desagüe cuando por efecto de las lluvias se inundaba el cuartel.

Las cuadras que alojan al personal de Tropa no siempre son las adecuadas. En las guarniciones de la selva normalmente no se disponen de sistemas de ventilación eléctricos, los techos son precarios, los muros son a media altura para permitir la ventilación, lo que genera la exposición del personal a picaduras de insectos o a mordeduras de murciélagos y los servicios higiénicos no son los más apropiados. En las guarniciones de la sierra, las cuadras no disponen de calefacción, ni de termas que permitan el empleo de agua caliente para el aseo del personal.

Los roperos que dispone el personal de Tropa son pequeños y normalmente están deteriorados. Los comedores en algunos casos son solamente ambientes con mesabancas y no se emplean dispensadores de alimentos (táboles) que permitan conservar los alimentos calientes, usualmente se llevan al comedor grandes ollas con los alimentos preparados, lo cual muestra precariedad y descuido. Las cocinas en algunos cuarteles son ambientes aislados (Figura 10) sin la implementación

necesaria que permita la preparación de los alimentos en condiciones adecuadas de higiene; el autor de la presente investigación pudo constatar el año 2016 que en algunos cuarteles de las guarniciones de Iquitos y Puerto Maldonado aún se cocinaba con leña.



Figura 10. Cocinas para preparar los alimentos del Personal de Tropa en algunas unidades. Elaboración propia (fotos tomadas por el investigador los años 2016 y 2019).

No existen en los cuarteles centros de lavado, por lo que la Tropa tiene que lavar sus prendas a mano y secarlas en tendederos improvisados o en lugares despejados expuestos al sol (Figura 11). Por lo general la Tropa en los cuarteles usa a diario un uniforme de deporte que no es de dotación y lo tiene que comprar con su propina, no dispone de varias mudas, lo cual va en desmedro de su higiene personal.

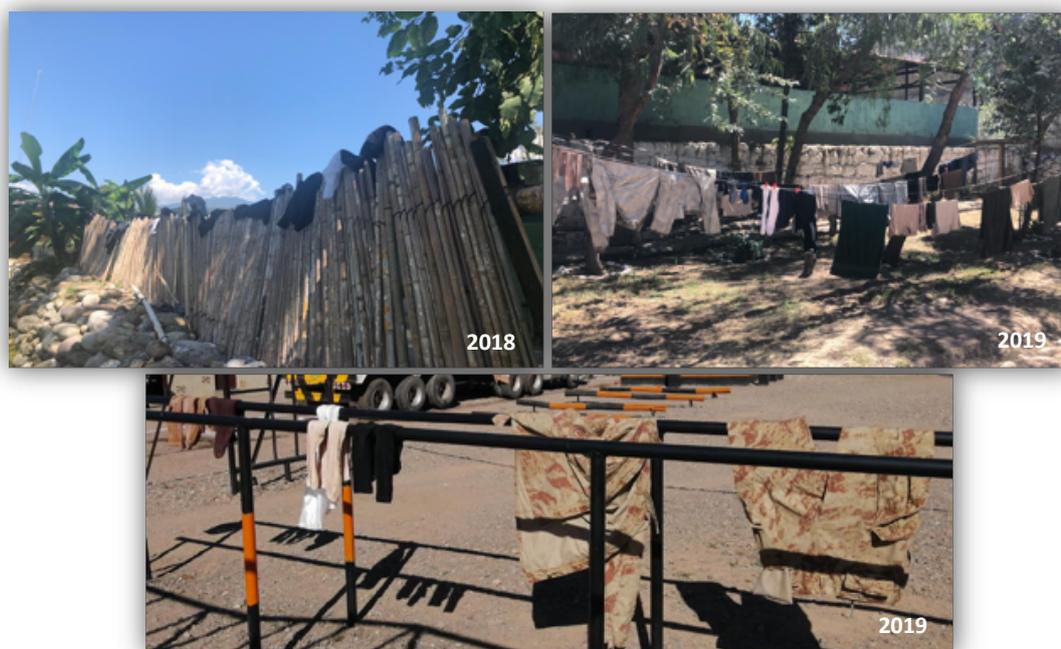


Figura 11. Tendederos improvisados de ropa en algunas unidades. Elaboración propia (fotos tomadas por el investigador los años 2018 y 2019).

Casi siempre, las dotaciones de prendas no llegan oportunamente y el personal recién incorporado a filas no dispone de estas, asignándosele prendas usadas que deja el personal que se licencia y que no están en las mejores condiciones. Durante el AF-2017, no se recibieron las dotaciones de prendas correspondientes para los contingentes de enero y junio en algunas GGUU, entre ellas la 22^a Brig Ing de la IV DE.

El monto que recibe como propina el personal de Tropa es bajo (S/. 256.00 un soldado, S/. 294.00 un cabo y S/. 329.00 un Sgto2), esto es causa también de la poca afluencia de personal para el SMA, generando además, deserciones o abandono del servicio cuando el soldado encuentra una posibilidad de ingreso económico mayor, realizando alguna actividad en el exterior, como por ejemplo, cuando se hacen campañas de cosecha de arroz en las localidades de la costa (Tumbes, Lambayeque, etc.) o de café en las localidades de la selva (Villa Rica, La Merced, Satipo, etc.). Durante los años 2014 y 2015, el Bing Const N° 2 del Agrupamiento de Ingeniería TC Pedro Ruiz Gallo disponía en promedio de 300 hombres que recibían el adicional correspondiente a Zona de Emergencia (ZE) de S/. 650.00, además de su propina, pues la ciudad de Satipo, que es sede de esta unidad estaba considerada como ZE, posteriormente durante los años 2016 y 2017,

cuando ya era zona de Derecho, pasó a tener un efectivo de día promedio no mayor que 50 hombres, pues el personal de Tropa dejó de percibir el incentivo adicional, recibiendo solamente su propina regular. Similar situación ocurrió en el BIS 49 de Caballococha, que durante el año 2016 cuando era considerada Zona de Emergencia, llegó a tener un efectivo de personal de Tropa de 400.

Como se puede apreciar en las Figuras 12 y 13, la IV DE sobrepasa el 100% de sus efectivos de Organización de manera global (como División), y esto porque tiene a la mayoría de sus GGUU en ZE (33^a Brig Inf, 31^a Brig Inf, 2^a Brig Inf y Desto Apoyo Admtvo), sin embargo, el Argup Ing TC PRG, que es parte de esta División y no está en ZE, solo disponía de 331 efectivos el 2017 (Tabla 3) y de 548 el 2018 (Tabla 4), es decir, del 31.37 % y 51.94 % respectivamente, en relación a su efectivo de Organización. Consecuentemente queda demostrado que el incentivo económico si es estímulo para la captación de personal para el Servicio Militar Acuartelado. En una de las conclusiones del informe (Defensoría del Pueblo, 2013, pág. 96), se considera la necesidad de elevar el monto de la propina por ser una de las causas de deserción del personal de Tropa.

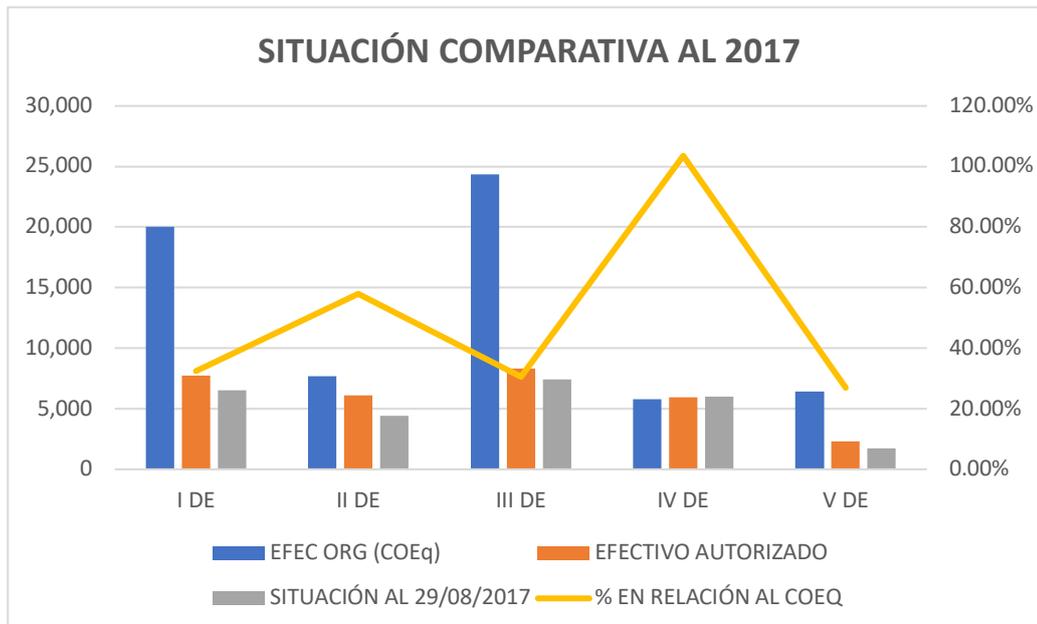


Figura 12. Variación de efectivos de Tropa por Divisiones de Ejército, según COEQ, Efectivo Autorizado y Efectivo de Día (AF-2017). Elaboración propia.

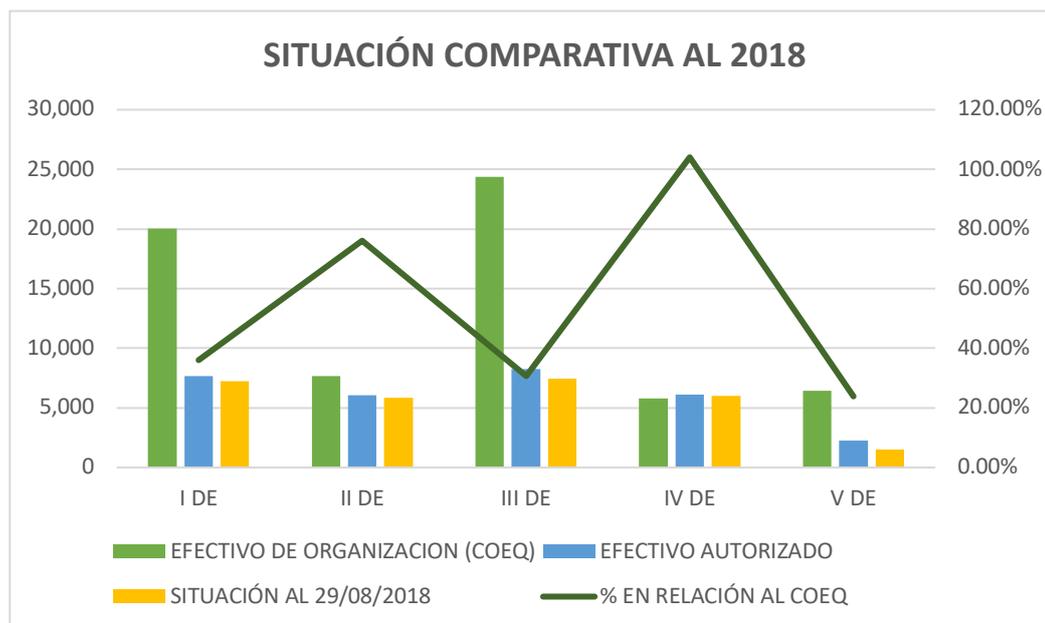


Figura 13. Variación de efectivos de Tropa por Divisiones de Ejército, según COEQ, Efectivo Autorizado y Efectivo de Día (AF-2018). Elaboración propia.

La vida en guarnición requiere la participación del soldado en diversas funciones administrativas y de seguridad que corresponden a los Servicios Técnicos y Administrativos y a los Servicios Generales (MINDEF RE 34-5, 2004), dentro de estos últimos está el Servicio de Guardia de Prevención, que permite la vigilancia y seguridad de las instalaciones durante las 24 horas del día. Durante las noches este servicio es ejercido por tres grupos de Tropa que se relevan por turnos entre sí, las cantidades dependen de los puestos de vigilancia que tenga cada instalación. Un grupo debe tener mínimo 1 Sgto de guardia, 1 Cabo de ronda, 1 centinela y 4 vigilantes en los PPVV (asumiendo que sea una instalación pequeña), lo que hace un total de 21 hombres por día. Adicionalmente debe haber un responsable de la seguridad nocturna en cada cuadra de Tropa, este servicio es el de Imaginaria y se requieren 3 hombres por cuadra, normalmente una unidad tipo Batallón de Infantería Motorizado (BIM) dispone de una cuadra por compañía, es decir mínimo 5 cuadras, lo que hace un total de 15 hombres por noche para cubrir el servicio de Imaginarias. Esto significa que deberían hacer servicio nocturno un mínimo de 36 clases y soldados por día, si se diera cumplimiento a las normas de seguridad establecidas y en concordancia con el RE 34-5 “Servicio Interior”. Esta situación ocasiona un malestar en el personal de Tropa que en muchos casos hace servicio de manera interdiaria debido a la poca disponibilidad de personal en las unidades,

como se puede apreciar en la Tabla 6, que consigna los efectivos de día de algunas unidades tomadas como referencia. Como ejemplos se mencionan a continuación dos situaciones reales constatadas de manera directa por quien desarrolla el presente estudio cuando se desempeñó como Comandante de Unidad del Bing Comb N° 1 de la I DE el año 2012 y como Jefe de Estado Mayor Administrativo (JEMA) del Agrup Ing TC PRG con sede en la Merced, que también aloja al Bing Const N° 3, durante los años 2017 y 2018. En el primer caso el efectivo máximo de Tropa fue de 80 hombres y el servicio nocturno era cubierto por 30 hombres. En el segundo caso, en el Bing Const N° 3, con un efectivo promedio de 71 hombres (Tabla 6), el servicio nocturno era cubierto por 33 clases y soldados. A esta realidad se deben considerar, descuentos administrativos como son los permisos, descansos médicos y otros, que disminuyen el efectivo de las unidades, consecuentemente se deben reducir los efectivos para el servicio, lo que va en desmedro de la seguridad de las instalaciones y afecta directamente al personal de Tropa que debe hacer servicio nocturno de manera continuada, lo que no es favorable para su salud ni su moral.

4.2 Instrucción y Entrenamiento del personal de Tropa en las Unidades y Grandes Unidades del Ejército

4.2.1 Personal disponible para recibir Instrucción y Entrenamiento

La Tabla 7, contiene información que refleja la realidad de algunas GGUU con sus principales elementos componentes, tomadas a modo de ejemplo demostrativo, donde se puede apreciar que disponen de sus efectivos de Tropa reducidos, en porcentajes muy lejanos siquiera al 50 % en relación a sus Efectivos de Organización (excepto tres Sub Unidades). El Efectivo de Organización es el que se debe tener en cuenta para la conducción de operaciones en Guerra Convencional y es el que le da la verdadera naturaleza de “unidad” a todas las GGUU y a sus elementos componentes, de lo contrario su designación es puramente nominal, pues no encierran la verdadera magnitud del escalón al que corresponden.

Es difícil pretender cumplir con los planes de Instrucción y Entrenamiento, en estas condiciones, pues el elemento a instruir y componente esencial de las UU y GGUU, que es el personal de Tropa no está disponible en las cantidades necesarias que hagan factible su preparación en las diversas fases que comprende el Ciclo de Instrucción; por consiguiente no se está cumpliendo con el objeto de la

Instrucción y Entrenamiento en el Ejército establecido en el ME 30-5, que es el de preparar a su personal “para obtener la victoria en caso de guerra”; ni, con lo establecido en el Artículo 10 de la Ley de Servicio Militar Voluntario 29248, que establece como finalidad del Servicio Militar, capacitar y entrenar al personal de Tropa para la defensa de la soberanía e integridad territorial.

Esta realidad vulnera la “Progresividad” y “Continuidad” que son características esenciales de la Instrucción y Entrenamiento (MINDEF ME 30-5, 1999, pág. 16), pues una instrucción deficiente no permite el avance secuencial desde la preparación individual hasta la preparación en equipo, por ende se dificulta alcanzar la eficiencia y menos mantenerla, en consecuencia no se puede pretender que el soldado este capacitado para desempeñarse individualmente y de manera adecuada tanto en guarnición como en campaña cumpliendo sus funciones como miembro de un equipo, ni las unidades en sus diferentes magnitudes en su empleo como un todo.

Del mismo modo al no tener las unidades sus efectivos completos, se atenta contra las Cualidades Militares Básicas del “Trabajo en Equipo” y la “Eficiencia Técnica” (MINDEF ME 30-5, 1999, pág. 13), pues será difícil pretender un entrenamiento coordinado entre los individuos y sus unidades, si no se dispone de personal suficiente que pueda copar todos los puestos y desempeñar las funciones que corresponden a estos. Lo que trae como consecuencia la limitada posibilidad de operar en forma eficiente y efectiva en los diferentes ejercicios tácticos, que es la meta de todo entrenamiento militar.

Tabla 7

Muestra referencial de la situación de efectivos de Tropa de algunas GGUU y Unidades al 2 JUL 18

<i>GGUU/ UU</i>	<i>COEq</i>	<i>DIA/2 JUL 18^a</i>	<i>% COEq</i>
1ª Brig Inf - I DE	2,979	795	26.69%
<i>BIM Nº 11</i>	566	93	16.43%
<i>BIM Nº 23</i>	566	59	10.42%
<i>BIM Nº 5</i>	566	88	15.55%
BING COMB Nº 1	278	87	31.29%
<i>BS Nº 1</i>	232	77	33.19%
<i>Cia Cmdo Nº 1</i>	119	36	30.25%
<i>GAC No 112</i>	327	95	29.05%
7ª Brig Inf - I DE	2,749	993	36.12%
<i>BIM Nº 14</i>	566	105	18.55%
<i>BIM Nº 38</i>	566	110	19.43%
<i>BIM Nº 7</i>	566	203	35.87%
BING COMB Nº 7	278	69	24.82%
<i>BS Nº 7</i>	232	113	48.71%
<i>Cia Cmdo Nº 7</i>	119	98	82.35%
<i>GAC Nº 9</i>	327	108	33.03%
Agrup Art Bolognesi - III DE	1,722	391	22.71%
<i>Bat Cmdo Nº 113</i>	119	63	52.94%
<i>GAC Nº 116</i>	327	63	19.27%
<i>GAC Nº 122</i>	327	48	14.68%
<i>GAC Nº 123</i>	327	54	16.51%
<i>GAC Nº 501</i>	327	68	20.80%
<i>GAC Nº 503</i>	327	95	29.05%
3ª Brig Cab - III DE	2,671	806	30.18%
<i>Bing Comb Nº 20</i>	278	90	32.37%
<i>Esc Cmdo Nº 20</i>	119	84	70.58%
<i>GAC Nº 20</i>	327	83	25.38%
<i>RCB Nº 113</i>	350	73	20.86%
<i>RCB Nº 211</i>	350	80	22.86%
<i>RCB Nº 3</i>	350	87	24.86%
<i>RS Nº 20</i>	232	80	34.48%
Agrup Ing TC PRG - IV DE	1,055	461	43.70%
<i>Bing Comb Nº 2</i>	278	85	30.58%
<i>Bing Const Nº 2</i>	303	88	29.04%
<i>Bing Const Nº 3</i>	303	71	23.43%
<i>Cia C/S Nº 22</i>	103	60	58.25%
<i>Cia FFEE Nº 61</i>	68	86	126.47%

Fuente: Elaboración propia.

^a Datos obtenidos de la Situación diaria al 2 de julio 18, información obtenida del COPERE.

Durante la vida en guarnición, el soldado desempeña diversas funciones administrativas y de seguridad que le son inherentes, las que le demandan el empleo

de tiempo adicional al que regularmente emplearía si los efectivos de las unidades estuvieran completos o por lo menos al 80%. Según lo establecido en el ME 30-5, el personal de Tropa debe recibir instrucción durante 5 días a la semana y 7 horas diarias, lo que no puede ser posible, pues al estar reducido este personal, los servicios de manera general y en particular el de Guardia de Prevención se hacen más seguidos (interdiarios en muchos casos), lo que conlleva a la pérdida de horas de instrucción.

La Guardia de Prevención es de constitución y efectivos variables (MINDEF RE 34-5, 2004, pág. 98). El número de centinelas depende de las condiciones propias de cada cuartel y de las particularidades de cada Unidad (pág. 119). Este reglamento contempla también, que esta guardia debe estar conformada por personal de una misma Sub Unidad y en lo posible, constituida de la siguiente manera:

- Un Oficial de Guardia
- Cuatro Sargentos Segundos
- Cuatro Cabos
- Un corneta o trompeta
- Cuatro Soldados por puesto a cubrir

Esta organización considera 4 grupos de servicio, cada grupo con un Sargento, un Cabo y la cantidad de soldados de acuerdo con la cantidad de puestos a cubrir; sin considerar al “clase corneta”. Asumiendo que fueran 5 puestos de vigilancia (PPVV) incluyendo al centinela de la puerta principal, entonces la Guardia de Prevención estaría conformada además del Oficial de Guardia por 29 clases y soldados. Se consideran 10 PPVV para un fuerte y 4 cornetas en (Gamarra, Kuan, & Guerra, 2015, pág. 44), lo que significa un total de 52 personal TSM que harían servicio diariamente en la Guardia de Prevención.

En la práctica, el servicio de Guardia de Prevención que se organiza en tres turnos (3 grupos), que se concentran en la prevención durante la noche, dispone como mínimo del siguiente personal:

- 3 Sgts de Guardia
- 3 clases de Ronda
- 3 centinelas en la puerta principal

- 12 centinelas en los PPVV (asumiendo que fueran 4 PPVV)
- 1 clase corneta

En total 22 clases y soldados considerando una instalación pequeña que tuviera un PV en cada vértice de su perímetro (cuadrado), esto solo a modo de ejemplo a fin de poder estandarizar de manera didáctica cual sería el requerimiento mínimo de personal para cubrir este servicio; en realidad las instalaciones militares (fuertes y cuarteles) son de perímetro irregular y de magnitudes extensas, que en muchos casos no disponen de cercos perimétricos que cierren toda el área.

Durante el día el personal de Tropa en servicio de guardia se reduce, y normalmente se organiza de la siguiente manera:

- 1 Sgto de Guardia
- 1 clase de Ronda
- 1 centinela de la puerta principal
- 4 centinelas en los PPVV (asumiendo que fueran 4 PPVV)
- 1 clase corneta
- 5 soldados para la escolta de honor

Lo que hace un total mínimo de 13 clases y soldados que cubren puestos desde las 06:00 hasta las 14:00 y que por consiguiente no asisten a la instrucción.

Adicionalmente existen Servicios Generales que involucran al personal de Tropa durante el día y que no participan de la instrucción; para efectos de este estudio solo se considerará al mínimo de estos servicios, teniendo en cuenta que no se pueden omitir por ser indispensables para el funcionamiento y la seguridad de las instalaciones. Tomando como referencia la organización de un BIM, estos serían:

- 6 cuartereros (1 por cada Sub Unidad)
- 6 galponeros (1 por cada Sub Unidad)
- 1 clase proveedor
- 8 soldados para la preparación de alimentos (5 para el rancho de Tropa y 3 para el rancho de Oficiales y del personal auxiliar).

En total serían 21 clases y soldados los que no podrán asistir a la instrucción. Se consideran además de un cabo de Rancho a 28 clases y soldados involucrados

en la preparación de alimentos para el personal de Oficiales, Tcos/SSO y Tropa en (Gamarra, Kuan, & Guerra, 2015, pág. 40).

