

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS**



**LA VOCACIÓN PROFESIONAL COMO SERVIDOR PÚBLICO Y LA  
DESERCIÓN AL SERVICIO MILITAR VOLUNTARIO EN EL  
DEPARTAMENTO DE MOQUEGUA AL AÑO 2023**

**TESIS**

**Presentada por:**

**Bach. Carlos Manuel Acosta Mora**

**ORCID: 0000-0003-1543-3813**

**Asesor:**

**Mgr. Rolando José Balarezo Plata**

**ORCID: 0000-0001-6107-3762**

**Para obtener el grado académico de:**

**MAESTRO EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

**TACNA – PERÚ**

**2024**



**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN GESTIÓN Y POLÍTICAS PÚBLICAS**

**Tesis**

“La vocación profesional como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023”

Presentada por:

Bach. Carlos Manuel Acosta Mora

**Tesis sustentada y aprobada el 15 de julio de 2024, ante el siguiente jurado examinador:**

**PRESIDENTE:** Dr. Guido Benedicto PALUMBO PINTO

**SECRETARIO:** Dr. Juan Guillermo ARANIBAR OCOLA

**VOCAL:** Mgr. Gisella del Rosario DELGADO BARRERA

**ASESOR:** Mgr. Rolando José BALAREZO PLATA

**DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD**

Yo, Bach. Carlos Manuel Acosta Mora, en calidad de: Egresado de la Maestría en Gestión y Políticas Públicas de la Escuela de Postgrado de la Universidad Privada de Tacna, identificado (a) con DNI N° 00487431.

Soy autor de la tesis titulada:

"La vocación profesional como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023", con asesor: Mgr. Rolando José Balarezo Plata.

**DECLARO BAJO JURAMENTO:**

Ser el único autor del texto entregado para obtener el grado académico de Maestro en Gestión y Políticas Públicas, y que tal texto no ha sido ni total ni parcialmente para obtención de un grado académico en ninguna otra universidad o instituto, ni ha sido publicado anteriormente para cualquier otro fin.

Asimismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual.

Declaro, que después de la revisión de la tesis con el software Turnitin se declara 07% de similitud, además que el archivo entregado en formato PDF corresponde exactamente al texto digital que presento junto al mismo.

Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente asumo frente a LA UNIVERSIDAD, cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable, frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o invento.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Lugar y fecha: Tacna, 15 de Julio del 2024.



Carlos Manuel Acosta Mora

00487431

**DEDICATORIA**

Les dedico este logro a mis  
padres y docentes, como una  
meta más conquistada.

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres, que son el motor  
que impulsa mis sueños.

## ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDOS .....	vii
ÍNDICE DE TABLAS .....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xii
ÍNDICE DE APÉNDICES .....	xiii
RESUMEN.....	xiv
ABSTRACT .....	xv
INTRODUCCIÓN .....	16
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA .....	17
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....	19
1.2.1. Interrogante principal .....	19
1.2.2. Interrogantes secundarias .....	19
1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	20
1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	21
1.4.1. Objetivo general .....	21
1.4.2. Objetivos específicos.....	21
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	23
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN .....	23
2.1.1. Antecedentes internacionales .....	23
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	24
2.2. BASES TEÓRICAS .....	26

2.2.1. Vocación profesional.....	26
2.2.1.1. <i>Definición de vocación</i> .....	26
2.2.1.2. <i>Modelos vocacionales</i> .....	26
2.2.1.3. <i>Niveles de vocación profesional</i> .....	29
2.2.1.4. <i>Dimensiones de la variable vocación profesional</i> .....	30
2.2.2. Deserción.....	39
2.2.2.1. <i>Aseveraciones previas</i> .....	39
2.2.2.2. <i>Artículo 105 del Código Penal Militar</i> .....	40
2.2.2.3. <i>Conceptualización de deserción</i> .....	41
2.2.2.4. <i>Esquema penal de deserción en su modo base</i> .....	41
2.2.2.5. <i>Dimensiones de la variable deserción militar</i> .....	44
2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS.....	47
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	50
3.1. HIPÓTESIS .....	50
3.1.1. Hipótesis general .....	50
3.1.2. Hipótesis específicas .....	50
3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	51
3.2.1. Identificación de la variable 1 .....	51
3.2.2. Identificación de la variable 2 .....	52
3.2.3. Operacionalización de variables.....	53
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	55
3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	55
3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	55
3.6. ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN .....	55
3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA .....	56

3.7.1. Población.....	56
3.7.2. Muestra.....	57
3.8. PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	58
3.8.1. Procedimientos .....	58
3.8.2. Técnicas de recolección de los datos.....	59
3.8.3. Instrumentos para la recolección de los datos .....	59
CAPÍTULO IV: RESULTADOS .....	61
4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO.....	61
4.2. DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS .	61
4.2.1. Confiabilidad de instrumentos .....	61
4.3. RESULTADOS .....	63
4.3.1. Resultados demográficos.....	63
4.3.2. Resultados de la variable vocación profesional .....	65
4.3.2.1. <i>Factor identidad profesional</i> .....	65
4.3.2.2. <i>Factor interés vocacional</i> .....	66
4.3.2.3. <i>Factor competencias</i> .....	67
4.3.2.4. <i>Factor actitud</i> .....	68
4.3.2.5. <i>Factor valores</i> .....	69
4.3.2.6. <i>Nivel de vocación profesional</i> .....	70
4.3.3. Resultados de la variable deserción del SMV .....	73
4.3.3.1. <i>Factor condiciones del SMV</i> .....	73
4.3.3.2. <i>Factor beneficios educativos del SMV</i> .....	75
4.3.3.3. <i>Factor incentivo económico del SMV</i> .....	78
4.4. PRUEBA ESTADÍSTICA.....	80
4.4.1. Prueba de normalidad.....	80

4.5. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS.....	81
4.5.1. Verificación de la HG.....	81
4.5.2. Verificación de la HE1 .....	83
4.5.3. Verificación de la HE2 .....	85
4.5.4. Verificación de la HE3 .....	87
4.5.5. Verificación de la HE4.....	89
4.5.6. Verificación de la HE5 .....	91
4.6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	93
CONCLUSIONES .....	97
RECOMENDACIONES .....	101
REFERENCIAS .....	104
APÉNDICE .....	115
Apéndice 1. Matriz de consistencia.....	115
Apéndice 2. Instrumento.....	116
Apéndice 3. Matriz de datos .....	118
Apéndice 4. Validación de expertos .....	121
Apéndice 5. Carta de autorización.....	130