Si solo se toma en cuenta al personal de Tropa involucrado en el servicio de Guardia, al personal involucrado en el servicio de Rancho, a los cuartereros y a los galponeros, de una Unidad tipo BIM que ocupa instalaciones de un perímetro cuadrado (forzando el ejemplo al empleo mínimo de personal de Tropa en actividades ajenas a la instrucción); se tendrá que 34 clases y soldados no recibirán instrucción diariamente. Si las unidades dispusieran de su efectivo completo según COEq, no se vería afectada la Instrucción y Entrenamiento, puesto que diariamente una Sub Unidad asumiría todos los Servicios Generales en una Unidad tipo batallón de acuerdo con el RE 34-5, lo que significa la disponibilidad suficiente de personal para hacer servicio (en el peor de los casos cada clase o soldado lo haría 1 vez por semana). Sin embargo, tal como está la situación de las Unidades en la actualidad, no es posible que diariamente las Sub Unidades hagan servicio, en consecuencia, cada soldado o clase hace servicio de manera interdiaria, o en algunos casos se tienen que reducir los PPVV para emplear menos personal, lo que atenta directamente contra la seguridad de las instalaciones.

Tomando como ejemplo, la situación de efectivos de las 5 unidades tipo batallón de la 1ª Brig Inf – I DE (Tabla 6), y reduciendo este efectivo en 34 que son el personal de Tropa en servicio diario y que no recibirá instrucción, sin considerar otro tipo de servicios ni las bajas administrativas, se tendrán los siguientes resultados del personal de clases y soldados que podrían recibir Instrucción y Entrenamiento diariamente:

- BIM 11: $93 - 34 = 59$ personal TSMV (10.42 % con respecto al COEq)
- BIM 23: $59 - 34 = 25$ personal TSMV (4.41 % con respecto al COEq)
- BIM 5: $88 - 34 = 54$ personal TSMV (9.54 % con respecto al COEq)
- Bing Comb 1: $87 - 34 = 53$ personal TSMV (19.06 % con respecto al COEq)
- BS 1: $77 - 34 = 43$ personal TSMV (18.53 % con respecto al COEq)

Queda demostrado que la situación de déficit de personal de Tropa en las Unidades y GGUU de Ejército afecta directamente a la preparación y entrenamiento de este personal y en consecuencia, también de las Unidades y GGUU.

El entrenamiento efectivo constituye la piedra angular del éxito. A través del entrenamiento, los soldados, los líderes y las Unidades alcanzan las competencias tácticas y técnicas para construir confianza y permitir la conducción exitosa de las operaciones en todo el espectro del conflicto. El Ejército entrena sus fuerzas empleando doctrina de entrenamiento que sostiene la excelencia de sus campañas y expediciones. Focaliza su entrenamiento preparando soldados, líderes y unidades para desplegarlas, combatir y ganar. El mismo entrenamiento prepara a los soldados para crear un ambiente estable. Alcanzar sus competencias requiere dedicado y específico entrenamiento en la ofensiva, defensiva y tareas de estabilización y apoyo a la población civil. El Ejército entrena soldados y unidades diariamente en tareas individuales y colectivas, bajo condiciones realistas de riesgo y exigencia. El entrenamiento incluye el despliegue de unidades para desarrollar habilidades de adaptación a los cambios que se producen en el ambiente operacional.

A través del entrenamiento, el Ejército prepara soldados para ganar. El entrenamiento desarrolla el trabajo en equipo y la cohesión entre las unidades. El soldado lucha por si mismo y por sus unidades. El entrenamiento inculca disciplina, lo que permite al soldado operar dentro de las leyes de la guerra y las reglas de enfrentamiento. El entrenamiento prepara a los líderes de las unidades para enfrentar las duras realidades del combate en tierra. (Headquarters Army, 2011, pág. 34)

El objeto de la Instrucción y Entrenamiento en el Ejército, es preparar a su personal para obtener la victoria en caso de guerra (MINDEF ME 30-5, 1999). De acuerdo al Artículo 10 de la Ley 29248, la finalidad del Servicio Militar es capacitar y entrenar a los peruanos en edad militar, a fin de que estén preparados para cumplir con la Patria en defensa de su soberanía e integridad territorial. Para el cumplimiento de la finalidad del Servicio Militar, es imprescindible conducir adecuadamente la Instrucción y Entrenamiento, en consecuencia, es condición “sine qua non” disponer del personal a quien se va a Instruir y Entrenar en las cantidades necesarias que permitan realizar esta instrucción y entrenamiento en las

mejores condiciones en todas las Fases que comprende el Ciclo de Instrucción de Tropa, de acuerdo al Plan General de Instrucción y Entrenamiento (Figura 14).

FASE	FINALIDAD	DURACIÓN	PERIODOS
INSTRUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO INDIVIDUAL	Que el recluta pueda desempeñarse individualmente en guarnición y en campaña y para que pueda actuar eficientemente en la unidad elemental (grupo, pieza).	20 semanas	<ul style="list-style-type: none"> - Instrucción Básica Individual - Instrucción Avanzada Individual
INSTRUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO DE UNIDAD	Instruir y entrenar al personal de TSM formando parte de un equipo (Pieza, Grupo, Sección, etc.) y ulteriormente integrar estos elementos de composición homogénea en equipos de combate coordinados (Compañía, Batallón, Grupo, etc.)	19 semanas	<ul style="list-style-type: none"> - Instrucción Básica de Unidad - Instrucción Avanzada de Unidad - Instrucción de Especializados
INSTRUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO DE GRAN UNIDAD	Entrenar a los elementos constitutivos de las GGUU en forma integral y posteriormente a dichas GGUU en coordinación con los elementos de apoyo de la Fuerza Aérea y de la Fuerza Naval.	03 semanas	<ul style="list-style-type: none"> - Entrenamiento de Gran Unidad (Ejercicios Tácticos) - Maniobras

Figura 14. Ciclo de Instrucción para el personal de Tropa. Adaptado de (MINDEF ME 30-5, 1999).

4.2.2 Fase de Instrucción y Entrenamiento Individual

Esta fase comprende el período de Instrucción Básica Individual y el período de Instrucción Avanzada Individual, en esta fase debe lograrse que el soldado aprenda a desempeñarse individualmente en campaña y en guarnición. Adicionalmente deberá ser capaz de conocer todas las funciones técnicas que desempeñará cuando sea parte de un Equipo, Pieza, Grupo de combate, etc.

La instrucción Básica Individual debe conducirse normalmente en los Centros de Instrucción Regional (CIR) o en las unidades de Tropa. Durante esta etapa debe realizarse el proceso de clasificación y asignación de reclutas, que no se lleva a cabo porque los reclutas que son enviados a los CIR ya pertenecen a las unidades en las que fueron captados, es decir ya no puede haber asignación a las unidades, pues el proceso de reclutamiento no es centralizado sino individual y depende de las posibilidades y recursos que disponga el Jefe de Unidad, lo que no garantiza las cantidades suficientes para el completamiento del Efectivo Autorizado y el de Organización.

Si el personal en edad militar acudiera a los llamamientos de manera regular, entonces habría disponibilidad de reclutas que irían a los CIR, lo que facilitaría la Instrucción centralizada que es una característica que debe tener la fase de

Instrucción y Entrenamiento Individual, pues todo el grupo correspondiente a un contingente iniciaría y terminaría su preparación de manera homogénea. No se puede dar esta condición pues los reclutas son enviados a los CIR conforme se van enrolando a filas, lo que ocasiona que durante el período de Instrucción Básica Individual hayan grupos dispares: los que se presentaron al inicio y los que se presentaron después. Por consiguiente, los primeros habrán recibido más horas de instrucción que los segundos; a esto hay que sumarle el hecho, de que no es posible determinar la cantidad de personal que será instruido, que normalmente no alcanza los cupos determinados, con lo que se afecta directamente al Planeamiento y Programación de la instrucción, que contempla plazos y cantidades de personal por instruir. Esto trae como consecuencia que se vea afectada la calidad de la Instrucción y Entrenamiento Individual.

4.2.3 Fase de Instrucción y Entrenamiento de Unidad.

Durante esta fase se instruye al soldado como parte de un equipo de magnitud mínima y composición homogénea (Grupo, Pieza, Sección, etc.), para posteriormente integrarlo a equipos de combate coordinados de mayor magnitud (Compañía, Batallón, Grupo, etc.). Esta fase comprende tres períodos: Básica de Unidad, Avanzada de Unidad e Instrucción de Especializados.

La Instrucción Básica de Unidad debe impartirse en las unidades, siendo uno de sus objetivos específicos, capacitar técnica y tácticamente a las unidades básicas (Grupo, Pieza, Sección, etc.) para desempeñarse en el cumplimiento de misiones de combate aisladas o encuadradas en una Compañía, Batería o Escuadrón (MINDEF ME 30-5, 1999, pág. 28).

La Instrucción Avanzada de Unidad, también debe impartirse en las unidades y tiene como objetivos específicos capacitar a las sub unidades (Compañías, Baterías, etc.), en el cumplimiento de misiones de combate encuadradas en sus unidades de magnitud Batallón a las cuales pertenecen por organización, y a la vez capacitar a estos batallones en funciones logísticas, que les corresponden cumplir de acuerdo a su naturaleza, ya sea aisladamente o encuadradas en su GU (MINDEF ME 30-5, 1999, pág. 29).

Tanto la Instrucción Básica de Unidad, como la Avanzada de Unidad, requieren la participación del soldado formando parte de grupos constituidos y

organizados de acuerdo a los COEq, en los cuales éste tiene un puesto específico que le acarrea una determinada función y responsabilidad, que contribuye al cumplimiento de la misión del conjunto. Por consiguiente los Grupos que conforman las Secciones que a su vez son parte de las Compañías, deben necesariamente disponer de sus efectivos completos, de lo contrario y como se da el caso en la actualidad, la instrucción y entrenamiento serán deficientes. Una Compañía que no dispone de sus Secciones completas o que tiene sus Secciones disminuidas en personal, no podrá recibir un entrenamiento adecuado, pues no tendrá la oportunidad de hacer interactuar a sus Secciones, trabajando en conjunto, en provecho del cumplimiento de la misión que le corresponde por función dentro del Batallón.

La Instrucción de Especializados se imparte de manera descentralizada (cada Batallón en su sede) o centralizada a nivel GU o División. Su objetivo específico es capacitar técnicamente al soldado, para cumplir funciones dentro de su unidad que requieren conocimientos y entrenamiento especiales: sanitarios, conductores de vehículos, motoristas, ayudantes de operador de equipo mecánico, policías militares, etc. (MINDEF ME 30-5, 1999, pág. 29). Esta instrucción es sumamente importante para el conjunto de la Unidad, independientemente de su magnitud, pues permitirá a cada elemento (soldado especialista) aportar al todo, en una función específica que es complementaria a las otras funciones que cumplen los demás miembros del grupo.

La falta de soldados en las unidades ocasiona que no pueda conducirse adecuadamente la Instrucción de Especializados, en consecuencia estas unidades no dispondrán de todos los soldados especialistas que por organización y necesidad de función les corresponden, dejando vacíos en su organización, es decir carecerán de elementos técnicos, por lo tanto los planes de instrucción y la instrucción propiamente, se verán afectados con el resultado final de una Unidad con escasa o limitada preparación.

4.2.4 Fase de Instrucción y Entrenamiento de Gran Unidad

Esta fase tiene por finalidad entrenar a los elementos de las GGUU (Batallones) en forma integral y posteriormente a las GGUU en coordinación con los elementos de apoyo de la Fuerza Aérea y de la Marina de Guerra (MINDEF ME 30-5, 1999, pág.

30). En esta fase de instrucción el entrenamiento está orientado al empleo de las GGUU como un todo, razón suficiente para que estas estén integradas y conformadas por todos sus elementos correspondientes de acuerdo a los COEq, lo que significa disponer de sus efectivos de Tropa completos. Esta fase comprende dos períodos, el de Entrenamiento de Gran Unidad (Ejercicios Tácticos) y el de Maniobras.

El período de Entrenamiento de Gran Unidad tiene entre sus objetivos entrenar a una GU o Unidad de escalón similar como un todo, es decir con la participación de todas sus unidades componentes de Armas y Servicios, y su Comando y Estado Mayor, este entrenamiento busca lograr la máxima coordinación en las funciones y procedimientos de EM en todos sus escalones y consecuentemente la acción coordinada de todas sus unidades de Armas y Servicios. Asimismo en este período de instrucción también se busca preparar a la GU para un empleo conjunto, mediante el entrenamiento con elementos de apoyo de la Fuerza Aérea y Fuerza Naval (MINDEF ME 30-5, 1999, pág. 31).

El período de Maniobras visualiza la preparación de las GGUCC, mediante el entrenamiento en situaciones Tácticas, que permitan comprobar su eficiencia combativa y el nivel de entrenamiento conjunto, para su empleo con las otras fuerzas (FAP y Marina de Guerra).

En ambos períodos de la fase de Instrucción y Entrenamiento de Gran Unidad, es imprescindible que las unidades componentes de las GGUU, dispongan de sus efectivos de Tropa completos, lo que permitirá que la instrucción pueda ser bien aprovechada por cada Unidad o Sub Unidad en su empleo integrado como un todo, esto significa el despliegue de todas y cada una de las unidades o elementos componentes de la GU, con todos sus medios logísticos y de personal que por organización deben disponer. En las circunstancias actuales esta fase de la instrucción no se conduce adecuadamente, pues las GGUU no disponen de sus unidades componentes (Batallones) con sus efectivos de Tropa completos, en consecuencia no están preparadas para una eventualidad de conflicto externo de Guerra Convencional.

4.3 Estructura Organizacional de las Unidades y Grandes Unidades del Ejército

4.3.1 La Estructura Organizacional y la “Unidad”

Toda organización para el cumplimiento de sus fines debe tener un orden previamente determinado, mediante el cual distribuye y emplea sus medios, estableciendo jerarquías y niveles de mando, así como relaciones entre sus integrantes y entre sus componentes u órganos. Determinando inclusive las particularidades de especialización del trabajo para cada puesto y la forma en que las tareas se subdividen, se agrupan y coordinan de manera formal; a este ordenamiento se le denomina Estructura Organizacional.

La Estructura Organizacional es el sistema formal de tareas y relaciones de autoridad que controla como las personas coordinan sus acciones y utilizan los recursos para lograr las metas de la organización, (...). El principal propósito de la estructura Organizacional es el control. (Gareth, 2008, pág. 7)

Una Unidad es una “organización prescrita en un documento oficial, como un Cuadro de Organización y Equipo, o por una autoridad competente, diseñada para el cumplimiento de una misión determinada” (informaciones@ccffaa.mil.pe, s.f.).

Una Unidad en el Ejército, es una organización con una conformación definida, comandada por un Jefe, con capacidades y características particulares determinadas por su misión y empleo en el combate, con una Estructura Organizacional conformada por personal, material y equipo, establecidos en los COEq y que puede tener niveles y denominaciones diferentes según la magnitud de escalón a la que corresponda, lo cual también determina el rango del Jefe o Comandante.

Unidad es la articulación de las fuerzas en estructuras orgánicas, bajo el mando de un jefe, con capacidades y características diferenciadas. Elemento militar cuya estructura ha sido determinada por la autoridad competente (de acuerdo con unas plantillas de efectivos y material) que específicamente forma parte de una organización. (Mando de Adiestramiento y Doctrina, 2000)

De manera general, todas las Unidades, independientemente de la magnitud de escalón a la que pertenezcan, desde una Unidad del nivel Sección (unidad

Básica) hasta una GU del nivel Brigada o GU de Batalla (DE), tienen dos componentes principales en cuanto a personal se refiere: el Jefe o Comandante de Unidad y los elementos que conforman la Unidad.

La estructura organizacional de una Unidad del Ejército determina la forma en que esta se organiza, cuales son los niveles jerárquicos y la cadena de mando. Permite distribuir entre sus componentes al personal, material y equipo correspondientes de acuerdo al tipo de función o misión que van a cumplir. Existen dos tipos de unidades de organización permanente o fija, con autonomía de mando o independencia de gestión, que están vinculadas de manera inseparable entre sí, estas son: las Brigadas y sus unidades componentes (unidades del nivel Batallón y Pequeñas Unidades independientes).

Cada Comandante de Unidad ostenta un rango que corresponde a la magnitud de escalón de la Unidad que comanda y cada Unidad a partir del nivel Compañía dispone de una cantidad determinada de efectivos de Tropa distribuidos entre sus elementos componentes estructuralmente determinados, que son otras unidades: una Compañía tiene Secciones, un Batallón tiene Compañías, una Brigada tiene Batallones, etc. En la organización del Ejército de Estados Unidos y de las fuerzas de la OTAN, una DE puede disponer de 10,000 a 16,000 soldados, una Brigada puede estar conformada por 1,500 a 5,000 soldados y un Batallón por 100 a 1,000 soldados.

Un Comandante de Unidad debe tener la capacidad, preparación y experiencia que corresponden al rango que ostenta y la Unidad que comanda debe tener la magnitud de escalón que corresponde al Comandante. Si una Unidad no dispone de sus elementos componentes completos o no dispone de sus efectivos de personal de Tropa en las cantidades mínimas necesarias que le permitan mantener su naturaleza y magnitud, entonces su Estructura Organizacional estará desnaturalizada y esta Unidad no corresponderá a la magnitud de escalón que pertenece por denominación, lo que repercutirá directamente en la categoría del mando de la Unidad, pues se desvirtúa la jeraquía del rango del Comandante, generando un subempleo de sus capacidades profesionales y afectando su moral.

En el nivel mas alto, en la organización de la Fuerza Operativa del Ejército, están las Divisiones de Ejército que son sus Órganos de Línea (Figura 15). Las

DDEE son GGUU de Batalla, de organización variable y naturaleza temporal, que están conformadas por elementos de Comando y Control, de Maniobra, de Apoyo de Combate, de Apoyo Administrativo y de Control Territorial (ME 52-4 Grandes Unidades de Batalla, 2005). Su misionamiento es normalmente de corta duración y corresponde a una fase de las operaciones previstas por un Ejército de Operaciones o una Fuerza de Tarea del Teatro de Operaciones. Por consiguiente cumplido su objetivo la DE podrá modificar su composición o dejar sin efecto su organización.

Las cinco DDEE que conforman la FO del Ejército, no han sido organizadas obedeciendo a un plan de algún EO o de alguna Fuerza de Tarea en el marco de la conducción de operaciones. Por consiguiente, si bien es cierto que sus elementos son GGUU del nivel Brigada, y son de igual magnitud de escalón que las DDEE que se conforman para operaciones de Guerra Convencional, su naturaleza es diferente. Estas DDEE están estructuradas y organizadas de acuerdo a las misiones que les corresponden y de acuerdo a las características de los Teatros de Operaciones donde deben actuar, pero no son de estructura homogénea ni de existencia temporal, son GGUU que de manera permanente desarrollan actividades administrativas, de instrucción y de entrenamiento, con excepción de la IV DE que también cumple misiones de combate enmarcadas en procedimientos de Guerra No Convencional.

I DE	II DE	III DE	IV DE	V DE
<ul style="list-style-type: none"> • 1a Brig Inf • 1a Brig Cab • Agrup Art “Crl José Inclán” • 6a Brig Selv • 7a Brig Inf • 32a Brig Inf • 9a Brig Blin • 1a Brig Serv 	<ul style="list-style-type: none"> • 1a Brig FFEE • 3a Brig FFEE • 18a Brig Blin • COAR • Legión Peruana de la Guardia • RC MND (Escolta presidencial) 	<ul style="list-style-type: none"> • 3a Brig Cab • 4a Brig Mont • 5a Brig Mont • 3a Brig Art • 3a Brig Com • 3a Brig Blin • 6a Brig Blin • 6a Brig FFEE • 3a Brig Serv • Agrup Crl José Galvez 	<ul style="list-style-type: none"> • 31a Brig Inf • Agrup Ing “TC Pedro Ruiz Gallo” • 2a Brig Inf • 33a Brig Inf 	<ul style="list-style-type: none"> • 5a Brig Serv • 35a Brig Selva

Figura 15. Organización de la FO del Ejército (5 Divisiones de Ejército). Elaboración propia.

La I DE por la naturaleza del Teatro de Operaciones donde debe actuar tiene su organización orientada a la conducción de operaciones de Guerra Convencional. Por cuestiones didácticas se analiza a algunas unidades y GGUU de esta DE, tomando como base a un BIM y a una Brig Inf, con la finalidad de poder determinar

de que manera y en que medida la estructura organizacional de las UU y GGUU del Ejército se encuentra alterada a consecuencia de la escasa disponibilidad de personal de Tropa.

4.3.2 Estructura Organizacional de un Batallón de Infantería Motorizado

El BIM es una unidad componente de una Brigada de infantería, su organización es fija y la cantidad de personal que lo conforma está determinada por el COEq correspondiente. Esta conformado por cinco Compañías y una Sección, organizadas para el combate: en elementos de Comando y Control (Compañía Comando y Servicios, Sección Reconocimiento), elementos de Maniobra (3 Compañías de Fusileros) y elementos de Apoyo de Fuegos (Compañía de Morteros), Figura 16.

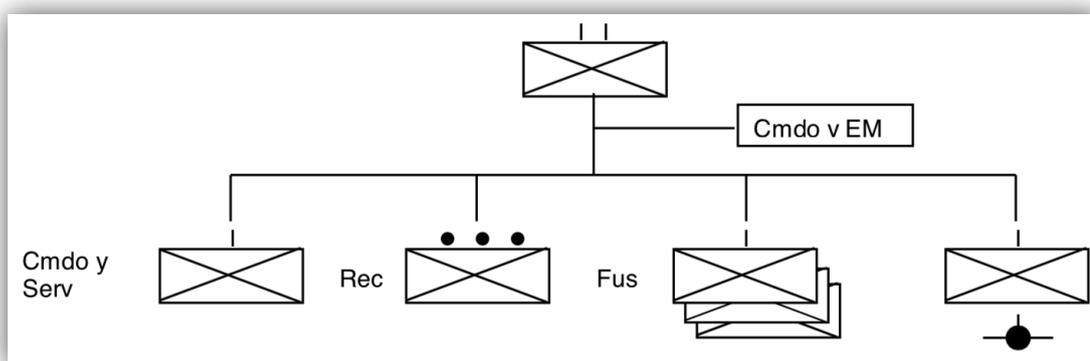


Figura 16. Batallón de Infantería Motorizado. Adaptado de (Ejército ME 53-2, 2005).

Las Compañías del BIM están conformadas por Secciones. Una Sección es una “Unidad Básica” organizada, entrenada y equipada para el cumplimiento de una misión elemental de combate, de apoyo de combate o de servicio (informaciones@ccffaa.mil.pe, s.f.). Una Sección es la unidad de menor escalón que tiene organización y estructura definidas, tiene una asignación de personal determinada con exactitud, en base a su función y a la misión que cumplirá en provecho del conjunto. En este nivel de organización cada elemento (soldado) tiene una función específica y un grado de especialización acorde a las tareas que corresponden a tal función. Una Sección actúa como un todo empleando a sus elementos de manera simultánea e integrados bajo un mando único. Esta es la unidad de menor magnitud cuyos elementos son soldados (Tropa), las unidades mayores hasta el nivel GU, tienen como elementos a otras unidades.

El número de elementos (Tropa) de una Sección varía y depende del tipo de unidad a la que pertenece, por ejemplo: una Sección de Fusileros de un BIM tiene

38 efectivos, una Sección de Ingeniería de un Bing Comb tiene 39 efectivos, un Pelotón de un RCB tiene 21 efectivos, etc., inclusive dentro de la misma Compañía, Batería o Escuadrón se diferencian las unidades del nivel Sección en cuanto a la cantidad de efectivos que disponen.

Cuando en un BIM no hay personal de Tropa suficiente de acuerdo a la magnitud de escalón que le corresponde, se está alterando su estructura organizacional, pues no podrá conformarse como tal: sus Secciones no tendrán suficiente personal y por tanto no alcanzarán dicha magnitud, y sus Compañías no podrán disponer de todas sus Secciones, lo que significa que el Batallón tampoco tendrá todas sus Compañías, consecuentemente será solo Batallón de manera nominal, mas no de manera real. El Comandante del BIM, sus comandantes de Compañía y sus comandantes de Sección, ejercerán su comando sobre unidades de magnitud menor que las que les corresponden y que formalmente no tienen estructura ni organización determinada, con lo cual se rebaja la categoría del rango que dichos comandantes ostentan. De igual modo no será posible la distribución y empleo de todos los medios que por organización le corresponden a cada Sección. Como puede apreciarse en la Figura 17, el BIM 11 con su efectivo de Tropa disponible al 2 de julio de 2018 de 93 hombres (TSMV), solo podría conformar 2 secciones de Fusileros completas con sus 38 hombres y una sección de Fusileros menos (-) con solo 17 hombres, lo cual muestra claramente como la Estructura Organizacional de este batallón esta totalmente desnaturalizada y bajo ninguna circunstancia puede considerarse un batallón, pues su efectivo no alcanza siquiera para conformar una Cia de Fusileros.

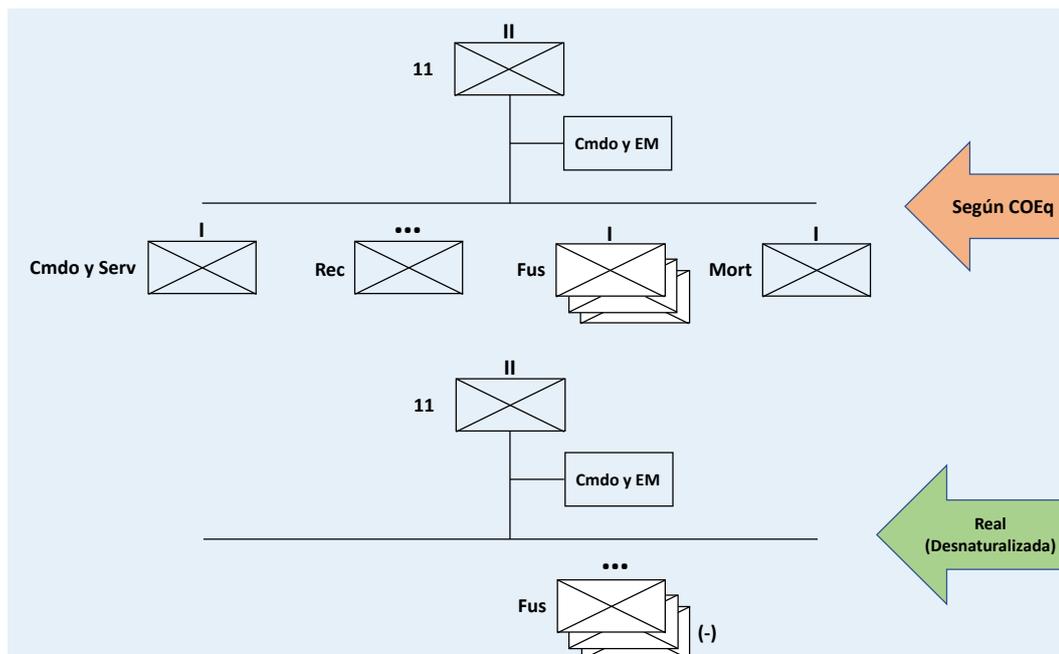


Figura 17. Estructura Organizacional del BIM 11ª, al 2 de julio de 2018 (93 efectivos TSMV). Elaboración propia.

^a Con 93 efectivos de Tropa solo alcanza a completar 2 secciones y 1 sección (-).

Las Tablas 8, 9, 10 y 11 muestran la organización y distribución del personal de Tropa de un BIM, de acuerdo al COEQ N° 2-515 S, del 1 Jul 97 (MINDEF – CG EP), pudiendo observarse que cada elemento (soldado) de cada Sección tiene un puesto y una función exactamente definidos, de tal manera que permitan a la Sección actuar como unidad en provecho del misionamiento que le corresponde a la Compañía.

Tabla 8
Compañía Comando y Servicios (65 TSMV)

SECCIÓN COMANDO	PERSONAL TSM
Sgto Cia	1
Furriel (Opr radio B/P)	1
Clase de Personal	1
Clase de Inteligencia	1
Clase de Operaciones	1
Clase de Logística	1
Clase correo	1
Opr radio B/P	3
Cond camión 1 Tn	1
SUB TOTAL	11
SECCIÓN COMUNICACIONES	PERSONAL TSM
Opr radio B/P	1
Opr C/M, cond camión 1 Tn	1
Radio C/V FM, Centro Com 2	1
Opr radio B/P (2do carro)	2
Opr tablero telefónico	1
Tendedor de líneas	2
Opr radio C/V FM	1
SUB TOTAL	9
SECCIÓN ABASTECIMIENTO	PERSONAL TSM
Jefe (Clase absto, Opr radio B/V)	1
Clase I y agua	1
Cond camión 3 Tn con cisterna	1
Ayudante cond camión 3 Tn	1
Clase III	1
Cond camión 3 Tn con Rmlq (Aydte)	2
Cond camión 2 Tn con Rmlq (Aydte)	2
Clase V	1
Municionero	6
Cond camión 3 Tn con Rmlq	3
Cond camión 2 Tn con Rmlq	3
Jefe Gpo Alimentación	1
Ranchero	3
Cond camión 1 Tn con Rmlq Cocina	3
SUB TOTAL	29
SECCIÓN MANTENIMIENTO	PERSONAL TSM
Opr radio B/V FM	1
Ayud mecánico Armamento	3
SUB TOTAL	4
SECCIÓN SANIDAD	PERSONAL TSM
Sanitario	5
Opr radio B/V FM	1
Cond ambulancia	2
Camilleros	4
SUB TOTAL	12
TOTAL, CIA CMDO	65

Fuente: Adaptado de COEQ No 2-515 S, del 1 Jul 97 (MINDEF – CG EP).

Tabla 9**Sección Reconocimiento (10 TSM)**

SECCIÓN RECONOCIMIENTO	PERSONAL TSM
Sgto Secc (Opr radio B/P)	1
Cond carro Rec ¼ Tn	1
Jefe 1er Gpo Rec	1
Opr radio B/P	1
Jefe Eq Explorador	2
Explorador	2
Cond carro Rec ¼ Tn	2
TOTAL	10
2do Gpo Rec (previsto)	8

Fuente: Adaptado de COEQ No 2-515 S, del 1 Jul 97 (MINDEF – CG EP).

Tabla 10**Compañías de Fusileros A, B, C (123 x 3 = 369 TSM)**

SECCIÓN COMANDO Y SERVICIOS	PERSONAL TSM
Sgto Cia	1
Jefe Gpo Mando	1
Furriel	1
Sanitario	1
Opr Puesto radio B/P	1
Con carro Rec ¼ Tn	1
Clase abasto	1
Clase munición	1
Cond camión 1 Tn	1
SUB TOTAL	9
1RA SECCIÓN FUSILEROS	PERSONAL TSM
Opr radio A (Gpo Mando y Apoyo)	1
Tirador lanza cohete	1
Cargador lanza cohete	1
Jefe Gpo Ametralladoras	1
Tirador ametralladoras	3
Cargador ametralladoras	3
Conductor camión 1 Tn	1
Jefe Gpo Fusileros	3
Adjunto Jefe Gpo Fusileros	6
Tirador FAP	6
Fusileros	12
	38
2DA SECCIÓN FUSILEROS	38
3RA SECCIÓN FUSILEROS	38
SUB TOTAL	114
TOTAL, CIA FUS	123

Fuente: Adaptado de COEQ No 2-515 S, del 1 Jul 97 (MINDEF – CG EP).

Tabla 11
Compañía Morteros (122 TSM)

COMANDO	PERSONAL TSM
Opr radio B/G	1
Conductor carro Rec ¼ Tn	1
SUB TOTAL	2
SECCIÓN COMANDO Y SERVICIOS	PERSONAL TSM
Operador radio B/P (Gpo Mando)	1
Conductor carro Rec ¼ Tn (Gpo Rec, Topog y Obs)	1
Clase Reconocimiento	1
Opr Inst Topografía	2
Observador Avanzado (Opr radio B/P)	3
Operador Plancheta Control (Gpo Central de Tiro)	1
Opr Plancheta Sección	3
Calculador (Opr radio B/P)	4
Conductor camión 1 Tn (Gpo manto/Eq Movil)	1
Opr radio B/P (Gpo de Munición)	1
Clase Munición	1
Sirviente Munición	5
SUB TOTAL	24
SECCIÓN MORTEROS 120 MM	PERSONAL TSM
Sgto Secc (Opr radio B/P)	1
Operador de teléfono	2
6 piezas Mort 120 mm (Jefe)	6
Apuntador	6
Cargador	6
Artificiero	6
Proveedor	6
Cond camión 3 Tn con Rmlq 2 Tn (Gpo Antitanque)	3
Tirador lanza cohete	3
Cargador lanza cohete	3
SUB TOTAL	42
SECCIÓN MORTEROS 81 MM	PERSONAL TSM
Sgto Secc (Opr radio B/P) – 4 Pzas Mort 81	1
Jefe Pieza	4
Apuntador	4
Cargador	4
Artificiero	4
Proveedor	4
Cond camión 3 Tn con Rmlq 2 Tn	2
Tirador lanza cohete (Gpo Antitanque)	2
Cargador lanza cohete	2
	27
2DA SECCIÓN MORTEROS 81 MM	27
SUB TOTAL	54
TOTAL, CIA MORT	122

Fuente: Adaptado de COEQ No 2-515 S, del 1 Jul 97 (MINDEF – CG EP).

En la Tabla 12 se muestra comparativamente como tres BIM de la 1ª Brig Inf y tres de la 7ª Brig Inf, con su efectivo de Tropa al 2 de julio de 2018, no pueden

completar siquiera sus tres Compañías de Fusileros. Con esto se demuestra que de manera real estos BIM tienen alterada su Estructura Organizacional, lo que implica lo siguiente:

- Que no disponen de personal de Tropa suficiente para alcanzar la magnitud de un Batallón de Infantería (Figura 17).
- Que no podrán cumplir al 100 % sus actividades administrativas (servicio de Guardia, mantenimiento de instalaciones, etc.)
- Que se afectará el ejercicio del mando de los comandantes: de Batallón, de Compañía y de Sección.
- Que se afectará la instrucción y entrenamiento Individual y de Unidad.
- Que la unidad no estará en condiciones de entrar en operaciones de GC.
- Que se rebaja la categoría del grado, particularmente del que ostenta el Comandante de Unidad.
- Que se afecta el rendimiento y la moral del oficial, subempleando sus capacidades profesionales.

Tabla 12

Conformación de una Cia Fus con el efectivo TSM de una Unidad de magnitud Batallón, disponible al 2 Jul 18

UNIDADES	1ª BRIG INF				7ª BRIG INF		
	COEq	BIM 11	BIM 23	BIM 5	BIM 14	BIM 38	BIM 7b
	123 ^a	93 ^c	59 ^c	88 ^c	105 ^c	110 ^c	203 ^c
SECC CMDO / SERV							
- Sgto Cia	1	1	1	1	1	1	1
- Jefe Gpo Mando	1	1	1	1	1	1	1
- Furriel	1	1	1	1	1	1	1
- Sanitario	1	1	1	1	1	1	1
- Opr Puesto radio B/P	1	1	1	1	1	1	1
- Con carro Rec ¼ Tn	1	1	1	1	1	1	1
- Clase abasto	1	1	1	1	1	1	1
- Clase munición	1	1	1	1	1	1	1
- Cond camión 1 Tn	1	1	1	1	1	1	1
TOTAL SECC C/S	9	9	9	9	9	9	9
1ª SECC FUS							
- Opr radio A (Gpo M/A)	1	1	1	1	1	1	1
- Tirador lanza cohete	1	1	1	1	1	1	1
- Cargador lanza cohete	1	1	1	1	1	1	1
- Jefe Gpo Amet	1	1	1	1	1	1	1
- Tirador ametralladoras	3	3	3	3	3	3	3
- Cargador amet	3	3	3	3	3	3	3
- Cond camión 1 Tn	1	1	1	1	1	1	1
- Jefe Gpo Fusileros	3	3	3	3	3	3	3
- Adjunto Jefe Gpo Fus	6	6	6	6	6	6	6
- Tirador FAP	6	6	6	6	6	6	6
- Fusileros	12	12	12	12	12	12	12
TOTAL 1ª SECC FUS	38	38	38	38	38	38	38
2ª SECC FUS	38	38	12	38	38	38	38
3ª SECC FUS	38	8	--	3	20	25	38
TOTAL CIA FUS	123	93	59	88	105	110	123

Fuente: Elaboración propia.

^a Efectivo de Tropa de una Cia Fus de un BIM de acuerdo con el COEq N° 2-515 S, del 1 Jul 97 (MINDEF – CG EP). ^b El BIM 7 puede conformar 1 Cia Fus completa y otra con 80 hombres, dispone de 203 TSM al 2 Jul 18. ^c Efectivo de los BIM al 2 Jul 18.

4.3.3 Estructura Organizacional de una Brigada de Infantería

Es una GU de organización fija (Figura 18), que constituye un todo orgánico y tiene como misión combatir por el fuego y la maniobra a fin de destruir al enemigo o repeler su asalto. De acuerdo al COEq esta GU debe tener 3,731 efectivos de Tropa distribuidos en todas sus unidades componentes. Cuenta con los elementos orgánicos siguientes:

- Elementos de Comando y Control (1 EM, 1 Cia Cmdo, 1 Cia Com y 1 Cia PM)

- Elementos de Maniobra (1 ECB y 4 BIM)
- Elementos de Apoyo de Combate (1 GAC, 1 GAAAE, 1 Bing Comb y 1 Cia AT)
- Elementos de Apoyo Administrativo (1 BS)

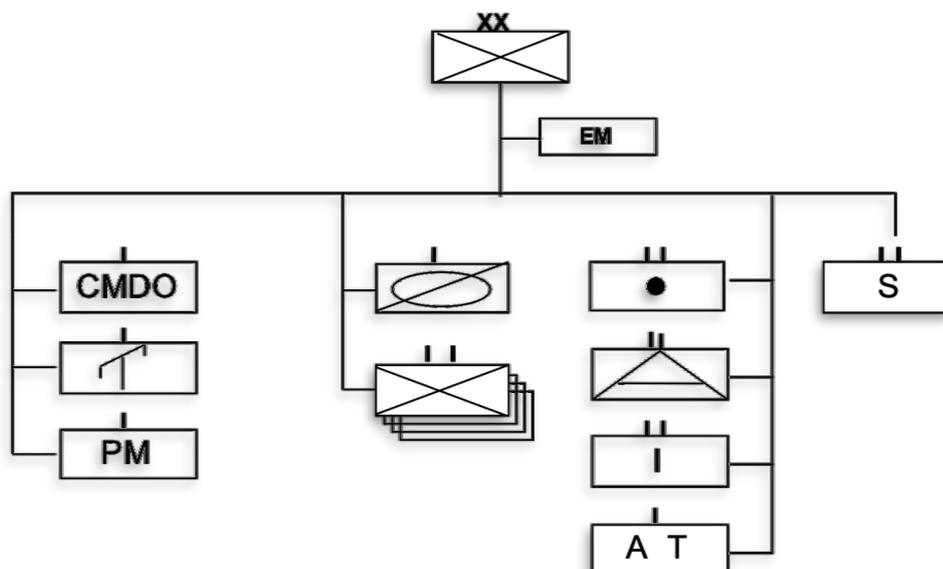


Figura 18. Organización de la Brigada de Infantería. Adaptado de (Ejército ME 53-2, 2005)

Se han tomado como objeto de análisis, a la 1ª Brig Inf, a la 7ª Brig Inf y a la 32ª Brig Inf de la I DE con sus efectivos al 2 de julio de 2018, haciendo incapié que ninguna de estas GGUU dispone de su Batallón de Reserva que por organización les corresponde, las particularidades de estas GGUU no deben ser consideradas de manera general para las demás GGUU del Ejército. Es necesario considerar que las organizaciones de todas las Brigadas en general obedecen al misionamiento y características propias de los Teatros de Operaciones donde se las deben emplear, en consecuencia no serán iguales a la organización mostrada en el manual de referencia, sin embargo, como el problema de efectivos de personal de Tropa las afecta a todas, con el análisis de estas tres brigadas, se podrá determinar en que forma la falta de personal de Tropa en sus elementos componentes (Unidades y Sub Unidades), afecta la estructura organizacional de una GU de este nivel, asimismo, es necesario tener en cuenta que la base de referencia es la organización de acuerdo al COEq correspondiente ya que el empleo principal y la razón de ser de estas GGUU es la Guerra Convencional.

En la Tabla 13, se muestra el detalle de la organización de la 1ª Brig Inf, pudiendo apreciarse que sus unidades están disminuidas en altos porcentajes respecto de sus respectivos COEq, con excepción de la CAT 1 que esta al 129.03%, en razón de que su efectivo de COEq es reducido (31 PTSMV), también se puede apreciar que solo dispone de tres BIM como elementos de maniobra y estos están en promedio al 14.13 % de sus efectivos de Organización, lo cual sería un factor de riesgo y vulnerabilidad si se diera la necesidad de su empleo en operaciones de Guerra Convencional. Toda la Brigada en conjunto está al 23.77% de efectivos en relación al COEq correspondiente, lo que significa que esta GU no está en condiciones de desarrollar con normalidad sus actividades administrativas, de instrucción y entrenamiento, y menos de entrar en operaciones, pudiendo afirmarse que por el poco efectivo de personal que dispone ni siquiera puede ser disuasiva. Esta realidad distorsiona la naturaleza de la Brigada y la afecta en su Estructura Organizacional, pues realmente no alcanza a tener la magnitud de GU.

Tabla 13

Conformación de la 1ª Brig Inf (Efectivo del personal TSMV)

	UNIDADES Y SUB UNIDADES	EFFECTIVO TSM COEq	EFFECT DÍA (02 JUL 18)	PORCENTAJE (%)
Elementos de Comando y Control	Cia Cmdo 1	119 ^a	36	30.25
	Cia PM 1	101 ^b	51	50.49
	Cia Com 1	36 ^c	30	83.33
Elementos de Maniobra	BIM 11	566 ^d	93	16.43
	BIM 23	566	59	10.42
	BIM 5	566	88	15.54
Elementos de Apoyo de Combate	Bing Comb 1	278 ^e	87	31.29
	GAC 112	327 ^f	95	29.05
	Cia AT 1	31 ^g	40	129.03
	GAAAE 113	202 ^h	63	31.18
EE Ap/Admtvo	BS 1	232 ⁱ	77	33.18
	TOTAL	3,024	719	23.77

Fuente: Elaboración propia.

^a COEQ N° 53-2 S, del 1 Ene 88 (MINDEF – CG EP). ^b COEQ N° 25-51 S, del 1 Ene 88 (MINDEF – CG EP). ^c COEQ N° 11-414 S, del 1 Dic 88 (MINDEF – CG EP). ^d COEQ N° 2-515 S, del 1 Jul 97 (MINDEF – CG EP). ^e COEQ N° 7-615 S, del 1 Ene 99 (MINDEF – CG EP). ^f COEQ N° 6-025 S, del 1 Ene 88 (MINDEF – CG EP). ^g COEQ N° 2-571 S (AAT), del 3 Nov 09 (MINDEF – CG EP). ^h COEQ N° 6-055 S (23 mm), del 1 Ene 88 (MINDEF – CG EP). ⁱ COEQ N° 56-805 S, del 1 Ene 88 (MINDEF – CG EP).

En la Tabla 14, se puede apreciar la organización y conformación de la 32ª Brig Inf; las subunidades que conforman los Elementos de Comando y Control

sobrepasan en promedio el 100% de efectivos en relación a sus Cuadros de Organización. Solamente dispone de tres BIM como Elementos de Maniobra y estos están en promedio al 28.61% de efectivos de Tropa respecto de sus COEq, lo cual significa que esta GU no podría entrar en operaciones de GC. En conjunto esta Brigada esta al 43.26% de efectivos de Tropa en relación a sus Cuadros de Organización, lo cual afecta su estructura Organizacional y limita sus capacidades para la conducción de la Instrucción y Entrenamiento, y actividades administrativas en guarnición.

Tabla 14

Conformación de la 32ª Brig Inf (Efectivo del personal TSMV)

	UNIDADES Y SUB UNIDADES	EFFECTIVO TSM COEq	EFEC DÍA (02 JUL 18)	PORCENTAJE (%)
Elementos de Comando y Control	Cia Cmdo 32	119	125	105.04
	Cia PM 32	101	90	89.10
	Cia Com 32	36	90	250.00
Elementos de Maniobra	BIM 37	566	130	22.96
	BIM 6	566	175	30.91
	BIM 323	566	181	31.97
EE Ap/Comb	Bing Comb 32	278	122	43.88
EE Ap/Admtvo	BS 32	232	153	56.94
	TOTAL	2,464	1,066	43.26

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 15, se muestra la situación y conformación de las unidades y subunidades de la 7ª Brig Inf, pudiendo observarse que la Cia Com 7 está al 158.33% de efectivos de TSMV, en relación a su COEq, lo cual es factible considerando que su efectivo de organización es 36. Esta GU por organización no dispone de su BIM de reserva y los tres que tiene están en promedio al 24.61% de efectivos de Tropa en relación a sus COEq, lo que limita sus posibilidades de empleo en operaciones de Guerra Convencional, no estando en capacidades mínimas siquiera para ser disuasiva. En conjunto esta Brigada dispone del 34.70% de efectivos de Tropa en relación a sus Cuadros de Organización, lo que significa que tiene grandes limitaciones para el desarrollo de sus actividades administrativas en guarnición y para la conducción de la instrucción y entrenamiento; además tiene su Estructura Organizacional alterada, en consecuencia no reúne las condiciones necesarias para tener la magnitud de una GU.

Tabla 15
Conformación de la 7ª Brig Inf (Efectivo del personal TSMV)

	UNIDADES Y SUB UNIDADES	EFFECTIVO TSM COEq	EFEC DÍA (02 JUL 18)	PORCENTAJE (%)
Elementos de Comando y Control	Cia Cmdo 7	119	98	82.35
	Cia PM 7	101	69	68.31
	Cia Com 7	36	57	158.33
Elementos de Maniobra	BIM 14	566	105	18.55
	BIM 38	566	110	19.43
	BIM 7	566	203	35.86
Elementos de Apoyo de Combate	Bing Comb 7	278	69	24.82
	GAC 9	327	108	33.02
	Cia Desm 111	119 ^a	56	47.05
EE Ap/Admtvo	BS 7	232	113	48.70
	TOTAL	2,910	988	34.70

Fuente: Elaboración propia.