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b> Operacionalización de variables .....	53
<b>Tabla 1</b> Población.....	57
<b>Tabla 2</b> Muestra de estudio .....	58
<b>Tabla 4</b> Confiabilidad de instrumentos .....	62
<b>Tabla 5</b> Género .....	63
<b>Tabla 6</b> Grupo etario .....	64
<b>Tabla 7</b> Identidad profesional.....	65
<b>Tabla 8</b> Interés vocacional.....	66
<b>Tabla 9</b> Competencias .....	67
<b>Tabla 10</b> Actitud.....	68
<b>Tabla 11</b> Valores .....	69
<b>Tabla 12</b> Nivel de vocación profesional.....	70
<b>Tabla 13</b> Nivel de vocación profesional por género .....	71
<b>Tabla 14</b> Nivel de vocación profesional por grupo etario.....	72
<b>Tabla 15</b> Análisis de las condiciones del SMV .....	73
<b>Tabla 16</b> Nivel de influencia de las condiciones del SMV .....	74
<b>Tabla 17</b> Análisis de los beneficios del SMV .....	75
<b>Tabla 18</b> Nivel de influencia de los beneficios educativos del SMV .....	76
<b>Tabla 19</b> Análisis de los incentivos económicos del SMV .....	78
<b>Tabla 20</b> Nivel de influencia de los incentivos económicos del SMV .....	79
<b>Tabla 21</b> Prueba de normalidad.....	80
<b>Tabla 22</b> Correlación de variable vocación profesional y deserción al SMV .....	82
<b>Tabla 23</b> Correlación de dimensión identidad profesional y deserción al SMV..	84
<b>Tabla 24</b> Correlación de dimensión interés profesional y deserción al SMV .....	86
<b>Tabla 25</b> Correlación de dimensión competencias y deserción al SMV .....	88
<b>Tabla 26</b> Correlación de dimensión actitud y deserción al SMV .....	90
<b>Tabla 27</b> Correlación de dimensión valores y deserción al SMV .....	91

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Género .....	63
<b>Figura 2</b> Grupo etario .....	64
<b>Figura 3</b> Identidad profesional .....	65
<b>Figura 4</b> Interés vocacional .....	66
<b>Figura 5</b> Competencias.....	67
<b>Figura 6</b> Actitud .....	68
<b>Figura 7</b> Actitud .....	69
<b>Figura 8</b> Nivel de vocación profesional .....	70
<b>Figura 9</b> Nivel de vocación profesional por género .....	71
<b>Figura 10</b> Nivel de vocación profesional por grupo etario .....	72
<b>Figura 11</b> Análisis de las condiciones del SMV .....	73
<b>Figura 12</b> Nivel de influencia de las condiciones del SMV .....	74
<b>Figura 13</b> Análisis de los beneficios del SMV .....	76
<b>Figura 14</b> Nivel de influencia de los beneficios educativos del SMV .....	77
<b>Figura 15</b> Análisis de los incentivos económicos del SMV .....	78
<b>Figura 16</b> Nivel de influencia de los incentivos económicos del SMV .....	79

## ÍNDICE DE APÉNDICES

<b>Apéndice 1.</b> Matriz de consistencia.....	115
<b>Apéndice 2.</b> Instrumento.....	116
<b>Apéndice 3.</b> Matriz de datos .....	118

## RESUMEN

La pesquisa se centró únicamente en establecer la relación entre la vocación profesional como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023. Desde un plano metodológico, la pesquisa se estructuró bajo una metodología de tipo básica, orientada a un nivel no experimental-prospectivo y de alcance relacional. El universo de estudio fue integrado por 130 individuos cuyos expedientes evidencian deserción en la región Moquegua, asimismo, por medio de un muestreo probabilístico de tipo conglomerado se precisó una muestra de 98 individuos. Los resultados a nivel inferencial fueron de una sig.= 0.000 y un  $r= 0.837$ , se comprobó que existe relación entre la vocación profesional como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023. Asimismo, se conoció que un 50% de los exmilitares acusados por delito de deserción al servicio militar voluntario en Moquegua consideran tener un nivel de vocación profesional alto y los incentivos económicos del SMV influyeron neutralmente en un 55,10% de casos de deserción.

**Palabras clave:** ejército, deserción, vocación profesional.

## ABSTRACT

The research focused solely on establishing the relationship between the professional vocation as a public servant and desertion to voluntary military service in the department of Moquegua in the year 2023. From a methodological level, the research was structured under a basic methodology, oriented to a non-experimental-prospective level and relational scope. The study universe was made up of 130 individuals whose records show desertion in the Moquegua region. Likewise, through probabilistic cluster sampling, a sample of 98 individuals was required. The results at an inferential level were  $\text{sig.} = 0.000$  and  $r = 0.837$ , it was proven that there is a relationship between the professional vocation as a public servant and desertion to voluntary military service in the department of Moquegua in the year 2023. Likewise, it was known that 50% of former soldiers accused of desertion from voluntary military service in Moquegua consider they have a high level of professional vocation and the economic incentives of the SMV neutrally influenced 55.10% of desertion cases.

**Keywords:** army, desertion, professional vocation.

## INTRODUCCIÓN

La deserción en el servicio militar voluntario en Perú se ha convertido en un problema significativo, con altas tasas de abandono en los primeros seis meses de servicio. Esto se debe a la distorsión de la concepción del servicio, que enfatiza los beneficios materiales en lugar de la vocación y el compromiso. La deserción se considera un delito de abandono del deber y tiene implicaciones legales y profesionales para los desertores.

Académicamente se respetaron y siguieron los criterios del método científico, asimismo se siguió cabalmente los lineamientos expuestos por la Escuela de Posgrado UPT. Bajo estas consideraciones, la pesquisa se divide en 4 capítulos:

En el primer capítulo se suscribe de forma detallada el problema de estudio, del cual se derivan el enunciado del problema y objetivos, paralelamente, se argumenta la importancia del estudio, desde tres perspectivas.

Capítulo II; considerando un panorama internacional y nacional, se presentan los antecedentes de investigación y los fundamentos teóricos más representativos que sustentan la investigación.

Capítulo III; describe las principales aristas metodológicas que considera la investigación, específicamente las variables de estudio, operacionalización, tipo, universo y los criterios de muestreo y recopilación de datos.

En el capítulo final, se exponen tablas y figuras a nivel descriptivo e inferencial, la finalidad de este capítulo es responder a los objetivos e hipótesis de investigación.