^a Proyecto de COEQ en base a la Cia Desminado 116.

En las Figuras 19 y 20 se muestra de manera didáctica como sería el dispositivo para el combate de los elementos de maniobra (BBIIMM) de la 1ª y 7ª Brigadas de Infantería, con sus efectivos de personal de Tropa al 2 de julio de 2018 y como debería ser si tuvieran sus efectivos de Tropa completos de acuerdo al COEq. En ambos casos no se considera al batallón de reserva que es indispensable para la ejecución de operaciones de combate, pues estas brigadas no disponen de esta unidad en su organización, lo cual agrava su situación. Se muestra como está completamente desnaturalizada la Estructura Organizacional de los batallones de Infantería de las referidas brigadas, lo que en consecuencia, afecta también a las GGUU. Con las limitaciones referidas, ambas brigadas no podrían entrar en operaciones de combate de Guerra Convencional, los tres batallones de la 1ª Brigada están reducidos en promedio al 14.13 %: 5 secciones completas y 3 secciones (-). La 7ª Brigada tiene reducidos los efectivos de Tropa de sus tres batallones al 24.61 % en promedio: 1 Compañía completa, 6 secciones completas y 3 secciones (-).

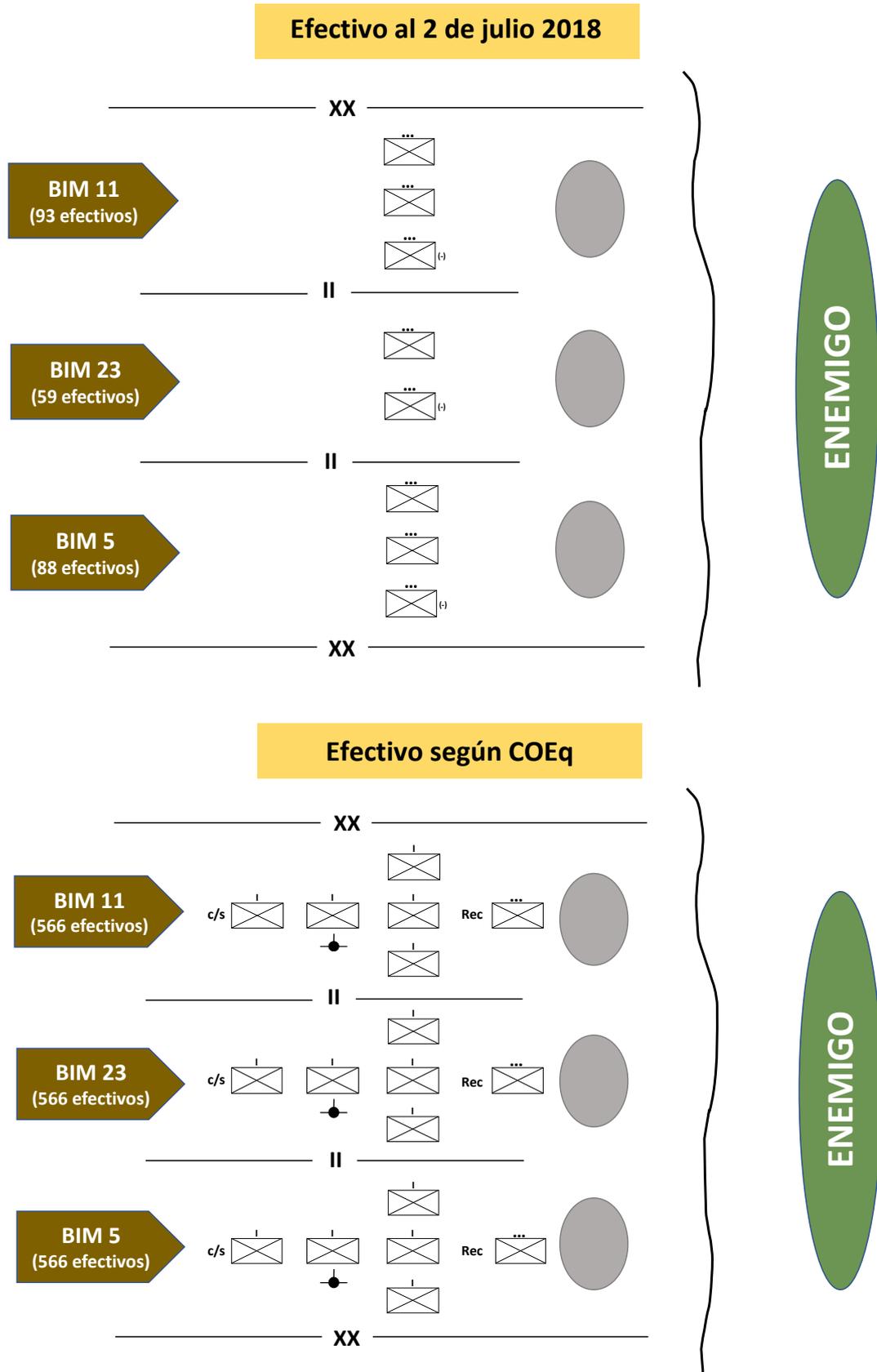


Figura 19. Dispositivo para el combate de la 1ª Brigada de Infantería – I DE. Elaboración propia.

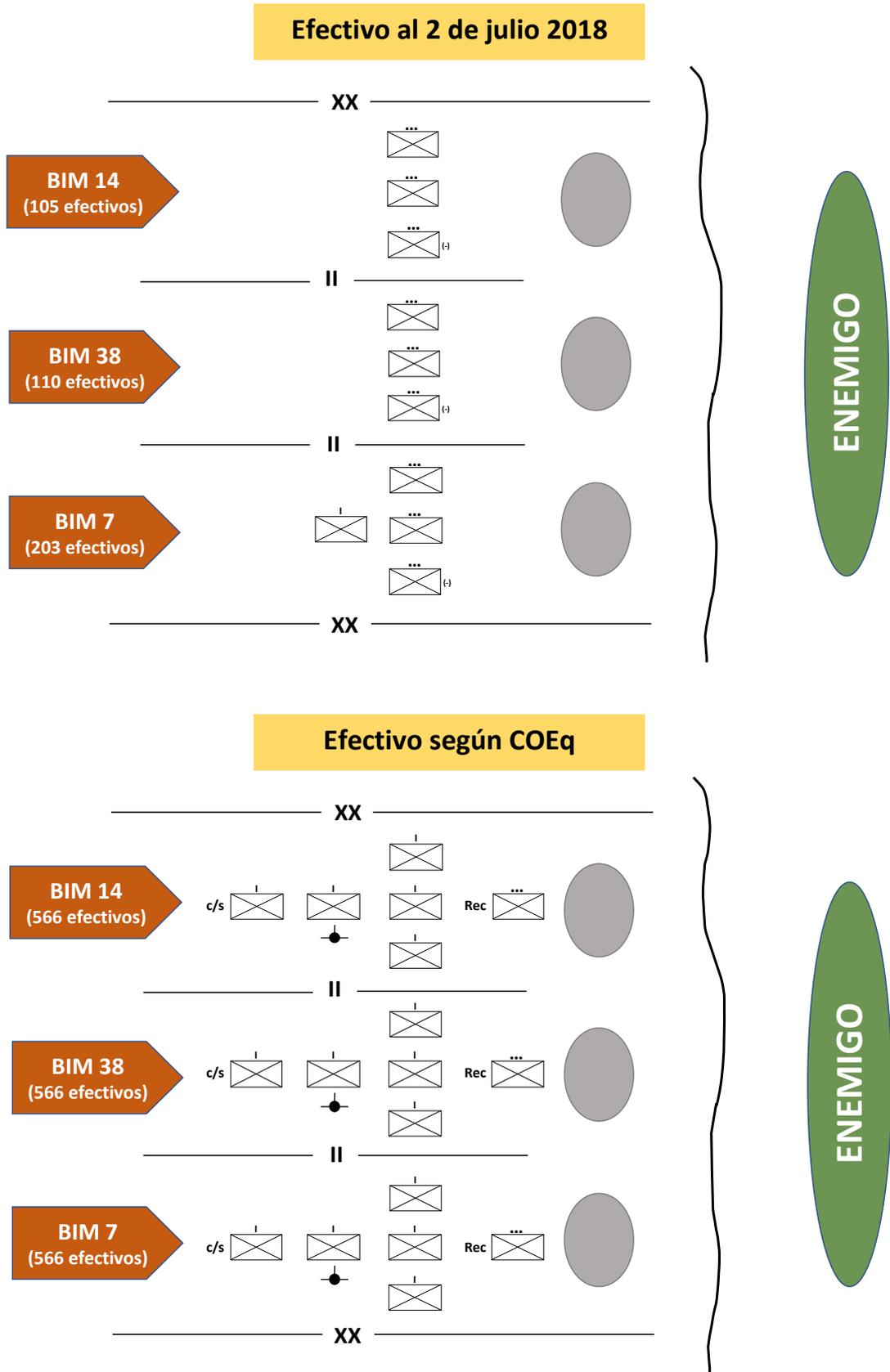


Figura 20. Dispositivo para el combate de la 7ª Brigada de Infantería – I DE. Elaboración propia.

Del análisis de la situación de efectivos de Tropa de la 1ª Brig Inf, 7ª Brig Inf y 32ª Brig Inf, se puede determinar que estas GGUU tienen alterada su Estructura Organizacional, pues sus unidades y subunidades componentes no tienen las cantidades suficientes de personal de acuerdo al nivel de escalón que corresponde y en conjunto las GGUU no llegan ni al 50% de sus efectivos de Tropa que deben tener de acuerdo a los Cuadros de Organización; situación acarrea las siguientes consecuencias:

- Afecta la instrucción y entrenamiento de Unidad y de Gran Unidad (Ejercicios Tácticos y Maniobras), no es factible el empleo de las unidades y subunidades constituidas, no se puede emplear a la GU como un todo de manera integral, lo que dificulta realizar entrenamientos conjuntos con elementos de apoyo de la Fuerza Naval y de la Fuerza Aérea.
- Dificulta el ejercicio de mando de los comandantes de Unidad y GU, pues limita las posibilidades de empleo de sus unidades, lo que les resta iniciativa y no permite el despliegue de sus capacidades profesionales.
- Reduce la categoría y jerarquía del grado que ostentan los comandantes de Unidad y GU, pues al comandar unidades disminuidas en personal a cantidades mínimas que no tienen el nivel de escalón que les corresponde; están subvaluando sus capacidades profesionales y afectando su moral. Esta situación va en contra del artículo 14 de la Ley de Situación Militar de los Oficiales de las FFAA (Ley 28359, del 23 de abril de 2008), que establece lo siguiente: “El empleo constituye el desempeño personal de una función real y efectiva que se encomienda al oficial en atención a los cuadros de organización de cada institución armada y, conforme a su grado, antigüedad y especialidad”. Los comandantes de Unidad y GU, en la práctica no están realizando una función real y efectiva conforme a su grado, al comandar unidades que no tienen la estructura ni la organización que les corresponden de acuerdo a su designación nominal (Compañías, Batallones, Brigadas) y a su nivel de escalón.
- Limita el empleo de las unidades y GGUU en operaciones de combate de Guerra Convencional (Figuras 19 y 20).
- Afecta la organización de las unidades y subunidades, al no tener personal suficiente para conformar todas sus compañías y secciones respectivamente, lo

que limita la posibilidad de empleo de la GU como un todo, pues sus elementos de Comando y Control, de Maniobra, de Apoyo de Combate y de Apoyo Administrativo, no están en capacidad de desplegarse y actuar de manera integrada y conjunta.

Además de la falta de personal de Tropa que afecta de manera general la Estructura Organizacional de todas las unidades y GGUU del Ejército, también se dan disposiciones al más alto nivel que determinan cambios en la organización de algunas GGUU para orientar su misionamiento a otros fines, tal es el caso de la 6^a Brigada de Fuerzas Especiales “Pachacutec” (III DE), que con con resolución de la Comandancia General del Ejército N° 236-CGE-COTE/V-1.a/FE, del 7 de marzo de 2019 fue cambiada de Tarata-Tacna a Tambopata-Madre de Dios, asignándole una nueva misión, de apoyo a la policía Nacional en actividades de interdicción de la minería ilegal. Esta GU asumirá una misión diferente a la tradicional, enmarcada en los denominados “nuevos roles” para las FFAA, lo que es una tendencia internacional, demostrándose con esto la necesidad del empleo de las FFAA en actividades no tradicionales que son de gran trascendencia e importancia para los intereses del Estado y la sociedad. Las tablas 3 y 4 muestran el efectivo de la Fuerza Operativa de los años 2017 y 2018 respectivamente, que mínimamente sobrepasa el 40% en relación a su Efectivo de Organización, lo que demuestra la carencia de personal de Tropa, inclusive para actuar en apoyo a la población en actividades no tradicionales, como el apoyo ante desastres naturales que se ha puesto de manifiesto en estos últimos años.

La organización y estructura de un Ejército debe ser concordante con su misión principal que es la de actuar en Guerra Convencional, y en base a esta organización ser empleado en cualquier misión que el Estado le asigne aprovechando que es un recurso valioso con características de versatilidad y flexibilidad que no las tiene ningún otro recurso del Estado y sobre todo con la posibilidad de disponibilidad inmediata para dar respuesta a cualquier inminencia o situación de emergencia; en consecuencia se debe mantener la estructura organizacional de las unidades y GGUU del Ejército de acuerdo a sus COEq, y sobre esta hacer adaptaciones o algún cambio pero de naturaleza temporal cuando la necesidad o emergencia lo requieran. Mantener este recurso valioso en

condiciones de ser empleado en cualquier circunstancia con sus medios en condiciones óptimas, es responsabilidad constitucional del Estado como garante, de la paz y estabilidad de todos y cada uno de sus ciudadanos, y del Estado de Derecho y supervivencia nacional.

4.4 El Ejército en operaciones de combate de Guerra Convencional

4.4.1 Capacidades de las Fuerzas Conjuntas y del Ejército para ejecutar operaciones de combate de Guerra Convencional

Las Fuerzas Conjuntas concentran las Capacidades Militares (específicas y especializadas) de sus componentes (Ejército, Marina y Fuerza Aérea) y las emplean de manera integrada mediante las Operaciones Conjuntas. El Ejército en el marco de las Operaciones Conjuntas debe tener las Capacidades Militares para desarrollar múltiples actividades en un ambiente complejo y hostil. Las acciones del componente terrestre son preponderantes para anular la capacidad de combate del enemigo y controlar su entorno operativo, para ello debe conducir operaciones simultáneas aplicando al máximo su eficiencia combativa para obtener resultados decisivos, a la vez, debe garantizar la protección de sus propias fuerzas y facilitar la ejecución de operaciones posteriores propias y de las otras Fuerzas Conjuntas. Después del combate debe realizar operaciones de estabilización en las que tendrá que controlar el terreno e interactuar con la población civil. La presencia física de las tropas y el control del terreno antes en territorio propio y durante las operaciones en territorio propio y del enemigo, son decisivos para la participación simultánea de los demás componentes de las Fuerzas Conjuntas.

La doctrina conjunta de España (Ministerio de Defensa - España, 2009, pág. 18), refiere:

Capacidad Militar es el conjunto de diversos factores (sistemas de armas, infraestructura, personal y medios de apoyo logístico) asentados sobre la base de unos principios y procedimientos doctrinales que pretenden conseguir un determinado efecto militar a nivel estratégico, operacional o táctico, para cumplir las misiones asignadas. La aplicación de las capacidades militares en operaciones debe posibilitar:

- La coherencia de las operaciones militares con las acciones realizadas por el resto de los instrumentos del Poder Nacional (diplomático, económico, informativo, etc.).
- La superioridad de la decisión, o la capacidad de tomar decisiones basadas en una sólida comprensión de la situación.
- El despliegue de la fuerza y logística conjunta de las operaciones, que posibilitan la capacidad expedicionaria.

Las Capacidades Militares de cada Fuerza (Ejército, Marina de Guerra y Fuerza Aérea) se manifiestan a través de las Capacidades Operativas que son el “grado exigible de disponibilidad, equipamiento, personal, doctrina, adiestramiento, organización e interoperabilidad para hacer frente a unos determinados cometidos en un entorno operativo definido” (Ministerio de Defensa - España, 2018, pág. 59).

La poca disponibilidad de personal de Tropa en las unidades del Ejército limita sus Capacidades Militares, específicamente en el factor de personal, esto haría que sus Capacidades Operativas se vean restringidas afectando las capacidades de las Fuerzas Conjuntas.

Un Ejército con Capacidades Operativas óptimas, debe tener sus UU y GGUU (divisiones, brigadas, etc.), organizadas, equipadas y preparadas para actuar en cualquier escenario terrestre y ante cualquier tipo de conflicto, desde las operaciones de combate hasta las de respuesta a situaciones de crisis. Debe tener disponibilidad de acción (aprestarse de inmediato), capacidad expedicionaria, capacidad de dominio y control de todo tipo de terreno, capacidad de contacto y combate próximo con el enemigo, así como capacidad de interacción con la población civil. Todas estas capacidades están directamente relacionadas con el personal, es decir quienes las materializan mediante acciones/actividades son los hombres, el elemento principal y fundamental de cada unidad del Ejército en todos los niveles. La doctrina de empleo de las FFAA de España, considera entre otras, las siguientes Capacidades Operativas del Ejército de tierra necesarias para hacer factibles las Operaciones Conjuntas (Ministerio de Defensa - España, 2018, pág. 59):

- Contribución a la inteligencia, vigilancia y reconocimiento terrestre.

- Control y dominio del terreno.
- Combate terrestre contra fuerzas regulares o irregulares.
- Interacción con la población local y organizaciones de la zona de operaciones.
- Apoyo y colaboración con autoridades civiles.
- Conocimiento del entorno humano y del ámbito terrestre.

Todas las GGUU (de combate, de apoyo de combate y de apoyo administrativo) tienen como elemento básico de su estructura organizacional y para operaciones, a sus unidades tipo Batallón, las que están conformadas esencialmente por personal de tropa, estas unidades integradas en sus correspondientes GGUU contribuirán a las Fuerzas Conjuntas mediante el desarrollo de las acciones/actividades que corresponden a las Capacidades Operativas referidas en el párrafo anterior, que doctrinariamente están establecidas para las Fuerzas de Tierra de España, pero que de manera natural las ejecuta cualquier Ejército y son fundamentales e ineludibles durante el desarrollo de las operaciones; el éxito de esta contribución y el resultado de las operaciones descansa en que estas unidades y GGUU cuenten con estas capacidades en condiciones óptimas, lo que lamentablemente no es la realidad del Ejército tal como se puede corroborar con la información contenida en la Tabla 7, que muestra de manera referencial, la situación de déficit de personal de Tropa de algunas unidades y GGUU del Ejército al AF-2018. Reafirmandose esta situación de déficit el año 2019 (Tabla 16).

Tabla 16

Efectivo de personal de Tropa de la Fuerza Operativa al 10 de julio de 2019^a

DIVISIONES	EFEC ORG (COEq)	EFFECTIVO AUTOR.	SITUACIÓN 10/07/2019	% AL COEq	% AL EFEC AUTOR.
I DE	20,014	7,944	7,796	38.95%	98.14%
II DE	7,669	6,359	6,174	80.51%	97.09%
III DE	24,347	8,040	7,848	32.23%	97.61%
IV DE	5,773	6,121	5,908	102.34%	96.52%
V DE	6,415	1,919	1,803	28.11%	93.96%
FUERZA OPERATIVA	64,218	30,383	29,529	45.98%	97.19%

Fuente: Elaboración propia.

^a Sin considerar a la Aviación del Ejército.

La doctrina conjunta de España hace referencia a la relevancia e importancia que tiene el Ejército de tierra para las Operaciones Conjuntas: El ámbito terrestre

es el espacio geográfico donde se localizan las poblaciones, los centros de poder tecnológico, comercial e industrial, los centros culturales, de producción y gran parte de los recursos naturales que son fuente de riqueza y tienen valor estratégico. Las FFAA por tanto son en última instancia las llamadas a salvaguardar este espacio geográfico y por ende deben tener las capacidades para operar en un amplio espectro de ambientes geográficos, desde los más adversos y extremos para la vida y desplazamientos, hasta los densamente poblados y urbanizados con presencia de grandes cantidades de no combatientes. Las fuerzas de tierra principalmente, son las que operan en estos ámbitos y son finalmente las que garantizan su control, antes, durante y después de las operaciones militares en las que también actúan las otras fuerzas (Ministerio de Defensa - España, 2018, pág. 80).

“Capacidades son el conjunto de habilidades de liderazgo, comando y conducción de operaciones sustentados en medios humanos y materiales cuya calidad asegura el cumplimiento de la misión del Ejército” (Libro Blanco de la Defensa Nacional, 2005, pág. 93). El principal elemento para garantizar la independencia, soberanía e integridad territorial es el Ejército, sin embargo el sustento de sus capacidades es parcial, pues el “medio humano” no está disponible en la magnitud y cantidades suficientes que posibiliten ejercer el liderazgo, el comando y la conducción de operaciones. Cómo podría un general ejercer adecuadamente su liderazgo y comando sobre una Brigada reducida a menos del 50% de su efectivo de Tropa (Tablas 8, 9, 10). Cómo podría ejercer su comando un comandante de batallón sobre compañías disminuidas en personal, con secciones incompletas y con escaso entrenamiento. Cómo podrían conducirse las operaciones si las unidades en todos los niveles tienen distorsionada su Estructura Organizacional porque adolecen de falta de efectivos.

El sustento de las capacidades del Ejército descansa en la disponibilidad y adecuada cantidad de sus medios humanos y materiales, faltando uno de ellos, será imposible que tenga las capacidades para conformar las Fuerzas Conjuntas que constituyen el elemento principal del Poder Nacional para actuar en defensa de la Patria y garantizar la soberanía Nacional. Esta realidad genera desequilibrio en el Sistema de Defensa Nacional y pone en riesgo la Seguridad Nacional.

Para el éxito de una operación militar se requiere del diseño adecuado del mando y de la fuerza, y de la disponibilidad de la Capacidad de Combate necesaria, entendiéndose esta como la aptitud que posee una fuerza para cumplir la misión encomendada. Esta capacidad tiene tres componentes, interrelacionados entre sí y ninguno prevalece sobre los otros: el moral, el intelectual y el físico (Ministerio de Defensa - España, 2018, pág. 93).

- El componente moral (querer) es parte esencial del elemento humano, es el aspecto más importante y a la vez más difícil de medir y predecir de un conflicto. Se basa en la voluntad, la confianza en el mando y en sí mismo, la formación en los valores, el compañerismo, la cohesión de la fuerza y un adecuado apoyo y asistencia del personal; el amplio respaldo político y la opinión pública a las operaciones militares son fundamentales para la moral.
- El componente intelectual (saber) proporciona el conocimiento necesario para comprender el contexto en el que se utiliza el instrumento militar, y el necesario juicio para emplear los demás componentes de la capacidad de combate en el cumplimiento de la misión. Se basa en la doctrina militar, la formación técnica y humanística, la instrucción y el adiestramiento.
- El componente físico (poder) proporciona los medios para la utilización del instrumento militar, cuya característica principal distintiva es la potencia de combate, entendida como el conjunto de medios de fuerza destructiva y disruptiva que pueden ser empleados por una unidad militar contra un oponente en un momento dado.

No cabe duda que ante una contingencia de conflicto externo se pondrán de manifiesto los tres componentes de la Capacidad de Combate del Ejército antes referidos. El componente moral se verá fortalecido por el espíritu patriótico que unirá intenciones y hará causa común para enfrentar al enemigo, el componente físico también cobrará fuerzas pues todos los elementos del poder nacional se pondrán al servicio de la causa noble de la defensa de la patria, sin embargo el componente intelectual basado en la instrucción, la formación técnica y el adiestramiento no será fácil de obtener y fortalecer, pues si no se disponen de tropas

suficientes para el completamiento de las unidades de combate en todos los niveles durante las épocas de paz, tampoco se puede pretender disponer de un Ejército preparado para afrontar una situación de contingencia, con el agravante de no disponer siquiera de reservas entrenadas. Aun concentrando todo el personal de Tropa que requiere el Ejército para reaccionar ante una amenaza inminente, se tendrá la desventaja de tropas disponibles pero con escasa preparación y entrenamiento.

Así como el Ejército requiere de capacidades conjuntas para conducir operaciones, las Fuerzas Conjuntas también requieren de las capacidades del Ejército para tener éxito en los dominios: terrestre, marítimo, aéreo, del espacio y del ciber espacio. El Ejército proporciona las capacidades decisivas a las Fuerzas Conjuntas, incluyendo comunicaciones, inteligencia, protección y apoyo logístico (US Army, United States Government, 2017).

Las capacidades del Ejército para prevalecer en los combates de tierra lo convierten en un factor decisivo para quebrar la capacidad del ENO de seguir combatiendo. Para asegurar que los resultados del combate no sean temporales el Ejército debe emplear todas sus capacidades en todos los niveles creando un ambiente que permita consolidar la victoria.

4.4.2 Empleo del Ejército en operaciones de combate de Guerra Convencional

En una Guerra Convencional participarán de manera conjunta el Ejército, la Marina de Guerra y la Fuerza Aérea. El Comando Conjunto de las FFAA definirá las misiones específicas de cada fuerza y sus misiones conjuntas. Cada país determina de acuerdo a sus particularidades y sus medios, la estrategia conjunta para el empleo de sus Fuerzas Armadas. Para este estudio se toman como referencia aspectos y características doctrinarios del empleo del Ejército de Estados Unidos en Operaciones Conjuntas, dada la experiencia y vigencia de sus FFAA, que se encuentran desplegadas en todo el mundo y combatiendo casi en forma permanente; y sin lugar a dudas están a la vanguardia y son referentes para todas las FFAA del mundo.

El Ejército de Estados Unidos para cumplir su misión de apoyo a las Fuerzas Conjuntas realiza cuatro roles estratégicos que justifican las razones por las cuales es organizado, entrenado y equipado (US Army, United States Government, 2017):

- Conformar y Organizar el Ambiente Operacional (preparación de la fuerza) – En épocas de paz.
- Ejecutar Actividades Disuasivas de Prevención – En épocas de paz.
- Conducir Operaciones de combate de Gran Envergadura en tierra (tomar la iniciativa, dominar el combate) – Durante la guerra.
- Consolidar la victoria (tareas de estabilización y retorno del control a la autoridad civil) – Durante y después de la guerra.

Se consideran como referencia solamente los aspectos relacionados a los roles de “Conducir Operaciones de combate de Gran Envergadura en tierra” y “Consolidar la victoria”, en razón de que solamente se está analizando la fase de la conducción de operaciones de combate, es decir desde el inicio de las operaciones de combate propiamente, hasta la consolidación después de obtenida la victoria.

- Durante las “Operaciones de Combate de Gran Envergadura” el Ejército de EEUU visualiza la derrota y destrucción de las fuerzas de tierra del ENO como parte de las Fuerzas Conjuntas. Organizado en divisiones se adapta continuamente para tomar, retener y explotar la iniciativa, gana y explota posiciones de relativa ventaja; generalmente es preponderante para facilitar las operaciones en múltiples dominios, controlar a las fuerzas enemigas y consolidar la victoria.

El Ejército de Estados Unidos entra en combate estrecho para destruir a las fuerzas enemigas en cualquier terreno, explotar el éxito y romper la resistencia enemiga; ataca, defiende, conduce tareas de estabilización y consolida el éxito para alcanzar los Objetivos Nacionales. Las divisiones y los EEOO son las principales formaciones encargadas de conducir operaciones de Gran Envergadura. La habilidad para prevalecer en combate terrestre es un factor decisivo para quebrar la voluntad de lucha del ENO. En las operaciones de Gran Envergadura el Estado involucra a todos los instrumentos del Poder Nacional– Diplomático, Informativo, Militar y Económico.

Los comandantes de las Fuerzas Conjuntas buscan inicialmente, alcanzar la superioridad aérea, marítima, espacial y ciber espacial, para permitir a sus fuerzas conducir operaciones sin limitaciones de interferencia enemiga, para ello es imprescindible el despliegue anterior de sus fuerzas de tierra en el Teatro

de Operaciones, lo que significa disponer de un Ejército en óptimas condiciones que haga posible el empleo de las capacidades conjuntas en los otros dominios y provea a las Fuerzas Conjuntas libertad de acción.

El Ejército proporciona al comandante de las Fuerzas Conjuntas significativo y sostenido poder de tierra. “Poder de tierra” es la capacidad que tiene el Ejército para capturar, mantener y explotar el terreno, controlar sus recursos y su población, mediante la amenaza, el uso de la fuerza o la ocupación. El jefe de las FFCC emplea las capacidades del Ejército para neutralizar a las defensas integradas/concentradas del ENO mediante la destrucción sistemática de sus centros de control o puntos neurálgicos y sus capacidades esenciales de cohesión o agrupamiento.

El Ejército permite la libertad de acción de las Fuerzas Conjuntas, negando al enemigo la posibilidad de operar sin resistencia en múltiples dominios y facilitando las operaciones de las otras fuerzas.

- Las operaciones del Ejército de Estados Unidos para “Consolidar la Victoria” incluyen actividades para fortalecer el éxito operacional inicial y establecer las condiciones de un ambiente sostenible permitiendo la transición del control del área de operaciones a la autoridad civil legítimamente constituida. Consolidar la victoria es parte integral y continúa de un conflicto armado y es necesaria para alcanzar el éxito en las operaciones militares. En algunas circunstancias el Ejército estará a cargo integralmente de todas las fuerzas y sincronizará las actividades para consolidar el éxito; en otras circunstancias será el apoyo. El Ejército debe tener las capacidades para realizar tareas de estabilización en considerables períodos de tiempo y en extensas áreas.

Las fuerzas del Ejército derrotan al enemigo, controlan el terreno, protegen a la población y preservan a las Fuerzas Conjuntas unificadas. Más del 50 por ciento de la población vive en áreas urbanas, por lo que el Ejército debe estar en capacidad de conducir operaciones urbanas para lograr ventajas tácticas, políticas y económicas.

Las Operaciones Conjuntas, normalmente son operaciones militares de gran envergadura por el empleo de fuerzas en grandes magnitudes durante periodos de tiempo prolongados y por la diversidad de capacidades comprometidas. En el

contexto de las Operaciones de Combate de Gran Envergadura, se dan las campañas, que son una serie de operaciones mayores para alcanzar objetivos estratégicos y operacionales en un tiempo y espacio dados. Una operación mayor es una serie de acciones tácticas, como batallas, enfrentamientos, incursiones, asaltos, etc., las operaciones mayores y las campañas se llevan a cabo en fases. El Ejército participa en este tipo de operaciones como parte de las Fuerzas Conjuntas (US Army, United States Government, 2017).

“Se entiende por operación militar el conjunto de acciones coordinadas en tiempo, espacio y propósito por una autoridad militar para alcanzar objetivos militares de acuerdo con lo establecido en una directiva, plan u orden” (Ministerio de Defensa - España, 2018, pág. 71).

En una Operación Militar se desarrolla una secuencia de acciones tácticas con un propósito común (el cumplimiento de la misión), el Ejército como parte de las Fuerzas Conjuntas, contribuye a la misión conjunta mediante la conducción unificada de las operaciones de tierra. Estas operaciones son simultáneamente ofensivas, defensivas, y de estabilización y apoyo a las tareas de las autoridades civiles; y son ejecutadas por las divisiones y brigadas.

El Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas es el responsable del planeamiento, coordinación, preparación y conducción de las Operaciones Conjuntas en los Frentes Externo e Interno, para ello requiere de la Interoperatividad y de la Acción Conjunta, aclarando que las operaciones en el frente interno emplean Fuerzas Conjuntas limitadas en cuanto a su magnitud (nivel de patrullas con apoyo aerotáctico) por lo que no revisten las características de su empleo en una Guerra Convencional en el Frente Externo.

La Acción Conjunta es el empleo combinado de las fuerzas terrestres, navales y aéreas en operaciones militares bajo un mando único. Mediante la Acción Conjunta se materializa la integración de la tres fuerzas, que se concreta con el empleo coordinado de sus Capacidades Militares que siendo específicas y particulares operan bajo una sola estructura de mando con criterios y procedimientos de apoyo mutuo estandarizados que deben permitir alcanzar la máxima eficacia operativa para el cumplimiento de la misión.

Para hacer posible la Acción Conjunta es necesario que exista interoperatividad entre las fuerzas, lo que significa tener la capacidad de hacer interactuar a los diversos sistemas, unidades o componentes que proceden de fuerzas diferentes compartiendo servicios y apoyos entre sí, los cuales deben permitir el cumplimiento de los planes previstos por el CCFFAA.

La interoperabilidad es la voluntad y la capacidad para superar las diferencias culturales, organizativas, de procedimiento y tecnológicas, con el fin de operar con eficacia hacia la conquista de un objetivo común. Desde el punto de vista militar, se basa fundamentalmente en la unidad de doctrina y en la compatibilidad de sistemas. Técnicamente se concreta en la capacidad de los sistemas, personas, unidades y fuerzas para proporcionar servicios a otros sistemas, personas, unidades o fuerzas, aceptar los procedentes de ellos y usar estos servicios para operar juntos de forma eficaz. (Ministerio de Defensa - España, 2018, pág. 94)

Durante las Operaciones Conjuntas, todas las operaciones del Ejército son operaciones de multidominio, y todas las batallas son batallas de multidominio: operaciones aerotransportadas, operaciones de asalto aéreo, operaciones de defensa aérea y de misiles, actividades en el ciber espacio electromagnético, operaciones de información, y operaciones militares de engaño.

Las Operaciones Conjuntas tienen niveles de complejidad, ambigüedad, letalidad y velocidad en las actividades militares que no son comunes en otro tipo de operaciones. Las fuerzas del Ejército son requeridas para conducir operaciones a lo largo de múltiples dominios para permitir libertad de acción a los otros miembros de las Fuerzas Conjuntas. Estas operaciones incluyen neutralizar las defensas aéreas de largo alcance del ENO, el empleo de sistemas de fuego superficie-superficie, negación del acceso al ambiente operacional, desestabilizar al ENO, conducir acciones tácticas de engaño, etc.

La aplicación de los principios de simultaneidad, profundidad, flexibilidad y sincronización es fundamental en la conducción de las operaciones. El Ejército es más exitoso cuando sincroniza y converge los efectos de estos principios.

La doctrina de empleo de las FFCC de los EEUU (Headquarter Department of the Army, 2012, pág. 18), sostiene: que los conflictos modernos ocurren en

múltiples dominios, sin embargo las fuerzas de tierra normalmente son determinantes para el logro de resultados favorables, aun no siendo el Ejército un instrumento decisivo. El poder de tierra permite por medio de la amenaza, la fuerza o la ocupación, ganar, mantener y explotar el control del terreno, los recursos y la población. El poder de tierra incluye la habilidad de:

- Imponer los intereses de la Nación sobre los del enemigo usando la fuerza si fuera necesario.
- Establecer y mantener un ambiente estable con condiciones para el desarrollo político y económico.
- Controlar las consecuencias de eventos catastróficos de causas naturales y humanas, para restaurar la infraestructura y reestablecer los servicios civiles básicos.
- Dar el soporte y proveer la base para que las Fuerzas Conjuntas puedan influir y tener el control en los dominios, aéreo y marítimo del ambiente operacional.

El Ejército de Estados Unidos considera las siguientes Misiones para sus fuerzas, durante las Operaciones Conjuntas (US Army, United States Government, 2017, pág. 20):

- Conducir operaciones en todos los ambientes y tipos de terreno, inclusive en espacios urbanos, para derrotar a las FF de tierra del ENO y tomar, ocupar y defender áreas de terreno.
- Conducir defensas aéreas y de misiles para apoyar a las campañas conjuntas y alcanzar la superioridad aérea.
- Conducir operaciones aerotransportadas, de asalto aéreo y operaciones anfibias.
- Ocupar territorios y controlarlos hasta transferir el control a otra autoridad.

Estas misiones no son exactamente las mismas para el Ejército del Perú, pero indudablemente con algunas variaciones serían las que tendría que cumplir durante la realización de operaciones de combate de Guerra Convencional si se diera el caso.

Según el manual (US Army, United States Government, 2017, pág. 33), el Ejército de Estados Unidos es decisivo en las siguientes misiones conjuntas:

- Contraterrorismo y guerra irregular.
- Disuasión y derrota del enemigo ante una agresión.
- Proyección de su poder más allá del área anti acceso/área de negación.
- Defensa del territorio y apoyo a la autoridad civil.
- Conducción de operaciones de estabilización y contra insurgencia.
- Conducción de ayuda humanitaria ante desastres, y otras operaciones.

Todas estas misiones se presentan durante y después de una Guerra Regular o Convencional y al igual que el Ejército de Estados Unidos, nuestro Ejército también tendría el rol protagónico en su conducción, pues todas las fuerzas de tierra tienen características semejantes en su organización y procedimientos que les permiten ser las más adecuadas para ejecutar operaciones relacionadas a este tipo de misiones.

Indudablemente el empleo del Ejército en operaciones de Guerra Convencional es decisivo para garantizar la victoria o lograr una defensa exitosa. El Ejército lleva el peso principal en las Operaciones Conjuntas, de ahí su importancia y la necesidad de mantenerlo siempre en condiciones óptimas para su empleo o por lo menos en condiciones de ser disuasivo. Su empleo es mediante sus DDEE y brigadas por lo que estas no solamente deben disponer de sus efectivos de Tropa completos, sino también entrenados permanentemente, de modo tal que exista la posibilidad de tener reservas preparadas para regresar a filas cuando se requiera defender los sagrados intereses nacionales.

4.4.3 El personal de tropa en el combate durante las operaciones de Guerra Convencional

Los combates de tierra, se caracterizan por la incertidumbre, el azahar, la fricción continua, además de otros factores que se combinan para complicar la situación: el ambiente adverso, el caos y confusión de la batalla, la falta de inteligencia actualizada, los errores de planeamiento y ejecución, la fatiga, la complejidad de las operaciones, la descoordinación entre las fuerzas amigas, la letalidad del enemigo, las dificultades del terreno, los choques de personalidades, la población civil, etc. (Headquarters Army, 2011, pág. 31).

Lo manifestado en el párrafo anterior describe claramente las condiciones en las que se desenvuelve el soldado durante las operaciones. El soldado, el “hombre al fin”, es el único que tiene las capacidades para enfrentar al enemigo y luchar por su vida venciendo sus propios temores, controlando sus emociones en un ambiente hostil y soportando todo tipo de presiones externas. Es el elemento más valioso de los ejércitos porque en estas difíciles circunstancias debe discernir, tomar decisiones adecuadas individualmente y actuar en conjunto como parte de las unidades, lo que implica adicionalmente, apoyar a sus compañeros y proteger a la población civil.

Cualquier Ejército del mundo, está conformado esencialmente por soldados (personal de Tropa), y en la Guerra Convencional, tanto en la Defensa como en el Ataque el centro de las operaciones descansa en las fuerzas de Infantería que por la naturaleza de su misión concentran la mayor cantidad de tropa, las demás Armas contribuyen al trabajo de la Infantería. La doctrina de empleo de Infantería del Ejército de Australia considera lo siguiente: “El elemento fundamental de las capacidades de la Infantería es el soldado. El soldado conduce el combate cerrado, interactúa con la comunidad local y se moviliza rápidamente entre las líneas de esfuerzo” (Employment of Infantry - Warfare Doctrine LWD 3-3-7, 2008).

Cada escuadra, cada sección y cada equipo se constituyen en un grupo familiar, cohesionado de tal forma, que sus soldados se conocen unos a otros intimamente, conocen sus fortalezas, sus debilidades, sus creencias, sus ideas, sus vicios y virtudes, a tal punto que estos pequeños grupos de soldados bien conducidos pueden ser capaces de determinar al final, si las guerras se ganan o se pierden. Cada grupo es parte de un grupo más grande que a su vez, lo es de un grupo mayor (Compañía, Batallón, Brigada, etc.). Finalmente, la efectividad de los grupos mayores depende de la formación, familiaridad e integración de los grupos más pequeños y el rendimiento de cada soldado en el campo de batalla está directamente relacionado a su filiación e integración en el equipo, lo que permite lograr que todos sus miembros se sientan y actúen como uno solo (Army Head Quarter, 1987, págs. 33, 34). He ahí la importancia del soldado como componente de un Ejército, pues las guerras en la actualidad ya no son a campo abierto entre ejércitos de miles de hombres, las guerras modernas se desarrollan cada vez más en combate

estrecho/cerrado a cortas distancias, donde es fundamental el desempeño del soldado de a pie para prevalecer sobre las fuerzas del enemigo.

El Ejército de Estados Unidos, indudablemente el más entrenado y a la vanguardia de cualquier Ejército del mundo, por su permanente situación de empleo en operaciones de combate en todas las circunstancias y en todas las partes del mundo, describe con gran precisión la importancia del soldado, como último recurso para derrotar al enemigo “frente a frente, cara a cara” si fuera necesario:

Finalmente, el Ejército debe estar listo para ganar, y ganar decisivamente, para lo cual debe tener la capacidad de atacar y defender exitosamente, el comandante de las FFCC requiere de unidades del Ejército que puedan destruir al ENO con el empleo de todo su poder de combate. El combate en tierra es caótico, letal e intensamente humano. La habilidad de prevalecer en combates de tierra hacen del Ejército un factor decisivo para quebrar cualquier intención del ENO. Si el enemigo no puede ser derrotado a distancia usando las capacidades del Ejército y de las FFCC, entonces los soldados deben destruir al enemigo frente a frente, cara a cara. Si las unidades del Ejército no pueden destruir a las fuerzas oponentes en cualquier terreno, explotar el éxito, romper la resistencia del enemigo y su voluntad de lucha, entonces nadie lo podrá hacer, ni las FFCC podrán ser decisivas. (US Army, United States Government, 2017, pág. 17)

El Ejército debe poseer las capacidades para, sitiar, ocupar y defender áreas de terreno; adicionalmente, y con el soporte de fuerzas de Operaciones Especiales, conducir defensas aéreas y de misiles, realizar operaciones de control territorial, operaciones conjuntas anfibia y operaciones aerotransportadas. Finalmente la Tropa y sus comandantes en todos sus niveles se constituyen en los principales combatientes en el campo de batalla (Empleo de la Infantería, ME 2-2, 2013).

El soldado constituye la masa de las tropas de tierra y como se manifiesta en el párrafo anterior, tiene la versatilidad de formar parte de cualquier tipo de fuerza organizada en unidades de combate para cumplir cualquier tipo de misión. El soldado es el elemento central del campo de batalla, durante el combate se desenvuelve en la ofensiva o en la defensiva y después de alcanzada la victoria, el soldado sigue en el campo de batalla y ahora en operaciones de control de la

población y realizando tareas de estabilización y de reconstrucción. En esta etapa de las operaciones de combate, se transforma completamente y siempre alerta y a la defensiva de ataques sorpresas de fuerzas irregulares, debe actuar con la mayor serenidad y tino para convertirse en amigo y protector de la población enemiga. Nadie puede sustituir al soldado del Ejército en estas tareas y este es el rol de las unidades de combate, que inician las operaciones con la mayor agresividad para el combate y las terminan con la mayor serenidad y calma para dar estabilidad a la población y entregar el control a la autoridad civil.

El manual de Operaciones del Ejército de Estados Unidos refiere: El combate en tierra es intenso, con actividad humana letal. Estas condiciones incluyen complejidad, caos, temor, violencia, fatiga e incertidumbre. El campo de batalla frecuentemente esta poblado de no combatientes y de infraestructura concentrada (pueblos, ciudades). En cualquier conflicto los soldados potencialmente enfrentan a fuerzas regulares e irregulares, o paramilitares con armamento moderno. El enemigo puede emplear actividades terroristas o criminales lo que complica las tareas de nuestras fuerzas (US Army, United States Government, 2017, pág. 16).

Solamente en los combates de tierra se da el enfrentamiento cara a cara y ahí es donde se manifiesta la capacidad del soldado para prevalecer en combate cerrado. Las distancias entre los combatientes pueden variar, en cientos de metros inclusive, pero el combate sigue siendo frente a frente, porque el soldado está expuesto al fuego directo e indirecto, el resultado de estos combates depende de la habilidad de los soldados combatientes para prevalecer sobre el enemigo, ninguna otra forma de combate requiere tanto del soldado como esta.

En operaciones urbanas, es más frecuente el combate cerrado, el soldado se desenvuelve entre edificaciones, entre población civil, al acecho de enemigos no visibles que ocultan sus debilidades; ejemplo vivo son las guerras de Estados Unidos en Irak y Afganistán; ahí se ven las fortalezas y la importancia de las fuerzas de tierra (Ejército), basadas en sus soldados como elemento principal y determinante para la victoria.

El objetivo de una batalla es la victoria y para ello se debe atacar, sin embargo, tanto el ataque como la defensa son agresivos y se conducen para ganar y mantener la iniciativa. Durante la batalla se manifiesta el estrés del combate y el temor; para

superarlos, el soldado debe ser capaz de desarrollar la comunicación e iniciativa en ausencia de ordenes y la autoconfianza que se obtiene mediante el entrenamiento. En el campo de batalla cada soldado necesita confiar en que él y los demás que conforman su equipo, junto a su líder, tienen la fortaleza física y la habilidad que les permitirá defenderse a sí mismos y a su Unidad. La única forma de desarrollar el trabajo en equipo de la Unidad, es haciendo que sus miembros hagan las cosas juntos, esto permitirá el beneficio y la supervivencia individual y del conjunto, para ello el entrenamiento de Unidad es fundamental y es lo único que tiene el comandante o el líder para lograr la cohesión de su equipo.

Para la conducción de las operaciones en tierra es indispensable el reconocimiento y esta actividad se complementa con la vigilancia que siempre es constante y técnicamente más sofisticada por que emplea elementos y equipos de alta tecnología que no involucran directamente al soldado, actualmente es posible mediante satélites y centros de control ubicados inclusive a distancias intercontinentales, obtener información del terreno y del teatro de operaciones; pero finalmente, antes del combate es necesario el empleo del soldado para reconocer el terreno y obtener información e inteligencia vital para la conducción de las operaciones en tierra. Cada soldado es un elemento de información e inteligencia y mucho más cuando las operaciones se conducen en localidades o ciudades. Los reconocimientos son cortos normalmente, y siempre el propósito es la búsqueda de información para hacer menos riesgosas las operaciones, lo que significa menos bajas en las fuerzas combatientes (patrullas, compañías, batallones, etc.).