Al concluir la investigación se redacta las conclusiones y recomendaciones.

## **CAPÍTULO I: EL PROBLEMA**

### **1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La sincronía entre el sentimiento nacional y la elección de un camino futuro es lo que Jiménez (1990) define como vocación profesional con sentido militar, que además hace énfasis en el “llamamiento o acto de llamar” pues tangibiliza el anhelo que siente un(a) joven por vivir y ser parte de una organización, abrazando un determinado estado que responde al “Trabajo – afición – aptitud”.

Bajo este enfoque se denota el contraste de posturas del servicio militar voluntario en Perú, tal como sostiene Atarama (2021), pues este servir a la patria se distorsiona al únicamente destacar los beneficios a los que podrá acceder el aspirante, ofrecimientos desde propinas, educación, salud, posibilidades de desarrollo académico, reenganche, en fin, no considerando lo principal la vocación natural del sentimiento a servir al país.

Esto último mercantiliza la concepción del servicio militar voluntario, creando altas expectativas tangibles entre sus participantes, conforme avanza las etapas propias del servicio estos se desengañan al experimentar una realidad distante a la ofrecida, creando altas tasas de deserción, estando los desertores dispuestos incluso a recibir sanciones por el abandono del servicio (Guevara, 2022). Ello contribuye considerablemente a la deserción, que además configura por ello un delito que puede ser abordado desde una aprecian y sanción administrativa, más no penal, en beneficio de los jóvenes que no logran adaptarse a la vida militar o presentan situaciones complejas que demandan su deserción.

La deserción se presenta como un delito por abandono del deber, el cual vulnera de manera directa la moral del personal militar en actividad, en caso de que la conducta quede impune, un desertor dentro del ejército puede ser un personal de tropa o un general (Montesinos, 2017).

A nivel global la deserción se presenta como un delito existente desde los inicios de la humanidad hasta la actualidad dentro de las instituciones de índole castrense, si bien la deserción es regulada por los derechos humanos, también se compone como un delito de orden público.

A nivel nacional, la Constitución Política del Perú (2021) en su art. 139 establece la administración de justicia militar, la cual se ejerce por medio del Poder Judicial, por ello el procesamiento y juicio del personal militar se efectúa como una consecuencia de un delito de función, por ello el Código Penal Militar, aprobado por medio del DL N° 1094 regula y sanciona el delito de deserción cuando un personal militar estando en cumplimiento de sus funciones abandona la institución militar sin la autorización de una personal de mayor jerarquía.

Si bien el servicio militar en el Perú es voluntario, existe un alto número de desertores dentro de los primeros seis meses de servicio militar, de acuerdo a un informe de la Defensoría del Pueblo (2013), cuando un personal militar abandona sus funciones se inicia un proceso en el Tribunal Militar por el delito de deserción, el cual puede concluir con una pena privativa de la libertad en el peor de los casos, de igual manera genera antecedentes penales y policiales, lo cual puede mermar y limitar el desarrollo profesional y laboral de los desertores.

Por ejemplo, el gobierno anuncio en el mensaje a la nación del 28 de julio de 2022, la iniciativa para generar empleo y alinear las labores de los batallones de ingeniería del ejército que incluye al servicio militar voluntario mediante los programas “Tendiendo Puentes” y “Uniando Pueblos”, la finalidad de esta alianza con el MTC fue implementación de más de mil puentes. (Ministerio de Defensa, 2022)

La vocación profesional, definida como la inclinación natural hacia una carrera profesional juega un rol importante en la decisión de los jóvenes al ingresar al servicio militar voluntario en el Perú. No obstante, cuando esta

vocación no se ve reflejada en las actividades y oportunidades que brinda el servicio, puede transformarse en una de las principales causas de deserción. Un gran número de jóvenes ingresa al SMV con la expectativa de desarrollar habilidades y experiencias que contribuyan a su desarrollo profesional, sin embargo, en la práctica el servicio no brinda estas oportunidades, generando frustración y desencanto. Por otro lado, las exigencias del servicio militar voluntario, como los horarios estrictos, la disciplina y la posibilidad de ser enviados a zonas alejadas del país, pueden dificultar que los jóvenes con vocación profesional dediquen tiempo y esfuerzo a su desarrollo personal y profesional.

Los jóvenes con expectativas vocacionales específicas se frustran al no recibir la formación y el desarrollo profesional que buscan, además de enfrentar dificultades para conciliar sus aspiraciones con las exigencias del servicio. La sensación de estancamiento profesional y la falta de reconocimiento de sus habilidades vocacionales solo agravan la situación, impulsando la deserción. En vista de ello se busca analizar la naturaleza de la vocación de servicio profesional como servidor público y cuanto ello incide en la deserción al servicio militar voluntario.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

### **1.2.1. Interrogante principal**

¿Qué relación existe elación entre la vocación profesional como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023?

### **1.2.2. Interrogantes secundarias**

- A. ¿Qué relación existe entre la identidad profesional como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023?

- B. ¿Qué relación existe entre el interés vocacional como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023?
- C. ¿Qué relación existe entre las competencias como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023?
- D. ¿Qué relación existe entre la actitud como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023?
- E. ¿Qué relación existe entre los valores como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023?

### **1.3. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Para poder dar pie a la justificación, al realizar esta investigación se ha hecho un análisis escueto de los debates más representativos que contemplan la actividad constitucional peruana en esta materia sobre la base de lo planteado por Vera (2022). Primero, en aspectos prácticos en con las medidas de confinamiento dictadas por el gobierno en torno al COVID-19, fue notoria la inseguridad ciudadana y la inseguridad territorial por las olas migratorias.

De modo práctico y partiendo de la importancia considerar al servicio militar voluntario desde una óptica más humana y científica, dado que se trata personas que entregan sus expectativas, tiempo y esfuerzo en la búsqueda de mejoras de su propia calidad de vida y la casuística es perversa a mostrar los niveles de deserción alarmantes vinculados al no cumplimiento de la promesa del programa e incluso violación a DDHH.

Por otro lado, los resultados e información contenida en la presente investigación serán presentados a la institución para ser publicado en el repositorio de la universidad, con el objeto de aportar a la comunidad

científica, dado que su tratamiento será validado en materia de análisis de la vocación profesional a la administración pública y menguar la incidencia en la deserción al servicio militar voluntario y su sostenibilidad (Barriga, 2018).