El soldado es indispensable para generar mucha de la información que necesita el comandante. Cada soldado es un sensor natural por sí mismo. Las observaciones y experiencia de los soldados que con frecuencia alternan con la población local, son insumos importantes dentro de toda la información recopilada mediante el reconocimiento y la vigilancia. Los comandantes entrenan a todos los soldados para reportar sus observaciones, inclusive cuando no están en misiones de reconocimiento o vigilancia, esta información es integrada a la producción de inteligencia de la Unidad. (FM 3-0, C1, Operations, 2011, pág. 80)

Indudablemente, el soldado como componente principal de las fuerzas de tierra es fundamental en la conducción de las operaciones de Guerra Convencional; aun no siendo siempre decisivas las fuerzas de tierra en todas las operaciones, por lo general terminarán siendo las más importantes en la consolidación y control territorial, que en esencia son actividades que involucran al soldado como elemento ejecutor y protagonista principal.

Independientemente de la importancia de las capacidades tecnológicas, recae en los soldados el cumplimiento de la misión. El peligroso y complejo entorno de seguridad de hoy en día requiere de soldados – hombres y mujeres de carácter. Su carácter y competencia representan el fundamento de un Ejército listo basado en valores y entrenamiento. Los soldados mejoran sus capacidades mientras operan solos o en grupos. Los soldados y líderes desarrollan la habilidad para ejercer la madurez de juicio e iniciativa bajo el estrés. El Ejército requiere líderes ágiles y adaptativos capaces de manejar los desafíos de operaciones de espectro completo en una era de conflicto permanente. (FM 3-0, C1, Operations, 2011, pág. 32)

Con lo expresado en todos estos párrafos se resume la importancia del soldado para el combate y para la guerra, como fin último y razón de ser de los ejércitos. Durante la guerra entra en juego lo más valioso del ser humano, su vida, y el soldado la afronta aún sabiendo que tal vez no haya retorno. Todos los actos heroicos del combate descansan en los hombros del soldado, no hubieran un Cáceres o un Bolognesi si detrás de ellos no habría estado el soldado, la tropa, el montonero. El elemento principal de los ejércitos pese a los avances tecnológicos y la evolución de las formas de combate sigue siendo el soldado.

4.5 El Ejército y el Sistema de Defensa Nacional

4.5.1 El Ejército en el contexto del Sistema de Defensa Nacional

El Sistema de Defensa Nacional es el conjunto interrelacionado de principios, normas, procedimientos, técnicas, instrumentos y elementos del Estado, cuya finalidad es garantizar la Seguridad Nacional mediante la concepción, planeamiento, dirección, preparación, ejecución y supervisión de acciones en todos los campos de la Defensa Nacional (Decreto Legislativo 1129, 2012) - Artículo 3.

El Sistema de Defensa Nacional esta conformado por:

- El Consejo de Seguridad y Defensa Nacional.
- La Unidad Funcional de Gestión del Sistema de Defensa Nacional.
- La Dirección Nacional de Inteligencia.
- Los Ministerios, Organismos Públicos, Gobiernos Regionales y Locales.

Los Ministerios y Organismos Públicos deben desarrollar las siguientes acciones (DS 037-2013 PCM, 2013) - Artículo 17:

- Implementar la Política de Seguridad y Defensa Nacional en el ámbito de su competencia.
- Incluir en sus Planes Estratégicos acciones relacionadas a la Seguridad y Defensa Nacional previstos en la Directiva para el Planeamiento Estratégico Integral de Seguridad y Defensa Nacional.
- Planear, programar, ejecutar y supervisar las acciones de Seguridad y Defensa Nacional como consecuencia de los procesos del Sistema, en el ámbito de su competencia.
- Optimizar el funcionamiento de sus Oficinas de Seguridad y Defensa Nacional o de las que hagan sus veces.

El MINDEF es un organismo del Poder Ejecutivo y componente del Sistema de Defensa Nacional, su ámbito de acción es todo el territorio nacional y sus componentes principales son los institutos armados, a través de los cuales ejerce sus políticas y acciones tanto para la Defensa como para el Desarrollo Nacional. El Ministerio de Defensa es responsable de “Garantizar, a través del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas y las Instituciones Armadas, la soberanía e integridad territorial en los espacios aéreo, terrestre, marítimo, lacustre y fluvial” (DS 006-2016 DE, 2016) – Artículo 7.

El Comando Conjunto y las Fuerzas Armadas son los Órganos Ejecutores del Ministerio de Defensa (DS 006-2016 DE, 2016) - Artículo 9, y por tanto los entes encargados de la materialización de todas las acciones que permitan cumplir con la finalidad de garantizar la “soberanía e integridad territorial”. En resumen los tres institutos armados, Ejército, Marina de Guerra y Fuerza Aérea son en la práctica a través del Ministerio de Defensa, componentes del Sistema de Defensa Nacional.

Los principales instrumentos del Poder Nacional que permiten al SDN garantizar la Seguridad Nacional durante una situación de conflicto externo o

guerra exterior son las FFAA, todos los demás complementan y contribuyen a facilitar y mejorar el desempeño de las FFAA. Entre las FFAA, el Ejército desempeña un rol protagónico tanto en épocas de paz como en épocas de guerra. Dentro del SDN, el Ejército más que cualquier entidad pública o privada desempeña un rol determinante, pues tiene presencia en todo el territorio nacional y permanentemente prepara hombres (soldados) para desarrollar funciones relacionadas a Seguridad y Defensa.

4.5.2 El Sistema de Defensa Nacional y la Seguridad Nacional

El Sistema de Defensa Nacional tiene como finalidad garantizar la Seguridad Nacional y se rige por los siguientes principios (DS 037-2013 PCM, 2013) - Artículo 3:

- Principio de Interés Nacional - Determina el contexto por el cual las acciones de Seguridad y Defensa Nacional se encuentran orientadas a la consecución de los Objetivos Nacionales privilegiando el fin supremo del Estado.
- Principio de Integralidad - La Seguridad y la Defensa Nacional, por su naturaleza multidimensional, comprometen la participación de todos los organismos públicos, el sector privado, los componentes del Sistema, otros Sistemas Administrativos y Funcionales del Estado, la sociedad civil y la población en general.
- Principio de Permanencia - Condición constante, organizada y proactiva de los instrumentos del Poder Nacional frente a las amenazas, preocupaciones y desafíos a la Seguridad Nacional.

La Seguridad Nacional garantiza la consecución de los Objetivos Nacionales, dando al Estado las condiciones de estabilidad que permitan su supervivencia y desarrollo. El Estado para viabilizar la voluntad de alcanzar sus fines en el ámbito interno y externo, puede hacer uso en determinado momento, de su “Poder Nacional” que es la capacidad actual resultante de la integración de todos los medios de disponibilidad inmediata, tangibles e intangibles (DS 037-2013 PCM, 2013) - Artículo 4. Es decir, que todos los medios necesarios para salvaguardar la integridad de la nación y sus sagrados intereses, pueden ser puestos a disposición del Estado de manera inmediata si las circunstancias lo ameritan o lo exigen, especialmente cuando se presenta una situación de crisis producto de la amenaza

de conflicto externo. Los instrumentos del Poder Nacional relacionados a la Seguridad y Defensa, son los siguientes:

- El Sector Relaciones Exteriores
- Los organismos del Sector Economía y Finanzas
- Los Gobiernos Regionales
- Los Gobiernos locales
- Las FFAA
- La PNP
- Los Organos de Inteligencia
- Los medios de Comunicación Social
- El sector privado
- Otras instituciones públicas
- La población

Para garantizar la Seguridad Nacional el Consejo de Seguridad y Defensa Nacional, ente rector del SDN, establece los Objetivos de la Política de Seguridad y Defensa Nacional, que serán alcanzados mediante la Estrategia de Seguridad y Defensa Nacional, que determina el empleo ponderado de los instrumentos del poder Nacional. Dentro de estos instrumentos, indudablemente las FFAA y la Policía Nacional juegan el rol protagónico en cuando a las acciones relacionadas directamente con la Seguridad y Defensa Nacional.

La Seguridad Nacional, entendida como la condición de estabilidad que permite al Estado desenvolverse en un ambiente de paz y tranquilidad con salvaguarda de su integridad territorial y ejerciendo su soberanía tanto al interior como al exterior, solo puede ser garantizada, por un Sistema de Defensa Nacional que cuente con sus componentes y todos los instrumentos del Poder Nacional en condiciones optimas que permitan realmente, el funcionamiento efectivo del “sistema”, esto significa disponer de recursos materiales y humanos suficientes y adecuados, especialmente en las FFAA que constituyen el elemento determinante para alcanzar y mantener en forma permanente la Seguridad Nacional. Cualquier otro elemento del Poder Nacional podría inclusive estar ausente, pero un Estado sin FFAA sería vulnerable a los apetitos y ambiciones que busquen satisfacer los intereses nacionales de otros Estados, lo que significaría poner en riesgo la

Seguridad Nacional. Es por eso que siendo el Ejército una pieza clave del SDN es imperativo que esté siempre en condiciones de garantizar la Seguridad Nacional, cumpliendo con su responsabilidad “de organizar y preparar la fuerza para disuadir amenazas y proteger al Perú de agresiones, con el fin de contribuir a garantizar la independencia, soberanía e integridad territorial de la República” (Decreto Legislativo 1134, 2012) - Artículo 15.

El Perú es un país respetuoso del derecho internacional y de la soberanía e independencia de los pueblos, con larga tradición pacifista, sin embargo no es ajeno al empleo de sus FFAA si la situación lo requiere.

La estrategia de seguridad del Perú es defensiva-disuasiva. La acción militar a través de las Fuerzas Armadas, es el último recurso que empleará el Estado Peruano para actuar exclusivamente en su defensa. Las Fuerzas Armadas están regidas por valores éticos y morales; son modernas, flexibles, eficientes, eficaces y de acción conjunta, con capacidad para enfrentar las amenazas. (Libro Blanco de la Defensa Nacional, 2005, pág. 62)

Esto implica tener Fuerzas Armadas preparadas permanentemente para garantizar la defensa de la integridad territorial, y la seguridad nacional. Es así, que algunas de las finalidades primordiales de las FFAA son (Libro Blanco de la Defensa Nacional, 2005, pág. 90):

- Garantizar la independencia, que debe ser entendida como la protección contra todo intento de imponer una voluntad ajena al Perú.
- Garantizar la integridad territorial de la República, que es la intangibilidad del territorio, que no puede ser ocupado por potencias extranjeras o afectado por fuerzas de ninguna naturaleza o magnitud.

Dadas las circunstancias de amenaza exterior que obliguen al empleo de nuestras FFAA, este será mediante la ejecución de Operaciones Conjuntas, “que involucran a dos o más fuerzas (Ejército, Marina, Fuerza Aérea), con la finalidad de optimizar el empleo eficaz y eficiente de los medios militares disponibles en el cumplimiento de las misiones asignadas” (Libro Blanco de la Defensa Nacional, 2005, pág. 87).

El CCFFAA no podría cumplir con su responsabilidad “de realizar el planeamiento, preparación, coordinación y conducción de las operaciones y

acciones militares de las Fuerzas Armadas” (Decreto Legislativo 1134, 2012) - Artículo 14, si uno de los elementos componentes de las FFAA, específicamente el Ejército, no está en condiciones óptimas para ser empleado, y estas condiciones no se refieren solamente a su empleo en Operaciones Conjuntas durante la guerra, sino también a su empleo en periodos de paz, durante los cuales, la preparación debe ser permanente y para que esto sea posible el Ejército requiere fundamentalmente del elemento humano, principalmente del personal de Tropa. El Ejército hace más de 18 años adolece de falta de personal de Tropa, por consiguiente no tiene completos sus cuadros de personal y sus Unidades en todos los niveles tienen su Estructura Organizacional desnaturalizada, lo que significa que no estaría en condiciones de ejecutar operaciones de Guerra Convencional ni individualmente ni como parte de las Fuerzas Conjuntas; por consiguiente, se está vulnerando el principio de “Permanencia” del Sistema de Defensa Nacional al mantener al principal instrumento del Poder Nacional, las FFAA con capacidades limitadas para ejecutar operaciones militares de Guerra Convencional, situación que rompe el equilibrio que debe tener el Sistema de Defensa Nacional en su rol de garante de la Seguridad Nacional.

Las FFAA son los únicos elementos que tiene el Estado para garantizar de manera fáctica la Seguridad Nacional ante cualquier amenaza exterior, y su empleo en Guerra Convencional es de manera conjunta y con todos sus medios disponibles. La Fuerza Aérea y la Marina de Guerra no podrían ejecutar sus operaciones sin la participación del Ejército y al estar el Ejército limitado en sus capacidades por la poca disponibilidad de personal de Tropa, limita también las capacidades de las FFCC, en consecuencia afecta al funcionamiento del Sistema de Defensa Nacional, limitándolo en el cumplimiento de su finalidad: “garantizar la Seguridad Nacional mediante la concepción, planeamiento, dirección, preparación, ejecución y supervisión de acciones en todos los campos de la Defensa Nacional”. De todas las “acciones” en los campos de la Defensa Nacional que debe ejecutar el SDN para garantizar la Seguridad Nacional, la más importante y primordial cuando exista la amenaza de conflicto exterior, es sin duda, la “ejecución” de Operaciones Conjuntas y para tener éxito en estas operaciones se requiere de “preparación”, por lo tanto al no realizar esta “preparación” adecuada y permanentemente, no será

posible el éxito en la “ejecución”, lo que significa riesgo para la Seguridad Nacional.

La Figura 21 muestra lógicamente y secuencialmente como un problema institucional que afecta a un componente del SDN, genera un impacto negativo en todo el sistema, pues un sistema para ser tal, debe tener a todos sus elementos componentes funcionando permanentemente de manera integrada y armónica. En este caso una parte del sistema - el Ejército, tiene limitaciones en su funcionamiento, específicamente, para ejecutar operaciones de Guerra Convencional, por lo tanto afecta secuencialmente, primero al CCFFAA como articulador de las FFCC para la ejecución de operaciones de combate, después al MINDEF que materializa sus acciones en asuntos de defensa a través de sus “Órganos Ejecutores” (CCFFAA y FFAA) y finalmente a todo el SDN que tiene como principal componente en asuntos de Seguridad y Defensa al MINDEF. En consecuencia existe desequilibrio en el SDN, que puede no ser notorio o irrelevante en periodos de paz y estabilidad, pero que dada la situación de amenaza exterior se pondría de manifiesto con mayor evidencia, solo que la reacción podría ser tardía y las consecuencias catastróficas; ya nuestro país vivió estas circunstancias en la guerra con Chile de 1879.

Nada más cierto que lo expresado por George Washington en su primer discurso anual ante el Congreso de los Estados Unidos el 8 de enero de 1790: “Estar preparado para la guerra es uno de los medios más efectivos para preservar la paz”, (US Army, United States Government, 2017, págs. 1-15).

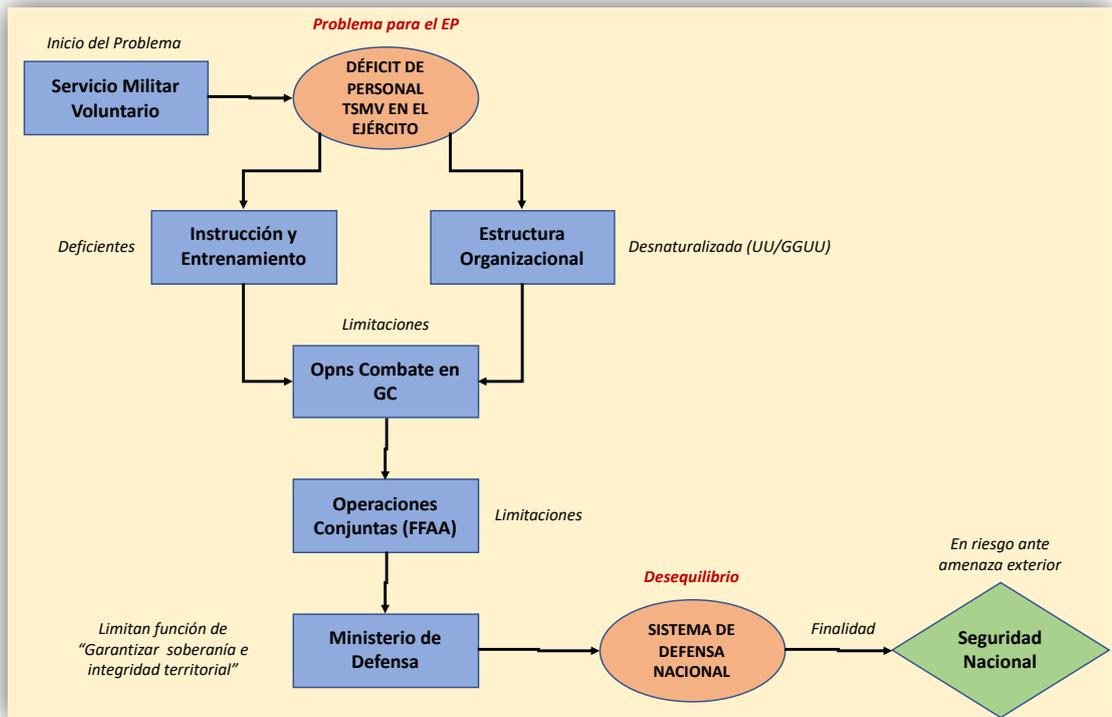


Figura 21. Impacto del déficit de personal de Tropa en el Ejército sobre el Sistema de defensa Nacional. Elaboración propia.

Conclusiones

Las conclusiones son el resultado del análisis de toda la información recibida, clasificada y procesada durante el desarrollo de este trabajo de investigación. Están expresadas, en correspondencia con los Objetivos de la investigación determinados en el Capítulo I.

Para el Objetivo Específico 1 - Describir cómo se realiza el Servicio Militar Voluntario en el Ejército

- La Ley del Servicio Militar Voluntario 29248, por más de 18 años no ha permitido el completamiento del personal de tropa en las Unidades y GGUU del Ejército, ni del Efectivo Autorizado y menos del Efectivo de Organización que institucionalmente no se considera. El proceso de captación de personal para el Servicio Militar Voluntario Acuartelado es deficiente e informal, se exponen a los Comandantes de Unidad a riesgos innecesarios que pueden perjudicar su carrera y les generan gastos no presupuestados y no reembolsados. El programa “Beca 18” no funciona como estímulo para incrementar el número de voluntarios.
- Las condiciones en las cuales se realiza el Servicio Militar Acuartelado no lo hacen atractivo: el soldado vive en instalaciones deficitarias de servicios y con limitaciones de medios para satisfacer sus necesidades administrativas básicas, se recarga al soldado de actividades y responsabilidades (servicios administrativos y de seguridad) debido al poco efectivo disponible, el monto de la propina es muy bajo. Estas condiciones generan bajas administrativas y segregan al Servicio Militar orientándolo a los estratos socioeconómicos más bajos.

Para el Objetivo Específico 2 - Describir como se lleva a cabo la Instrucción y Entrenamiento del personal de Tropa en las UU y GGUU del Ejército

- La Instrucción y Entrenamiento del personal de Tropa se ven afectados por la poca disponibilidad de efectivos, que además son empleados en actividades administrativas y de seguridad en prioridad a la Instrucción, pero que son indispensables para el funcionamiento de la unidad. La Instrucción y Entrenamiento es deficiente en sus tres niveles: Instrucción y Entrenamiento Individual, Instrucción y Entrenamiento de Unidad e Instrucción y

Entrenamiento de Gran Unidad. Esta situación trae como consecuencia Unidades y GGUU mal entrenadas y disponibilidad de reservas escasas y poco preparadas. Las Unidades y GGUU del Ejército no están preparadas adecuadamente para ejecutar operaciones de combate de Guerra Convencional.

Para el Objetivo Específico 3 - Analizar como es la estructura Organizacional de las UU y GGUU del Ejército

- La Estructura Organizacional de las Unidades y GGUU del Ejército está desnaturalizada debido al reducido número de efectivos de Tropa disponibles, su designación nominal no corresponde a su situación real. Esta condición rebaja la categoría del grado del Comandante de Unidad en todos los niveles, dificulta su ejercicio del mando y se hace un subempleo de sus capacidades profesionales, lo cual afecta su rendimiento y su moral. El Ejército reducido en personal, está lejos siquiera de ser disuasivo.

Para el Objetivo Específico 4 - Explicar cómo participa el Ejército en operaciones de combate de Guerra Convencional

- Por su naturaleza, al Ejército le corresponde llevar el rol preponderante en la conducción de las operaciones de combate, facilitando el empleo de las otras fuerzas (Marina de Guerra y Fuerza Aérea); principalmente, por que debe ejercer el control del terreno, de los recursos y de la población, y proporcionar a las otras fuerzas capacidades en comunicaciones, inteligencia, protección y apoyo logístico. Las fuerzas del Ejército deben tener las capacidades para conducir operaciones en múltiples dominios permitiendo libertad de acción a las otras fuerzas. El Ejército tiene capacidades limitadas para ejecutar operaciones de combate de Guerra Convencional por su situación de déficit de personal de Tropa, siendo el principal componente de las Fuerzas Conjuntas, limita las capacidades de estas para su empleo conjunto.
- El personal de tropa es imprescindible para la ejecución de las operaciones de combate de Guerra Convencional y No Convencional; es el principal elemento de las fuerzas de tierra. Su accionar es gravitante antes, durante y después del combate. Es el elemento más versátil de los ejércitos pudiendo conformar grupos de combatientes de casi todos los tipos de fuerzas (aerotransportadas, aeromóviles, anfibias, etc.).

Para el Objetivo General - Evaluar el impacto del déficit de personal de Tropa en el Ejército, sobre el Sistema de Defensa Nacional

- El Ejército al ser componente de las FFCC y uno de los “Órganos Ejecutores” del Ministerio de Defensa, se constituye en componente del Sistema de Defensa Nacional, el cual tiene como finalidad garantizar la Seguridad Nacional, por consiguiente tiene un rol importante para el logro de los Objetivos de la Política de Seguridad y Defensa Nacional establecidos por el Consejo de Seguridad y Defensa Nacional.
- El Ejército es uno de los instrumentos del Poder Nacional, por lo tanto, siempre y en todo momento debe estar en condiciones de “disponibilidad inmediata” para su empleo, considerando que la Seguridad Nacional es una condición de alerta permanente. Precisamente uno de los principios que rigen el SDN - el principio de Permanencia, establece esta condición.
- El Ejército al tener a sus Unidades y Grandes Unidades deficitarias en su principal componente que es el personal de Tropa no está en condiciones de ejecutar operaciones de combate de Guerra Convencional en forma individual ni en el marco de las Operaciones Conjuntas.
- La principal de las “acciones” en los campos de la Defensa Nacional y que permite al SDN el cumplimiento de su finalidad, es indudablemente la “ejecución” de operaciones de combate en Guerra Convencional, para ello se deben tener preparadas a las FFAA, lo que implica la disponibilidad permanente en cada uno de sus elementos componentes, de todos los medios que hagan posible su empleo óptimo durante la guerra, y factible su entrenamiento durante la preparación, lo que no se está cumpliendo en el Ejército por el déficit de personal de Tropa que afecta a su Estructura Organizacional y no le permite una adecuada preparación, limitando sus capacidades para ser empleado en operaciones de combate de Guerra Convencional y afectando a las FFCC. Consecuentemente el déficit de personal de Tropa en el Ejército termina impactando negativamente en todo el Sistema de Defensa Nacional, rompiendo su equilibrio para funcionar como tal, ya que reduce sus capacidades para el cumplimiento de su finalidad: garantizar la Seguridad Nacional de manera

permanente. Situación que se pondría en evidencia ante un conflicto o guerra exterior.