En un plano metodológico, la pesquisa se condujo bajo una enfoque cuantitativo, donde destaco el uso de información primaria, captada a través de cuestionario, fue aplicado al personal militar de tropa, por otro lado, la información secundaria se obtendrá a través del análisis documental de la casuística que trata y aborda el tema desde una óptica funcional, operativa, administrativa que permitan mejorar la gestión pública del ejército y estado peruano (Supo, 2014).

De manera práctica, la investigación permitirá describir la manera en la que se desarrolla la vocación profesional como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2022, dado que con ello se podrá dar luces de esta relación y poder reestructurar el programa promovido por las fuerzas armadas y su contribución al desarrollo personal de los involucrados.

## **1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.4.1. Objetivo general**

Establecer la relación entre la vocación profesional como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- A. Determinar la relación entre la identidad profesional como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.

- B. Determinar la relación entre el interés vocacional como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.
- C. Determinar la relación entre las competencias como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.
- D. Determinar la relación entre la actitud como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.
- E. Determinar la relación entre los valores como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Según Zambrano et al. (2022) al relacionar la demanda de la carrera de gestión administrativa y ciencias políticas en la ESPAM MFL periodo 2020-2021 en Manabí – Ecuador, en la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí “Manuel Félix López”, la pesquisa se alinea al desarrollo de una investigación y exploración de la demanda en el sector educativo, buscando identificar la posibilidad de apertura en respuesta al requerimiento de la población del área norte. Bajo un enfoque analítico deductivo con soporte documental, tuvo como resultados la tendencia por la búsqueda de insertarse en el aparato estatal ecuatoriano, pues se considera que ofrece estabilidad y posibilidades de desarrollo en las carreras lo que coincide con su vocación profesional hacia la administración pública.

Pachón (2015), presento a la comunidad científica una pesquisa denominada “Actitud frente a la deserción como instrumento de control social por parte del actor jurídico en la Fuerza Aérea Colombiana”, para la Universidad Santa Tomás de Colombia, la pesquisa se centró en un solo propósito, explorar desde una perspectiva conductual la actitud de la muestra en una situación atípica como es la deserción militar, para ello, se contempló un modelo de control social. Se contempló un enfoque meramente cuantitativo, de alcance descriptivo. Los resultados de la pesquisa fueron evidentes, pues la fuerza de deserción se centró en una población joven, regularmente solteros y sin arraigo familiar, no

obstante, la deserción se inclinó a factores extrínsecos como la opinión del círculo social y la normativa legal vigente.

Según Hurtado (2015), realizó una investigación titulada “Análisis de los factores que inciden en la comisión del delito deserción en los policías bachilleres”. La finalidad académica fue acceder bajo un conducto legal y administrativo al grado de Maestro, bajo este escenario se buscó reconocer las causas más representativas de la deserción en las instituciones de base castrense. El marco metodológico responde a un tipo básica, de alcance descriptivo. Los hallazgos más impactantes de la pesquisa indicaron que se desconoce la causal o factor circundante de deserción en un gran número de casos, no obstante, se reconoció como causal de segundo grado las deplorables condiciones de salud.

### **2.1.2. Antecedentes nacionales**

Larico (2019) al buscar explorar si los beneficios del SMV aportan a la reducción del índice de deserción en una institución militar del Perú en el 2019, para la Escuela Superior de Guerra del Ejército – Escuela de Postgrado en Perú, cuyo fundamento metodológico se basó en un paradigma etimológico, con inclinación hacia un modelo cuantitativo. Se concluyó que no calza lo ofrecido con la realidad, lo que genera alto grado de fractura entre lo prometido y lo brindado, quebrantando la propia vocación de ser parte del estado.

Asu vez Barriga (2018) para la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa en su Unidad de Postgrado, planteo establecer bajo métodos cuantitativo el grado de autoestima y su impacto en la

satisfacción de la tropa de un cuartel militar en la ciudad blanca de Arequipa en el 2018. Bajo una metodología de tipo observacional, prospectivo transversal, encontrando que solo el 23,45 se encuentra satisfecho con la vida militar, lo que deterioro su vocación a incorporarse posteriormente al ejército y qué gran parte de la tropa piensa desertar a pesar de las sanciones que ello implica.

Finalmente, Hernández (2019) para la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – Escuela de Postgrado, plantea como objetivo reconocer el vínculo relacional entre dos variables de amplia implicancia en el sector educativo, la deserción y los beneficios establecido para el SMV en el Perú, se exploró el caso de la región de Loreto en el año 2015, la metodología utilizada fue de enfoque cuantitativo empírico, de diseño descriptivo relacional, en los resultados se encontró que el 42% postulo al servicio militar voluntario por vocación de ser parte del estado y servir a su patria y el 56% lo hizo atraído por los beneficios del programa; sin embargo, la cantidad de requisitos y trabas que refleja el acceder a los beneficios esperados produce altos niveles de deserción, sumado a ello los daños a la autoestima y expectativas en el trato, merman sus anhelos.

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Vocación profesional**

#### ***2.2.1.1. Definición de vocación***

La coincidencia en su origen es la religión y su desarrollo convencional en la vida, es decir, para qué vine a este mundo, con el transcurrir del tiempo, se traslapa al ejercicio de las carreras, artes y oficios, al ser lo que va de desarrollar un ser en la vida (Vera, 2022).

No obstante, este acercamiento conceptual explica como un factor emocional que genera un arraigo y atracción por una carrera profesional, lo cual incide en la motivación, compromiso e implicancia del individuo al desarrollar actividades vinculadas a su función. (McKevitt & Aoife, 2017)

Desde una perspectiva académica, Carabaña (1979) expone que la vocación responde a un proceso de exploración y descubrimiento de identidad en un plano laboral, siempre en favor de destacar social, cultural y económicamente frente al colectivo.

En tanto, Foladori (2009) sostiene que es una elección en función a la biografía del sujeto, es decir, que no se sostiene por la voluntad de decidir, sino de elegir en base a los estímulos y la evaluación de su tangibilización, es decir, él(os) que pueda hacer realidad.

#### ***2.2.1.2. Modelos vocacionales***

##### **A. Enfoques no psicológicos**

Establecen la relación entre aspectos vinculados al azar, accidentes o factores causales afianzados en la evaluación de la oferta presenta y demanda disponible frente a la sociedad y la posición a ocupar (Barriga, 2018). Por otro lado, este enfoque se

centra en la conducta de las personas al decidir su vocación, incluye factores personales como externos. Bajo este escenario, una persona elige su vocación bajo la influencia de factores externos de difícil manejo, los factores más representativos son:

**Factores causales (teoría del azar):** Esta teoría indica que la decisión vocacional es consecuencia del azar, pues se selecciona una carrera sin ningún planteamiento y retrospectivo, por ello, es consecuencia de distintos factores. Por ello, la elección vocacional es resultado de distintos eventos y situaciones inesperada, esta manera de explicar la decisión vocacional se tangibiliza en la experiencia de personal que basan su decisión en la teoría de la orientación vocacional, que se respalda en un locus total de control externo. En este sentido, es fundamental que los factores causales sean manejados con máximo rigurosidad, para que su incidencia en la elección vocacional sea la menor posible. (Guerra, 2022)

**Factores económicos (Ley de oferta y demanda):** La amplitud de elección de las personas está supeditada a su capacidad económica. La asistencia vocacional bajo la perspectiva de este enfoque considera criterios como las condiciones del mercado laboral, las exigencias del mercado y el costo económico de formación profesional. Se concluye que el factor económico no tiene la capacidad de explicar una elección vocacional, pero si presenta una alta influencia. (Guerra, 2022)

**Factores sociológicos:** La elección vocacional de una persona esta arraigada a su nivel cultural y el circulo social em el cual se desarrolla. Se considera agentes de influencia a la familia, el colegio y la cultura, los cuales son factores sociales que inciden fuertemente en el desarrollo vocacional y la decisión de ocupación futura de una persona. Por otro lado, la clase social se consolida

como un eje que determina su proyección vocacional (Lancho & Cantu, 2020). Este enfoque presenta cuatro afirmaciones:

- Las condiciones sociales son determinantes al elegir una carrera profesional.
- La clase social limita la elección vocacional, pues atenta contra su aspiración y posibilidad de elección.
- Los medios de comunicaciones y la percepción profesional ejercen presión en las personas.
- El factor económico extiende o limita las opciones al elegir una vocación.

## **B. Enfoque psicológico**

Se presenta con base en las teorías de rasgos y factores, ello en respuesta a la teoría psicoanalítica de necesidades por cubrir a futuro, es decir, considerando la evolución que anhela el propio aprendizaje del individuo (Carabaña, 1979). Este enfoque señala que la elección vocación es un proceso, que se desarrolla bajo distintas etapas donde la persona se informa e introduce al campo de estudio de la carrea profesional.

**Enfoque de rasgos y factores:** Este enfoque hace énfasis en la adecuación de las características de una persona al perfil de una carrera profesional (Milo & Torres, 2016). Este enfoque se enmarca principalmente en la estructura de elección vocacional presentada por Parsons (1909), que señala lo siguiente:

- Cada persona posee rasgos y características personales que pueden ser medidos y cuantificados.

- Cada carrera profesional tiene un perfil establecido, que demandan de características específicas para asegurar un adecuado desempeño.
- Es viable adecuar los rasgos personales con los requerimientos de un puesto de trabajo.
- Entre mayor sea la coincidencia entre los rasgos personales y los requerimientos, mayor será el nivel de satisfacción de la persona con su trabajo.

Dentro de este enfoque se respetan las etapas de la asistencia vocacional, la cual presenta seis etapas:

Etapas 1: Recolección y análisis de información

Etapas 2: Diagramación y procesamiento de información

Etapas 3: Revisión y generación de diagnóstico

Etapas 4: Predicción

Etapas 5: Orientación vocacional

Etapas 6: Seguimiento y ayuda constante

### **C. Modelos integrales de orientación vocacional**

Es más prospectivo, busca enfatizar modelos de éxito académico, profesional y/o social, incluso de estatus, generando con ello la mixtura de la evaluación entre lo racional posible y lo anhelado, haciendo que la primacía del interés se dé plenamente.

#### ***2.2.1.3. Niveles de vocación profesional***

Para poder ver la proxémica de la elección entre el mar de opciones que existen para el desarrollo profesional, se han

contemplado niveles de la profesión, no estando ligados al grado académico buscado, sino al éxito en la sincrónica de la expectativa y frente al desempeño (Zambrano & Zambrano, 2022).

Siendo los planteados:

- Alto: dado que la inclinación busca alcanzar la sincronía entre las habilidades y características del individuo alineadas al performance de la empresa.
- Intermedio: dado que existe poca tendencia directa hacia la profesión, si bien su interés está en alcanzar metas cuantitativas en su desarrollo, sabe que cuenta con pocas habilidades para ello, sin embargo, hay ciertos rasgos individuales que le permiten tener un buen desempeño.
- Baja: dado que el individuo no posee o carece al momento de la decisión de calificaciones básicas, limitaciones y/o rasgos de carácter que posee, sin embargo, opta por ello al riesgo de fracaso.

#### ***2.2.1.4. Dimensiones de la variable vocación profesional***

Las dimensión e indicadores de la presente investigación preceden de la pesquisa realizada por Vera (2022), no obstante, para incrementar la solidez científica y teórica se cita a distintos autores.

#### **D1. Identidad profesional**

La identidad profesional se consolida como un procedimiento no estructurado, donde las limitaciones son superadas a través del desarrollo de nuevas competencias profesionales y sociales, las cuales se ponen en práctica en un panorama real. Este proceso se caracteriza por ser ampliamente confuso y contradictorio,

regularmente produce un alto nivel de molestia y tensión en la personal, lo que genera un contexto de incertidumbre y dudas constante, que se terminan con la determinación personal. (Vanegas & Fuentealba, 2019)

### **Indicadores de la dimensión identidad profesional**

- a) **Metas:** Las metas son el grupo de metas y aspiraciones que conducen el desarrollo, crecimiento y comportamiento de una persona en un entorno profesional. Las metas pueden establecerse a nivel personal o grupal, no obstante, involucra factores como la búsqueda de la perfección, la contribución social, la satisfacción personal y el desarrollo profesional. (Molina, 2000)
  
- b) **Ciencias militares:** Las ciencias militares está estructurada bajo una doctrina, disciplina y conocimientos centradas en la investigación castrense y de combate, la estrategia y la protección nacional. Asimismo, involucra áreas básicas como la historia militar, el derecho internacional, logística militar y las Tics en un ámbito castrense. Su dominio es vital para la formación y desempeño de nuevos profesionales en ciencias militares. (Ruiz, 2013)
  
- c) **Desempeño:** El desempeño está vinculado estrechamente a conceptos como la eficiencia y eficacia, que permiten que una personal realice sus funciones y cumpla con sus tareas asignadas con un alto grado de profesionalismo. El desempeño se evalúa en base a distintos criterios, basados en la implicancia y la naturaleza de las funciones, principalmente se considera aspecto como la calidad, productividad, proactividad, liderazgo,

trabajo en equipo y capacidad de resolución de conflictos. (Rivero, 2019)