Recomendaciones

Las recomendaciones están determinadas en concordancia con las Conclusiones.

Para las conclusiones del Objetivo Específico 1

- Para hacer atractivo al Servicio Militar Voluntario, el Comando de la Institución (Ejército) debe gestionar ante los estamentos correspondientes (MINDEF y Gobierno Central) el incremento de la propina del soldado, en lo posible en paridad a la Remuneración Mínima Vital y mejorar sus condiciones de vida y habitabilidad en todas las unidades y bases del Ejército.
- La condición de “Voluntario” del Servicio Militar, es irreversible, pretender que cambie a “Obligatorio” es una posibilidad que el investigador no considera, pues significaría un retroceso que la población nacional y el sector político no aceptarían. Se recomienda solamente la modificación a la Ley 29248, considerándose algún artículo que establezca que la bonificación para el personal que realiza el Servicio Militar Acuartelado sea equivalente al Sueldo Mínimo Vital.

Para las conclusiones del Objetivo Específico 2

- La única forma de optimizar la Instrucción y Entrenamiento del personal de Tropa en todos sus niveles, es completando los efectivos de personal de Tropa en todas las Unidades, para lo cual es conveniente en primer lugar, definir la Estructura Organizacional de las Unidades y Grandes Unidades en base a sus COEq correspondientes, que deben ser actualizados en función a su empleo en operaciones de combate de Guerra Convencional. Esta actividad le corresponde realizar a la Dirección de Planeamiento de Ejército (DIPLANE).
- En segundo lugar, aplicar los procedimientos que la ley 29248 contempla en su artículo 50, para el completamiento de efectivos; sin embargo, y dado que esta Ley no es de carácter coercitivo, su efectividad dependerá del cumplimiento de lo recomendado para las conclusiones del Objetivo Específico 1.

Para las conclusiones del Objetivo Específico 3

- La realidad muestra que las Unidades y GGUU, nominalmente y formalmente tienen la designación que corresponde a sus niveles, como son: Batallones, Brigadas y Divisiones de Ejército, sin embargo no disponen de los efectivos de tropa suficientes que materialicen estas designaciones, por lo que se recomienda

la reestructuración de la Fuerza Operativa (DDEE), adoptando las siguientes acciones:

- Reduciendo la cantidad de GGUU en función al efectivo de Tropa disponible en todo el Ejército, lo que significa menos DDEE y menos Brigadas; esto supone la redistribución del personal y los presupuestos de las GGUU que fueran desactivadas entre las GGUU que queden. Es mejor disponer de pocas unidades con todos sus medios, que hagan posible su empleo eficaz con todas sus capacidades, que disponer de muchas unidades con capacidades limitadas que no garanticen el éxito de su empleo. El desempeño eficiente de unas pocas unidades puede influir en los niveles políticos para la asignación de mayores recursos que permitan la conformación de más unidades, si las necesidades lo requieren.
- Completando los efectivos de Tropa si fuera necesario, después de hacer la redistribución, en concordancia con lo recomendado para las conclusiones del Objetivo Específico 1, es decir haciendo atractivo el Servicio Militar Voluntario.
- Esta reducción de unidades no implica el descuido de responsabilidades, por el contrario, disponer de unidades eficientes y bien estructuradas con todos sus medios acarrea mayor versatilidad en su empleo. El Ejército ya conoce este mecanismo, basta con recordar el desempeño exitoso del Batallón de Comandos 19 en la década de los 90, que empleaba sus Subunidades de manera rotativa desplazándolas para ejecutar operaciones en el Huallaga.
- Huelga decirlo, pero es conveniente recalcar que no se recomienda la creación de más unidades como se viene haciendo desde hace algunos años (32 Brigada de Selva, Brigada de Comunicaciones, etc.), si no se dispone en cantidades suficientes, de su principal componente que es el personal de Tropa.
- Con la “Declaración sobre Seguridad de las Américas” de 2003 se formalizaron los nuevos roles para las FFAA, sin embargo estos roles han sido usuales, en particular para el Ejército, que a lo largo de su

historia a participado en múltiples actividades de apoyo a la población y apoyo a la seguridad interna. El Ejército es y siempre ha sido multifuncional, por lo que se recomienda no cambiar la estructura de sus unidades adaptándolas a estos nuevos roles (Brigada Multipropósito, Brigada de Protección a la Amazonía, etc.), sobre la base de un Ejército estructurado para su principal misión que es combatir en Guerra Convencional, se puede instruir y entrenar a la Fuerza Operativa para cumplir cualquier misión, no se debe olvidar que una de las principales características del Ejército es justamente su versatilidad.

Para las conclusiones del Objetivo Específico 4

- Siendo el Ejército el principal componente de las Fuerzas Conjuntas y el soldado (personal de Tropa) su principal elemento y factor fundamental para la ejecución de las operaciones de combate en Guerra Convencional y No Convencional, es recomendable mostrar la realidad del déficit de personal de Tropa a las Autoridades Políticas (Comisión de Defensa del Congreso) y Gubernamentales (Presidente de la República y Ministro de Defensa), debe haber un sinceramiento, de tal manera que comprendan, que es fundamental para los intereses del Estado contar con un Ejército completo en efectivos y que el soldado es el principal elemento en el campo de batalla y merece la mayor consideración, respeto y admiración; esto permitirá sensibilizarlos y lograr el incremento presupuestal para mejorar la propina del soldado y sus condiciones de habitabilidad en los cuarteles. Esta acción es responsabilidad de los mandos institucionales.
- El Ejército a través de sus elementos de difusión (Dirección de Informaciones – DINFE) debe hacer conocer a los medios de comunicación y a la población en general, su importancia para las operaciones militares y el desarrollo nacional, roles que están contemplados en la Constitución Política del Estado.

Para las conclusiones del Objetivo General

- El Sistema de Defensa Nacional debe garantizar la Seguridad Nacional y para ello debe hacerse responsable a través del Ministerio de Defensa, de que todos sus Órganos Ejecutores y en particular el Ejército dispongan de sus medios necesarios que les permitan su empleo eficaz cuando la patria lo requiera.

- El Ministerio de Defensa a través de sus autoridades debe conocer de cerca la realidad del Ejército, a fin de que pueda gestionar ante los niveles correspondientes la asignación presupuestal que permita incrementar el monto de la propina del soldado.
- El CCFFAA debe emplear sus medios correspondientes para verificar los niveles de preparación de sus FFCC, lo que le permitiría ver la situación real de sus fuerzas y tomar acción para contribuir a recuperar las capacidades en personal del Ejército.

Propuesta para enfrentar la realidad problemática

La Fuerza Operativa consta de cinco Divisiones de Ejército que disponen de sus GGUU y unidades con sus cuadros de personal de Tropa incompletos por las diversas razones analizadas en este estudio, por lo tanto si se diera la necesidad de su empleo en Guerra Convencional, el Ejército no estaría en condiciones de participar eficientemente, con lo cual afectaría el empleo de las FFCC, y el Sistema de Defensa Nacional no podría garantizar la Seguridad Nacional. Se propone la siguiente opción para enfrentar la realidad problemática:

- Cambiar la Estructura Organizacional de la Fuerza Operativa, reduciendo la cantidad de DDEE y Brigadas, en función a los efectivos de Tropa disponibles y de acuerdo a los COEq, que deben ser definidos por la DIPLANE bajo los criterios de la organización para Guerra Convencional. La materialización de esta propuesta no contempla la asignación adicional de presupuesto, con lo que se superaría la mayor dificultad ante el nivel Político-Gubernamental, que es la asignación de recursos económicos. Con el mismo presupuesto, se podría mejorar el monto de la propina del soldado y las condiciones de vida en los cuarteles, lo que haría el Servicio Militar más atractivo.

Si bien es cierto que el incremento de la propina está contemplado en la Ley 29248 – Ley del Servicio Militar, que en su Artículo 54, numeral 4, establece que es una “Asignación económica mensual que se incrementa gradualmente al 10% de la UIT ...”; queda claro que este incremento tiene un tope, y nunca será igual al Sueldo Mínimo Vital, por lo que tendría que modificarse el referido artículo, estableciéndose: “que la propina sea equivalente al Sueldo Mínimo Vital”. Al respecto, el investigador considera que este monto es adecuado teniendo en cuenta que el soldado se enrola a filas de manera voluntaria y está dispuesto inclusive, a dar su vida en el servicio .

Finalmente, todo Cambio o Transformación en una organización de cualquier magnitud, implica decisión e involucramiento al más alto nivel, para lo cual quienes conducen la organización deben ejercer Liderazgo y Dirección en todas las acciones y actividades que hagan factible cualquiera de estos dos procesos, entendiendo que antes, deben aceptar la realidad problemática y por ende la necesidad de ejecutar el cambio o la transformación. Mantener el “Statu quo” y gestionar lo que se tiene es

mas fácil que asumir el difícil reto del Cambio o la Transformación. Cualquiera de los dos procesos demandaría mucho tiempo, posiblemente el periodo de uno o más comandos (gestión de un Comandante General del Ejército) y la lucha constante y firme en el ámbito político para obtener el respaldo necesario que genere las condiciones adecuadas que permitan la modificación estructural de la Institución.

Cuando los generales de más alto rango se involucran, el proceso atrae a todo su Ejército y a sus mejores mentes, lo que permite orientar toda la energía intelectual combinada para el crecimiento de la organización. El cambio efectivo no tendrá lugar si es relegado a un grupo o comité de trabajo solamente; es responsabilidad personal de los líderes asumir este desafío. Es imposible trabajar dentro de la normal resistencia al cambio lo suficientemente rápido para avanzar, a menos que los líderes estén involucrados. Con todos sus miembros involucrados al tope, el Ejército podrá “pensar en voz alta” (concretar la idea) acerca de su futuro (Sullivan & Harper, 1996, págs. 453-456).

La Dirección es un conjunto de procesos que pueden hacer que un sistema complicado de personas y tecnología funcionen sin problemas. Los más importantes aspectos de la Dirección incluyen planeamiento, presupuesto, organización, asignación de personal, control y solución de problemas. El Liderazgo es un conjunto de procesos para posicionar a las organizaciones en primer lugar o adaptarlas a circunstancias de cambios significativos. El Liderazgo define como debe ser el futuro para la organización, alineando el pensamiento de todo el personal con la visión de la organización e inspirándolo a alcanzar esta visión a pesar de los obstáculos. Entre el 70 y el 90 por ciento del éxito de la transformación se debe al Liderazgo y entre el 10 y el 30 por ciento a la Dirección (Kotter, 2012, pág. 29).

Referencias Bibliográficas

- Abreu, J., Parra, C., & Molina, E. (abril de 2012). El Rol de las Preguntas en el Método Científico. *Daena: International Journal of Good Conciense*, 7(1), 169-187.
- Amenzcua, M., & Gálvez, A. (septiembre-octubre de 2002). LOS MÉTODOS DE ANÁLISIS EN LA INVESTIGACIÓN CUALLITATIVA EN SALUD: PERSPECTIVA CRÍTICA Y REFLEXIONES EN VOZ ALTA. *Revista Española de Salud Pública*, 76(5), 1 -15.
- Army Head Quarter. (1987). *Field Manual 22-102*. Washington DC, USA.
- Balestrini, M. (2006). *Como se elabora el Proyecto de Investigación*. Caracas, Venezuela: BL Consultores Asociados.
- Centro de Estudios de la Defensa Nacional. (octubre de 2007). *La configuración de las Fuerzas Armadas como entidad única en el nuevo entorno de Seguridad y Defensa*. (M. d. Defensa, Ed.) Madrid, España.
- Congreso Constituyente Democrático. (29 de diciembre de 1993). Constitución Política del Perú. Lima, Lima, Lima: Eitorial del Congreso.
- Decreto Legislativo 1129. (6 de diciemmbre de 2012). Que regula el Sistema de Defensa Nacional. Lima, Lima, Perú: Diario oficial El Peruano.
- Decreto Legislativo 1134. (9 de diciembre de 2012). Que aprueba la Ley de organización y funciones del MINDEF. Lima, Lima, Lima: Diario Oficial El Peruano.
- Decreto Legislativo 1137. (9 de diciembre de 2012). Ley del Ejército del Perú. Lima, Lima, Lima: El Peruano.
- Decreto Legislativo 264. (8 de noviembre de 1983). Ley del Servicio Militar Obligatorio. Lima, Lima, Perú: El Peruano.
- Defensoría del Pueblo. (2013). *Propuestas para el Fortalecimiento del Servicio Militar Voluntario 2013*. Defensoría del Pueblo, Lima, Lima.
- DS 006-2016 DE. (6 de junio de 2016). Reglamento de Organización y Funciones del MINDEF. Lima, Lima, Peru: Diario Oficial El Peruano.
- DS 037-2013 PCM. (3 de Abril de 2013). Reglamento del DL 1129 Que regula el SDN. Lima, Lima, Perú: El Peruano.
- Ejército ME 53-2. (2005). *Brigada de Infanteria*. Lima.

- Empleo de la Infantería, ME 2-2. (2013). Lima, Lima: Imprentas Militares.
- Employment of Infantry - Warfare Doctrine LWD 3-3-7.* (2008). Camberra, Australia.
- Fernández, L. (2006). ¿Cómo analizar datos cualitativos? *Butlletí LaRecerca*, 1-13.
- Gamarra, C., Kuan, M., & Guerra, J. (2015). *Mejoramiento de la capacidades de una Brigada del Ejército en guarnición y generación de valor público.* Lima.
- Gareth, J. (2008). *Teoría Organizacional* (5ta ed.). México: Pearson Educación.
- Headquarter Department of the Army. (2001). *Field Manual 3-0.* Washington: Department of Defense.
- Headquarter Department of the Army. (2012). *ADP 1 The Army - The Strenght of Nation.* Washington DC, USA.
- Headquarters Army. (2011). *FM 3-0, CI, Operations.* Washington DC, Estados Unidos.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2006). *Metodología de la Investigación* (4a edición ed.). México, D. F., México: McGraw-Hill Interamericana.
- Hurtado de Barrera, J. (2004). *Cómo formular objetivos de investigación.* Bogotá: Magisterio.
- informaciones@ccffaa.mil.pe. (s.f.). *Glosario Militar.* Recuperado el octubre de 2018, de ccffaa.mil.pe: <http://www.ccffaa.mil.pe/cultura-militar/glosario-militar/#U>
- Kissinger, H. (2016). *World Order. Reflections on the Character of Nations and the Course of History.* Barcelona: Penguin Random House Grupo Editorial S.A.U.
- Kotter, J. (2012). *Leading Change.* Boston: Harvard Business review press.
- Ley 27278. (14 de setiembre de 1999). *Ley del Servicio Militar.* Lima, Lima, Perú: El Peruano.
- Ley 29248. (6 de junio de 2008). *Ley del Servicio Militar.* Lima, Lima, Perú: El Peruano.
- Libro Blanco de la Defensa Nacional.* (2005). Lima.

- Mando de Adiestramiento y Doctrina. (2000). *Glosario de Términos Militares* DO2-005. Madrid, España: Dirección de Servicios Técnicos del Ejército.
- ME 52-4 Grandes Unidades de Batalla. (2005). Lima, Perú.
- Miles, M., Huberman, M., & Saldaña, J. (2014). *QUALITATIVE DATA ANALYSIS*. Arizona, Arizona, Estados Unidos: SAGE Publications.
- MINDEF ME 30-5. (23 de enero de 1999). *Organización, Conducción y Control de la Instrucción y Entrenamiento*. Lima, Perú.
- MINDEF RE 34-5. (23 de abril de 2004). *Servicio Interior*. Lima, Perú.
- Ministerio de Defensa - España. (2009). *Doctrina para el empleo de las FAS*. Madrid: CATÁLOGO GENERAL DE PUBLICACIONES OFICIALES <http://publicacionesoficiales.boe.es/>.
- Ministerio de Defensa - España. (2018). *Doctrina para el empleo de las FAS PDC-01(A)*. CATÁLOGO GENERAL DE PUBLICACIONES OFICIALES <http://publicacionesoficiales.boe.es/>.
- Ministerio de Defensa Nacional. (2010). *Libro de la Defensa Nacional de Chile 2010*. Santiago.
- Ministerio de Defensa. (15 de junio de 2017). Resolución Ministerial 850-2017 DE/SG. Lima, Lima, Perú.
- Mora, A. (2005). Guía para elaborar una propuesta de investigación. *Educación*, 29(2), 67 - 69.
- Noreña, A., Alcaraz, N., Rojas, J., & Rebolledo, D. (diciembre de 2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación Cualitativa. *AQUICHAN*, 12(3), 263 - 274.
- Pajares, F. (2007). Artículo Metodológico. *Revista Evaluar*, 7(1), 47 - 60. Recuperado el diciembre de 2018, de <https://www.uky.edu>: www.uky.edu
- PRONABEC. (28 de junio de 2015). Obtenido de http://www.pronabec.gob.pe/noticia/np_28062015-Beca-18--beneficia-a--904-licenciados-del-ejercito.html
- PRONABEC. (octubre de 2015). *Boletín de Seguimiento y Monitoreo Académico / N°003-AÑO 1 - OCTUBRE 2015*. Obtenido de http://www.pronabec.gob.pe/inicio/publicaciones/documentos/boletin_2015_estadisticas_pregrado.pdf

- Quintana, A. (2006). Metodología de la Investigación Científica Cualitativa. *Psicología*.
- Reglamento del DL 1129. (4 de abril de 2013). Que regula el sistema de Defensa Nacional. Lima, Lima, Perú: El Peruano.
- RESDAL. (2014). *Atlas Comparativo de la Defensa en América Latina y el Caribe*. Buenos Aires: Open Society Foundations.
- Rodriguez, D., & Valldeoriola, J. (2009). *Metodología de la Investigación*. Barcelona, España: Eureka Media, SL.
- Sandoval, C. (2002). *Investigación Cualitativa*. Bogotá, Colombia: AFRO Editores e impresores Ltda.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa*. Antioquia, Colombia: Universidad de Antioquia.
- Sullivan, G., & Harper, M. (1996). *Hope is not a Method: What Business Leaders Can Learn from America's Army*. New York: The Crown Publishing Group. Edition of Kindle.
- Taylor, S., & Bogdan, R. (1984). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós Ibérica S.A.
- Universidad Alberto Hurtado. (s.f.).
<http://www.ubiobio.cl/miweb/webfile/media/267/Diseño%20Investigación%20Cualitativa.pdf>. Recuperado el diciembre de 2018, de <http://www.ubiobio>
- US Army, United States Government. (2017). *US Army Field Manual FM 3-0 Operations*. Washington DC.
- Vargas, X. (2011). *¿Cómo hacer Investigación Cualitativa?* México: ETXCETA, SC.

Anexos

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Anexo 2: Matriz de análisis Condicional/Consecuencial

Anexo 3: Diagrama de integración dinámica entre el Problema y su Impacto, con los Temas y sus Categorías

Anexo 4: Diagrama del Proceso Metodológico de la Teoría Fundamentada

Anexo 5: Diagrama de generación de la Teoría Sustantiva 1

Anexo 6: Diagrama de generación de la Teoría Sustantiva 2

Anexo 7: Diagrama de generación de la Teoría Formal a partir de las Teorías Sustantivas 1 y 2

Anexo 8: Matriz de Niveles de codificación

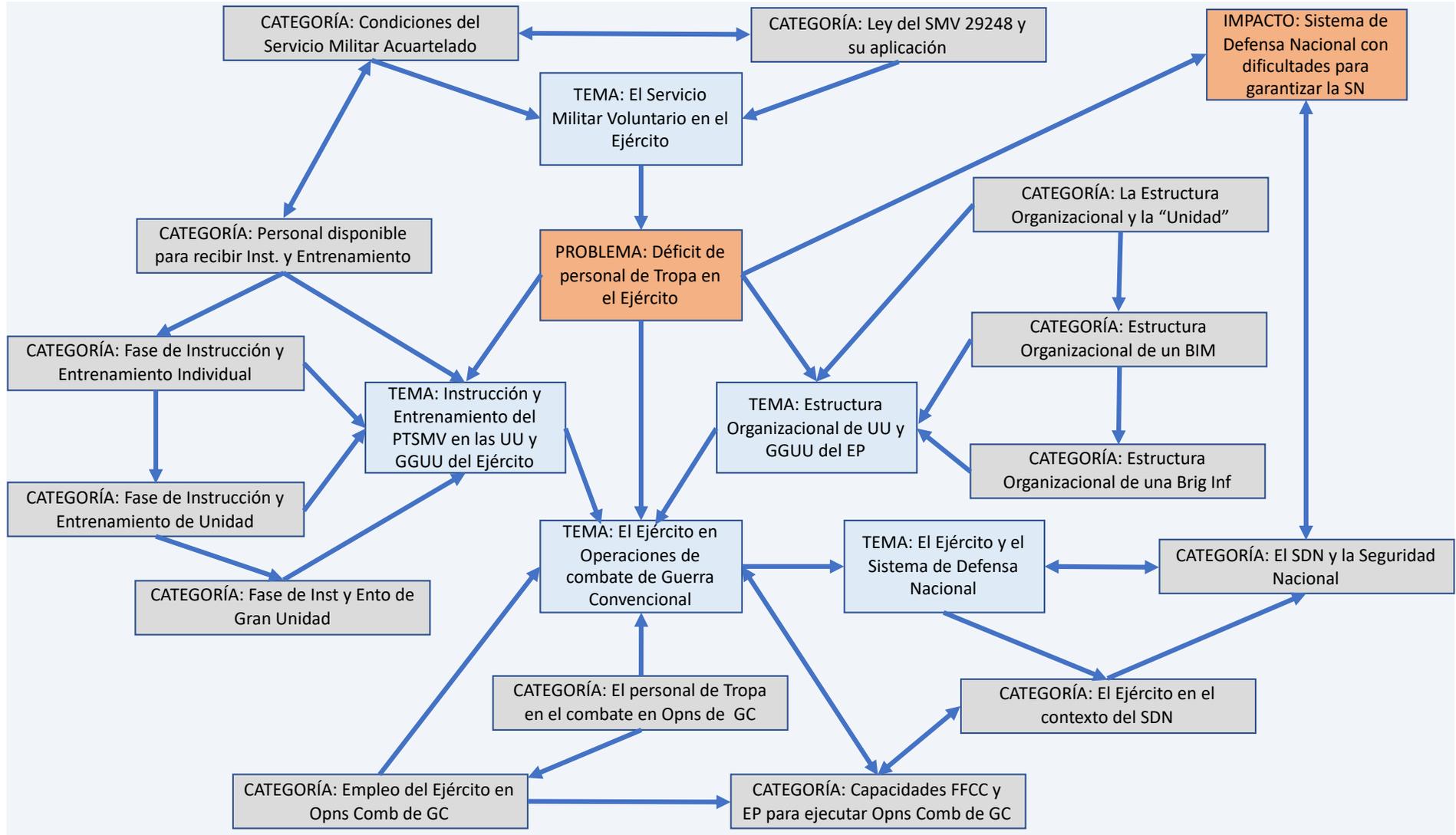
Anexo 1: Matriz de Consistencia

TITULO: EL DÉFICIT DE PERSONAL DE TROPA EN EL EJÉRCITO Y EL SISTEMA DE DEFENSA NACIONAL					
PROBLEMA	PREGUNTAS	OBJETIVOS	METODOLOGÍA	RECOLECCION DE DATOS	RIGOR DE LA INVESTIGACIÓN
<p>¿Cómo es el impacto del déficit de personal de Tropa en el Ejército, sobre el Sistema de Defensa Nacional?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cómo se realiza el Servicio Militar Voluntario en el Ejército? ▪ ¿Cómo se lleva a cabo la Instrucción y Entrenamiento del personal de Tropa en las Unidades y Grandes Unidades del Ejército? ▪ ¿Cómo es la Estructura Organizacional de las Unidades y Grandes Unidades del Ejército? ▪ ¿Cómo participa el Ejército en operaciones de combate de Guerra Convencional? 	<p><u>Objetivo General:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Evaluar el impacto del déficit de personal de Tropa en el Ejército, sobre el Sistema de Defensa Nacional. <p><u>Objetivos Específicos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Describir cómo se realiza el Servicio Militar Voluntario en el Ejército. – Describir como se lleva a cabo la Instrucción y Entrenamiento del personal de Tropa en las Unidades y Grandes Unidades del Ejército. – Analizar la Estructura Organizacional de las Unidades y Grandes Unidades del Ejército. – Explicar como participa el Ejército en operaciones de combate de Guerra Convencional. 	<p><u>Enfoque:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Cualitativo. <p><u>Diseño:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Teoría Fundamentada de tipo Emergente – Codificación Abierta (solo conecta las categorías que emergen, entre sí, y sobre las categorías resultantes se construye la teoría). <p><u>Población:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Ejército. <p><u>Muestra:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – DDEE, Brigadas, Batallones. <p><u>Unidad de Análisis:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – IV DE, 1ª Brig Inf, Agrup Ing TC PRG, Bing Const 3, Bing Comb 2, Bing Const 2. 	<p><u>Fuentes:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Investigador (conocimientos, vivencias, experiencias). – Documentos emitidos por las dependencias administrativas: COPERE, DIPERE, COTE. – EEMM de las DDEE, Brigadas y Batallones. – Bibliografía relacionada. – Normas y leyes. <p><u>Métodos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Observación participante. – Observación directa. – Entrevista abierta. – Análisis de documentos. – Análisis de archivos fotográficos. – Empleo de redes y correos electrónicos. <p><u>Instrumentos:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – El investigador. – Libretas de notas, agendas, fichas, diagramas, carpetas virtuales, DROPBOX, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Triangulación de los datos, mediante el empleo de dos (02) fuentes como mínimo y el empleo de los métodos que fueran necesarios. ▪ Empleo de datos reales, respaldados por documentos. ▪ Verificación externa permanente por parte del asesor. ▪ Disponibilidad de información oportuna, real y directa de la Unidad de Análisis - Agrup Ing PRG (Investigador – Jefe de Estado Mayor Administrativo 2017, 2018), y del COPERE (Investigador - Subjefe de Administración de Personal del Ejército 2019).