- d) **Percepción social:** La percepción social se asocia directamente a la imagen y el reconocimiento que tiene una profesión en la sociedad. La percepción es el resultado de distintos criterios, como la historia de la profesión, la contribución social, aporte económico y el comportamiento de sus miembros en la sociedad. En este sentido, una percepción positiva indica un alto grado de reconocimiento y aceptación de la sociedad, asimismo, es un factor fundamental para la valorización de los profesionales y su integración al mercado laboral. (Cuevas y otros, 2016)
  
- e) **Evolución histórica:** La evolución histórica de una profesión hace alusión a las modificaciones y cambios que se han suscitado desde su inserción al mercado profesional. Los cambios pueden estar vinculadas a un panorama social, económico o político, asimismo, se configura en base al desarrollo de nuevo conocimiento y la demanda de la sociedad. La evolución histórica de una profesión permite a las personas conocer la implicancia social de una profesional a lo largo del tiempo y proyectar su futuro. (Di & Vilanova, 2000)
  
- f) **Conocimiento militar:** El conocimiento militar se asocia al grupo de saberes y competencias específicas que son fundamentales en un entorno militar o bélico. Este conocimiento involucra factores teóricos y prácticos, asimismo, incluye una doctrina, disciplina e información táctica y militar. Un sólido conocimiento militar es importante para el proceso de

planificación, ejecución y toma de decisiones en operaciones e intervenciones militares. (Ruiz, 2013)

## **D2. Interés vocacional**

Los intereses vocacionales presentan un papel fundamental dentro del análisis y selección de una carrera profesional y/o técnica, por ello, esta variable ha sido el punto de partida de diversas investigaciones centradas en el comportamiento vocacional, dado que su estudio a profundidad resulta en una predicción fiable que se alinea a la satisfacción de la persona analizada. En este sentido, el interés vocacional es un eje importante en la vocación, pues no se determina de forma inmediata, sino es el resultado de un proceso de análisis e investigación. Por ello, la experiencia de la persona y sus habilidades sociales son los factores que incidirán en su interés y proyección futura. (Schilling y otros, 2019)

### **Indicadores de la dimensión interés vocacional**

- a) **Vida militar:** La vida militar se asocia al estilo de vida y las vivencias suscitadas dentro de la carrera castrense. Involucra factores como el trabajo en equipo, vocación de servicio, liderazgo y amor a la patria. Las personas que perciben un arraigo a la vida militar normalmente defienden y organizan su vida bajo un orden lógico, valoran el deber y priorizan la camaradería. (Funez & Garcia, 2017)
  
- b) **Sistemas militares:** Los sistemas militares hacen alusión a la estructura, organización y funcionamiento de las fuerzas armadas, asimismo, involucra una estructura jerárquica de mando y poder, caracterizado por el nivel de instrucción y

formación militar. Los sistemas militares están basados estructurados bajo un plan estratégico de operación y defensa nacional. (Villagra, 2023)

- c) **Formación militar:** La formación militar hace referencia al proceso de instrucción táctica, física y estratégica que recibe una persona para insertarse en la vida militar, la milicia presenta una estructura de formación militar a nivel técnico y profesional. El proceso de formación militar tiene la finalidad de desarrollar habilidades y conocimiento que contribuyan al ejercicio militar. (Falcon, 2007)
- d) **Impacto social:** El impacto militar de la profesión militar se asocia a la implicancia que esta tiene en la sociedad. Los profesionales en ciencias militares cumplen un papel fundamental en el orden y defensa nacional, asimismo, tienen la capacidad para actuar en misiones de paz y asistencia humanitaria, en favor de la paz y estabilidad nacional. (Liberta, 2007)
- e) **Expectativas:** Las expectativas vinculadas a la profesión militar se vinculan a las ideas, creencias y percepción que tiene una persona antes de decidir por la vocación militar. La expectativa puede estar ligada al estilo de vida, factores económicos y beneficios que ofrece la milicia. (Sevilla y otros, 2021)
- f) **Anhelos:** Los anhelos en el marco de la vocación militar se asocian al deseo o aspiración que impulsa la decisión y elección de una profesión. Los anhelos se asocian al deseo ferviente de contribuir a la patria, proteger la nacional y vivir una vida de

aventura y riesgo, que despertara habilidades de liderazgo y camaradería. (Sechel, 2017)

- g) **Prioridad:** La prioridad se asocia a nivel de importancia que ocupa la carrera militar en la vida de una persona. Las personas que priorizan la carrera militar regularmente están comprometidas y dispuestas a brindar tiempo y energía a la profesión, incluso sacrificando otras áreas de su vida, como la familia. (Delgado & Garcia, 2017)

### **D3. Competencias**

Las competencias se presentan como la capacidad profesional de una persona que conduce sus decisiones, respaldada en conocimiento, actitudes y habilidades vinculadas a una actividad. Este grupo de factores permiten dar solución a distintos problemas altamente difíciles que requieren especialidad y experiencia profesional. En esta misma línea, el término “competencias” se asocia estrechamente a aspectos psicomotrices y cognitivos que conducen el comportamiento de una persona al momento de actuar, evaluar y reflexionar. (Galdeano & Valiente, 2010)

#### **Indicadores de la dimensión competencias**

- a) **Términos castrenses:** Hace alusión al nivel de conocimiento y comprensión del lenguaje y códigos utilizados en un plano militar. Este lenguaje involucra vocabulario técnico, señas y siglas específicas utilizadas en una comunicación entre miembros de las FFAA. (Serrano & Lopez, 2008)
- b) **Entrenamiento militar:** Es el proceso de formación e instrucción que pasan los cadetes para desarrollar habilidades y

conocimiento en un plano militar. Se involucra instrucción física, manejo de armamento, tácticas de combate y estrategia militar. (La Rosa y otros, 2018)

- c) **Liderazgo:** Es la habilidad de una persona para incidir, impulsar y conducir a otros miembros de las FFAA hacia el cumplimiento de metas comunes. Un buen líder debe tener la capacidad de tomar decisiones en un panorama de conflicto, inspirar a sus compañeros y tercerizar funciones. (Petrone, 2020)
- d) **Presión:** La presión es una competencia sumamente importante en un campo castrense, un alto nivel de manejo de presión implica conservar la calma y concentración en un panorama de riesgo o de conflicto. (De Leon & Rodriguez, 2008)
- e) **Manejo de armas:** Es la capacidad de una persona para utilizar armas de corto y largo alcance de forma segura y efectiva. Se considera fundamental el conocimiento técnico del arma, tácticas de disparo y normas de seguridad. Un eficiente manejo de armas es vital dentro de las operaciones de combate. (Recoba, 2017)
- f) **Toma de decisiones:** Dentro de las operaciones militares se deben tomar decisiones precisas y veloces, con limitaciones de información y un alto nivel de presión. Por ello, una adecuada toma de decisión involucra analizar la situación, reconocer alternativas y contemplar los posibles riesgos al tomar una decisión. (Perez y otros, 2021)
- g) **Instrucciones:** Las ordenes e instrucción se deben respetar y cumplir de forma íntegra para garantizar el éxito. Un adecuado

seguimiento de instrucción implica comprender la orden y ejecutarla con el mayor nivel de eficacia posible. (Chiroque & Perez, 2021)

- h) Comunicación:** La comunicación implica darse a conocer de forma clara y concisa, escuchar atentamente, utilizar un lenguaje correcto y utilizar los canales de comunicación apropiados. (Hernandez y otros, 2019)

#### **D4. Actitud**

La actitud se consolida como una tendencia o predisposición propia de una persona, la cual responde a un conjunto de situaciones y vivencias personales que influyen en el comportamiento y reacción de una persona en una determinada situación, conflicto o con otras personas. (Sanhueza y otros, 2014)

#### **Indicadores de la dimensión actitud**

- a) Confianza:** Hace referencia al nivel de seguridad que tienen las personas sobre sus habilidades, competencias y criterio para desenvolverse en un ámbito profesional o personal. Un adecuado nivel de confianza mejora la autonomía de una persona en una situación difícil. (Marcela & Zubieta, 2013)
  
- b) Opiniones de los demás:** Es el nivel de importancia que una persona brinda a la opinión o percepción de otras personas. El nivel de importancia de este aspecto influye en la motivación y desempeño de las personas.

- c) **Trabajo en equipo:** Es la habilidad y grado de voluntad que tiene una persona para trabajar de manera colectiva, en cumplimiento de un objetivo grupal. (Paravic & Lagos, 2022)
  
- d) **Conciencia:** Es la capacidad de ser consciente a nivel personal, colectivo y contractual. La conciencia es fundamental para sostener un nivel de seguridad, reconocer el peligro y anticiparlos. (Kretschel, 2014)
  
- e) **Respeto:** Es el nivel de estima y consideración hacia otras personas, independientemente de su posición jerárquica o social. El respeto impulsa la motivación y promueve un ambiente de comunicación efectiva. (Flores, 2020)
  
- f) **Potencialidades:** Es la convicción que tiene una persona para aprender, desarrollarse personalmente y cumplir sus objetivos. Un alto nivel de confianza en las potenciales aporta al crecimiento personal y profesional. (Conde & Martin, 2016)

## **D5. Valores**

Los valores son el conductor de las acciones humanas que contribuyen al logro de objetivos personales y profesionales. Los valores se desarrollan en el trayecto de la vida y se basan en los principios humanos, su principal característica es que distingue entre lo bueno, malo y fundamental de un comportamiento apropiado. (Salazar & Herrera, 2007)

### **Indicadores de la dimensión valores**

- a) **Desarrollo en la formación militar:** Es la importancia que se atribuye al crecimiento personal y profesional a lo largo del tiempo. Las personas involucradas activamente en su formación asumen que el proceso de desarrollo es constante, evolutivo y beneficioso para su carrera. (Falcon, 2007)
  
- b) **Sensibilidad humana y social:** Es la habilidad de una persona para entender y empatizar con otras personas, principalmente en un entorno de necesidad y peligro. La sensibilidad implica actuar con ética y responsabilidad, considerando la trascendencia de las acciones en la otra persona. (Varona, 2020)
  
- c) **Convicción profesional:** Es la firmeza hacia las costumbres, creencias y principios que conducen el desempeño en un ámbito laboral. La convicción se asocia estrechamente a los valores, actitudes y objetivos de una persona al desempeñar una función. (Lopez, 2013)

## 2.2.2. Deserción

### 2.2.2.1. Aseveraciones previas

Es de conocimiento público que dentro del Fuero Militar un gran porcentaje de las labores de índole procesal son derivadas a una comisión, la cual se encarga de los delitos de función, delitos que son generalmente imputados a personal en actividad o personal de tropa que se ha presentado de manera voluntaria al servicio militar voluntario. Sin embargo, es importante resaltar que las omisiones e involucramiento del personal militar con rangos de oficiales, suboficiales o técnicos es de menor representatividad, debido al mayor arraigo y beneficios con la institución.

Por ello, es importante generar la siguiente interrogante ¿Cuál es la causa de la deserción?, de la manera casi general el principal problema se asocia a la inadaptación a la vida castrense, este hecho se enfoca principalmente a jóvenes con carencia de instrucción militar, esto a causa de una poca madurez y entendimiento de las consecuencias, reflejo vivo de las acciones acontecidas en la sociedad, estas acciones son producto también de un alto número de regulaciones que sobreprotegen a las personas menores de 18 años, lo cual ha derivado en la generación de conductas negativas incitadas y respaldadas en la constitución, por ello al introducirse dentro de la vida militar se genera un choque generacional, dado que la instrucción militar demande y exige dedicación y respeto, pero también demanda esfuerzo y sacrificio, el cual no está presente en los ciudadanos. (Congreso de la Republica, 2016)

#### **2.2.2.2. Artículo 105 del Código Penal Militar**

La precisión normativa se define como una acción de tipo penal a raíz de una deserción, la cual se encuentra estipulada dentro del inciso 1 del artículo 105, el cual se titula delitos contra el servicio de seguridad, de manera clara y textual se precisa lo siguiente. (Cueva, 2022)

##### **Art. 105.- Deserción**

*“Cualquier individuo que cometa el delito de deserción y este sea comprobado en un plano legal, debe afrontar una pena de cárcel inferior a los 48 meses: Se entiende que, en un plano castrense, cualquier efectivo policial o militar que no se presente a su unidad en el día y hora establecido puede incurrir en este delito”.*

### **2.2.2.3. Conceptualización de deserción**

De acuerdo con la Real Academia Española (2021), etimológicamente describe la palabra deserción de la siguiente manera:

*"Corresponde al termino etimológico desestare, que hace alusión al acto de relegar, dejar o ignorar su estandarte, asimismo, se refiere a la exclusión de ideales personales".*

Por ello, cuando se habló de deserción, este término se asocia de manera directa a un ámbito castrense y se precisa como el incumplimiento del deber que asume un miembro de las fuerzas militares o policiales de un país, es importante destacar que para que se conciba el delito de deserción el personal militar debe estar en una condición de actividad, es decir debe estar constantemente al servicio de una institución castrense y debe retornar a sus funciones regulares al finalizar su periodo de franco, licencia o permiso concedido. (Abril y otros, 2008)

De acuerdo a lo mencionado en el párrafo anterior, la base legal que fundamenta el delito de deserción lo engloba dentro de la acción de incumplir con el deber de pertenencia a una institución militar, puesto deja relegada su función sin aviso previo.