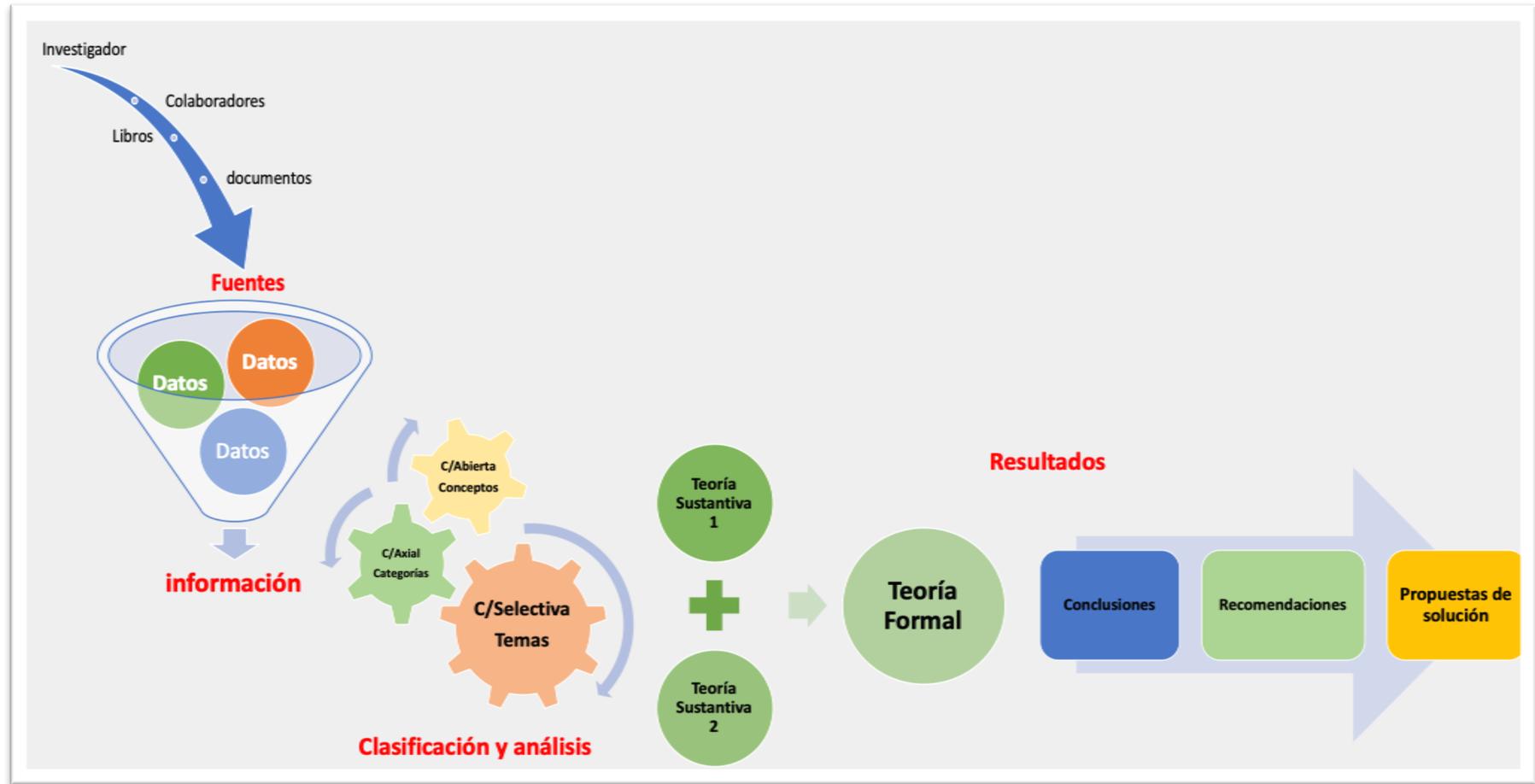
Anexo 2: Matriz de Análisis Condicional/Consecuencial

TEMAS Y OBJETIVOS	CATEGORÍAS	DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS	CONCLUSIONES
<ul style="list-style-type: none"> El Servicio Militar Voluntario en el Ejército <i>Describir cómo se realiza el Servicio Militar Voluntario en el Ejército</i> 	La Ley del Servicio Militar Voluntario 29248 y su aplicación	Cómo se da cumplimiento a la ley 29248, cómo es el proceso de captación de personal para el SMA	El proceso de captación es deficiente, la ley 29248 no favorece al Servicio Militar Acuartelado
	Condiciones del Servicio Militar Acuartelado	Como se vive en los cuarteles, como es la alimentación, como es la habitabilidad	Malas condiciones de vida en los cuarteles, incremento de bajas administrativas
<ul style="list-style-type: none"> Instrucción y entrenamiento del personal de Tropa en las Unidades y Grandes Unidades del Ejército <i>Describir como se lleva a cabo la Instrucción y Entrenamiento del personal de Tropa en las UU y GGUU del Ejército</i> 	Personal disponible para recibir Instrucción y Entrenamiento	Actividades ajenas a la Instrucción y Entrenamiento, efectivos reducidos	Poco personal disponible para la Instrucción y Entrenamiento, los servicios afectan la conducción de la Instrucción y Entrenamiento del personal de Tropa
	Fase de Instrucción y Entrenamiento Individual	Como se desarrolla la Instrucción y el Entrenamiento en cada Fase	Tropas mal entrenadas, reservas reducidas y poco entrenadas
	Fase de Instrucción y Entrenamiento de Unidad		Unidades con entrenamiento deficiente, no preparadas para el combate
Fase de Instrucción y Entrenamiento de Gran Unidad		GGUU mal entrenadas, no preparadas para operaciones de combate	
<ul style="list-style-type: none"> Estructura Organizacional de las Unidades y Grandes Unidades del Ejército <i>Analizar la estructura Organizacional de las UU y GGUU del Ejército</i> 	La Estructura Organizacional y la “Unidad”	Cual es el la importancia de la Estructura Organizacional para la “Unidad”	Estructura Organizacional desnaturalizada. La designación de la unidad no es coherente con su Estructura Organizacional
	Estructura Organizacional de un Batallón de Infantería Motorizado	Situación de su Estructura Organizacional	
	Estructura Organizacional de una Brigada de Infantería		
<ul style="list-style-type: none"> El Ejército en operaciones de combate de Guerra Convencional <i>Explicar cómo participa el Ejército en operaciones de combate de Guerra Convencional</i> 	Capacidades de las FFCC y del Ejército para ejecutar operaciones de combate de GC	Cuáles son las capacidades de las FFCC y del Ejército	El Ejército limita las capacidades de las FFCC
	Empleo del Ejército en operaciones de combate de GC	Rol del Ejército en la ejecución de Operaciones Conjuntas	El Ejército es el elemento principal de las FFCC. El Ejército no esta en condiciones de ser empleado en operaciones de combate de GC
	El personal de Tropa en el combate durante operaciones de Guerra Convencional	Importancia del soldado para los Ejércitos durante las operaciones de combate	El soldado combatiente es imprescindible para las fuerzas de tierra
<ul style="list-style-type: none"> El Ejército y el Sistema de Defensa Nacional <i>Evaluar el impacto del déficit de personal de Tropa en el Ejército, sobre el Sistema de Defensa Nacional</i> 	El Ejército en el contexto del Sistema de Defensa Nacional	Rol del Ejército en el marco del SDN	Las limitaciones del Ejército impactan en las FFCC y en el MINDEF que es componente del SDN
	El SDN y la Seguridad Nacional	El SDN debe garantizar la Seguridad Nacional mediante el empleo de sus FFCC	El SDN no garantiza la Seguridad Nacional ante la amenaza de un conflicto exterior de GC

Anexo 3: Diagrama de Integración dinámica entre el Problema y su Impacto, con los Temas y sus Categorías

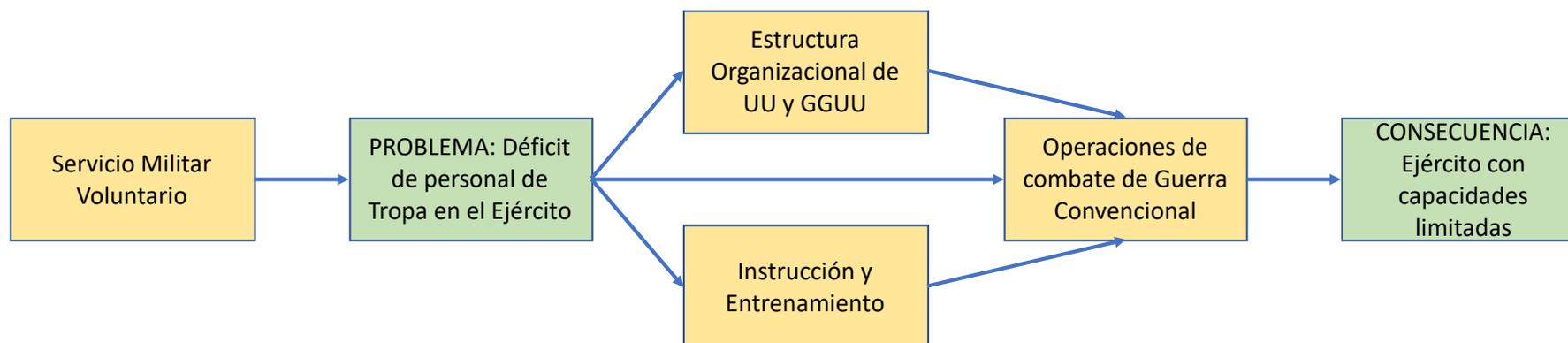


Anexo 4: Diagrama del proceso metodológico de la Teoría Fundamentalada



Anexo 5: Diagrama de generación de la Teoría Sustantiva 1

- El Déficit de personal de Tropa y su impacto en el Ejército



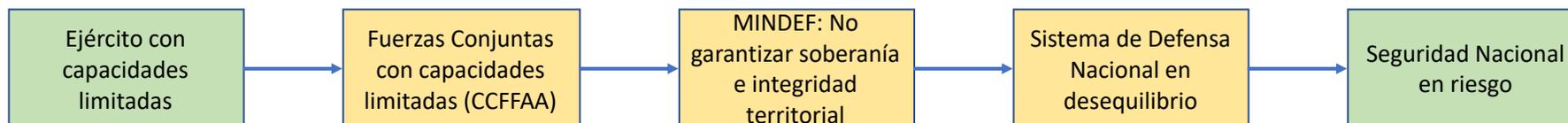
TEORÍA SUSTANTIVA 1:

“El déficit de personal de Tropa en el Ejército se origina con el Servicio Militar Voluntario y afecta a sus Unidades y GGUU en la Instrucción y Entrenamiento, y en su Estructura Organizacional, reduciendo sus capacidades para ejecutar operaciones de combate de Guerra Convencional”

El Servicio Militar Voluntario y las condiciones en las que se realiza, ocasionan déficit de personal de Tropa en el Ejército, afectando a la Estructura Organizacional de las Unidades y Grandes Unidades de su Fuerza Operativa, y a la Instrucción y Entrenamiento del personal de Tropa en sus tres Fases (Individual, de Unidad y de Gran Unidad); por consiguiente limitan las capacidades del Ejército para ejecutar Operaciones de Combate de Guerra Convencional.

Anexo 6: Diagrama de generación de la Teoría Sustantiva 2

- **El Ejército con capacidades limitadas y su impacto en el Sistema de Defensa Nacional**



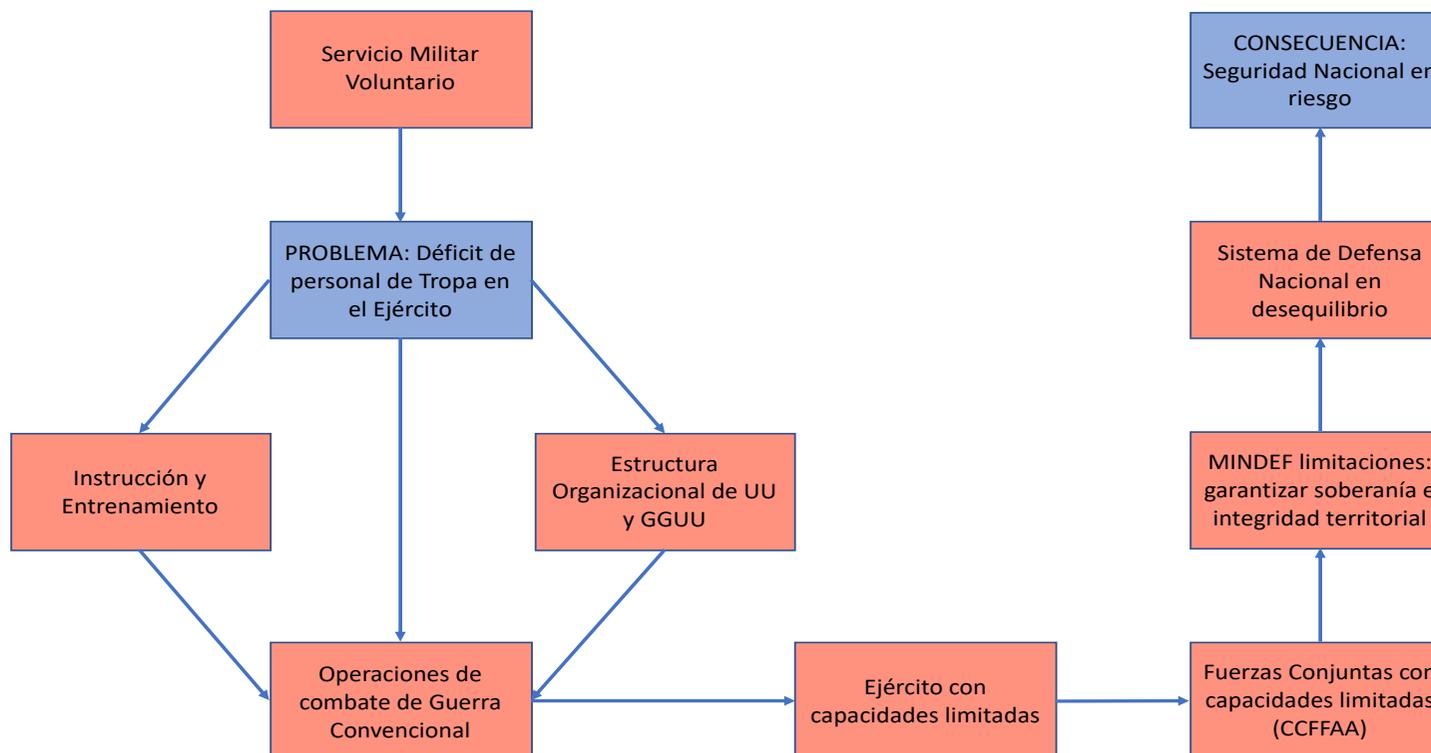
TEORÍA SUSTANTIVA 2:

“El Ejército limitado en sus capacidades, afectaría el empleo de las FFCC en operaciones de GC, generando desequilibrio en el SDN y poniendo en riesgo a la Seguridad Nacional ante una eventual amenaza del exterior”

El Ejército con capacidades limitadas, reduce las capacidades de las Fuerzas Conjuntas (CCFFAA) para ejecutar Operaciones de combate de Guerra Convencional, por lo tanto el Ministerio de Defensa tiene capacidades limitadas para “garantizar la soberanía e integridad territorial”, en consecuencia el Sistema de Defensa Nacional se encuentra en desequilibrio y no estaría en condiciones de cumplir con su finalidad de “garantizar la Seguridad Nacional” si se diera un conflicto con un enemigo externo.

Anexo 7: Diagrama de generación de la Teoría Formal a partir de las Teorías Sustantivas 1 y 2

- El déficit de personal de Tropa en el Ejército y su impacto en el Sistema de Defensa Nacional



TEORÍA FORMAL:

“El déficit de personal de Tropa en el Ejército afecta al Sistema de Defensa Nacional”

El Servicio Militar Voluntario y las condiciones en las que se realiza, ocasionan déficit de personal de Tropa en el Ejército, lo que afecta a la Estructura Organizacional de sus Unidades y Grandes Unidades alterando su naturaleza, afecta también a la Instrucción y Entrenamiento del personal de Tropa en sus tres Fases (Individual, de Unidad y de Gran Unidad) haciendola deficiente; por lo tanto reduce las capacidades del Ejército para ejecutar Operaciones de Combate de Guerra Convencional y en consecuencia las de las Fuerzas Conjuntas (CCFFAA). El Ministerio de Defensa con sus Elementos Ejecutores (CCFFAA y FFAA) con capacidades limitadas no podría garantizar la soberanía e integridad territorial si se diera la situación de guerra con un eventual enemigo externo, por lo tanto el Sistema de Defensa Nacional tendría dificultades para garantizar la Seguridad Nacional, en consecuencia el déficit de personal de Tropa en el Ejército afecta al Sistema de Defensa Nacional.

Anexo 8: Matriz de Niveles de Codificación

UNIDADES/DIMENSIONES (Codificación Abierta)	CATEGORÍAS (Codificación Axial)	TEMAS (Codificación Selectiva)	CATEGORÍA CENTRAL: Déficit de personal de Tropa en el Ejército y el Sistema de Defensa Nacional
<ul style="list-style-type: none"> - Proceso de captación / reclutamiento del personal de Tropa - Aplicación de la Ley 29248 	La Ley del Servicio Militar Voluntario 29248 y su aplicación		
<ul style="list-style-type: none"> - Condiciones de habitabilidad - Propina - Alimentación / rancho - Servicios administrativos y de seguridad 	Condiciones del Servicio Militar Acuartelado	El Servicio Militar Voluntario en el Ejército	
<ul style="list-style-type: none"> - Efectivos reducidos - Actividades ajenas a la Instrucción y Entrenamiento 	Personal disponible para recibir Instrucción y Entrenamiento		
<ul style="list-style-type: none"> - Instrucción Básica Individual - Instrucción Avanzada Individual 	Fase de Instrucción y Entrenamiento Individual	Instrucción y entrenamiento del personal de Tropa en las Unidades y Grandes Unidades del Ejército	
<ul style="list-style-type: none"> - Instrucción Básica de Unidad - Instrucción Avanzada de Unidad - Instrucción de Especializados 	Fase de Instrucción y Entrenamiento de Unidad		
<ul style="list-style-type: none"> - Entrenamiento de Gran Unidad (Ejercicios Tácticos) - Maniobras 	Fase de Instrucción y Entrenamiento de Gran Unidad		
<ul style="list-style-type: none"> - Estructura Organizacional - Definición de "Unidad" 	La Estructura Organizacional y la "Unidad"		
<ul style="list-style-type: none"> - Efectivos de un Batallón de acuerdo a los Cuadros de Organización y Equipo (COEq) - Efectivo Autorizado de un Batallón - Estructura Organizacional desnaturalizada de un Batallón 	Estructura Organizacional de un Batallón de Infantería Motorizado	Estructura Organizacional de las Unidades y Grandes Unidades del Ejército	
<ul style="list-style-type: none"> - Organización de acuerdo al COEq - Efectivo Autorizado - Estructura Organizacional desnaturalizada de una Brigada 	Estructura Organizacional de una Brigada de Infantería		
<ul style="list-style-type: none"> - Capacidades Militares - Capacidades Operativas - Capacidades del Ejército para ejecutar operaciones de combate en Guerra Convencional - Capacidades de las FFCC para ejecutar operaciones de combate en Guerra Convencional 	Capacidades de las FFCC y del Ejército para ejecutar operaciones de combate de GC	El Ejército en operaciones de combate de Guerra Convencional	
<ul style="list-style-type: none"> - Operaciones militares - Operaciones Conjuntas - Acción Conjunta - Interoperatividad 	Empleo del Ejército en operaciones de combate de GC		
<ul style="list-style-type: none"> - El "Soldado", principal elemento para el combate - Combate estrecho - Operaciones urbanas - Operaciones de reconocimiento 	El personal de Tropa en el combate durante operaciones de Guerra Convencional		
<ul style="list-style-type: none"> - Elementos de Ejecución del MINDEF - El Ministerio de Defensa - Instrumentos del Poder Nacional 	El Ejército en el contexto del Sistema de Defensa Nacional	El Ejército y el Sistema de Defensa Nacional	
<ul style="list-style-type: none"> - Sistema de Defensa Nacional - Seguridad Nacional - Acciones del SDN para garantizar la Seguridad Nacional 	El SDN y la Seguridad Nacional		

ⁱ No se menciona el nombre del oficial a su solicitud.

ⁱⁱ Más de 28,000 clases y soldados del EP, accedieron al SIS en el AF-2018, después de ser clasificados por el MINSA en condición de pobreza y pobreza extrema.