### **2.2.2.4. Esquema penal de deserción en su modo base**

El esquema se refiere del informe emitido por Cancapa (2021)

#### **A. Sujeto activo**

Se define como el personal militar que se presenta en condición de actividad o servicio. Dentro de este esquema se considera a todo tipo de personal militar, de clase oficial, suboficial, técnico o personal de tropa, excluyéndose a licenciados o retirados.

## **B. Conducta**

De acuerdo con lo contenido en el Código Penal, para cometer el delito de función de deserción, el sujeto pasivo debe cometer la siguiente conducta:

- Retirarse de la unidad de servicio, buque, unidad móvil o lugar delimitado para cumplir con sus labores, ejerciendo una omisión de autoridad sobre sus superiores.
- Si bien esta acción puede ser ocasionada por un fin de supuestos, debe encontrarse inmersa dentro de las siguientes características:
- El ánimo de sustraerse de manera definitiva del cumplimiento de sus funciones militares.

Esta acción debe ser considerada como subjetiva en un primer momento, sin embargo, debe ser comprobada a través de investigación preliminar y bajo declaración legal del sujeto activo.

Si bien esta modalidad no determina un tiempo de ausencia límite para considerar el delito cometido, esta precisión se establece en los incisos 2, 3 y 4 del artículo 105 del Código Penal Militar.

## **C. Sujeto pasivo**

El Estado, por medio de las instituciones castrenses como el Ejército o Policía Nacional, de acuerdo a la presencia del sujeto activo.

## **D. Bien jurídico protegido**

Se define como bien jurídico a todo servicio asociado a la organización, dirección o gestión de funciones asociadas a las fuerzas armadas.

Por ello, se expresa que la vulneración que se genera al cometer el delito por deserción se contempla dentro de los lineamientos jurídicos avalados por las instituciones castrenses, dado que se afecta de manera directa el servicio por incumplimiento del deber al no presentarse a las instalaciones físicas de la institución militar, por lo tanto, se genera específicamente una afectación a la línea de mando, dada la composición y disposición del personal militar, este realizar funciones establecida directamente por un elemento de mayor jerarquía, el cual es avalado por la institución, este tiene la facultad de reportar la deserción e iniciar un proceso de investigación.

#### **E. Elemento subjetivo**

Se define como el delito por deservicio realizado bajo una modalidad dolosa, por ello no se puede sancionar la conducta a pesar de que esta sea factible.

#### **F. Elementos normativos**

Se puede advertir que la institución jurisdiccional y el titular de acción penal deben iniciar un proceso de investigación para conocer las causas de la deserción.

Puesto está contemplado dentro de la razón y se debe considerar los diversos elementos normativos para poder determinar con objetividad las circunstancias en las que se cometió el delito, dado que la conducta y acción del sujeto al abandonar el lugar de labor puede ser subjetivo y de diferente enfoque de evaluación, pues es diferente evaluar un abandono de labor por muerte de padre o por causas personales.

Por ello, el elemento normativo que rige el proceso se establece de acuerdo a la causa y bajo las circunstancias que realiza el personal militar, lo cual se evidencia con su actuar posterior a la acción.

#### **2.2.2.5. Dimensiones de la variable deserción militar**

Las dimensión e indicadores de la presente investigación preceden de la pesquisa realizada por Castro (2018), no obstante, para incrementar la solidez científica y teórica se cita a distintos autores.

#### **D1. Condiciones del Servicio Militar Voluntario (SMV)**

El Servicio Militar Voluntario (SMV) en el Perú es una oportunidad que se brinda a la población joven, en un rango de 18 a 30 años de servir a su patria, desarrollarse como personal y crecer profesionalmente mientras es instruido en un ámbito militar, el voluntario tiene la posibilidad de acceder a una educación técnica, compensaciones económicas y sociales, alimentación y la apertura a estudios de nivel superior. El periodo es de un año, sin embargo, puede ampliarse. (MINDEF, Servicio Militar Voluntario en el Ejército del Perú, 2024)

#### **Indicadores de la dimensión condiciones del SMV**

- a) **Asistencia básica:** Involucra la vestimenta adecuada para el desarrollo de funciones militares, artículos de aseo personal, alimentación y atención médica, con el objetivo de asegurar las condiciones mínimas para el bienestar físico y psicológicos de los voluntarios.

- b) **Formación integral:** Contempla todo el proceso de inducción, enseñanza e instrucción militar, la dotación de material educación y la capacitación a nivel personal y laboral, se centra en brindar las herramientas básicas para conducir de forma eficiente el desarrollo personal y profesional del voluntario.
- c) **Protección y apoyo:** Involucra la afectación a la integridad personal, la asistencia social e inclusión de un seguro de vida, salvaguardando la seguridad y bienestar de los voluntarios durante todo el proceso de servicio militar.

## **D2. Beneficios educativos del Servicio Militar Voluntario (SMV)**

Los beneficios educativos del voluntario se clasifican en dos grupos, el primero se asume automáticamente al acceder al servicio y el segunda al finalizar el SMV. El voluntario tiene la posibilidad de acceder a una educación superior en la institución del Estado, asimismo, recibe facilidades para ingresar a universidades estatales y se categoriza económicamente en un rango salarial bajo en el caso de universas privadas. Por otro lado, si el voluntario se inclina hacia la vida militar, tiene una bonificación del 20% en la nota final al postular a un proceso de selección de las FFAA o Policía Nacional, asimismo, recibe un descuento del 50% en el pago de los derechos de inscripción. Si accede a reenganche tiene la opción de ingresar directamente a la escuela de formación técnica del ejército. Al término de su servicio tiene prioridad al postular a becas del Estado como Pronabec o Beca 18. (MINDEF, 2017)

### **Indicadores de la dimensión beneficios educativos del SMV**

- a) **Oportunidades de aprendizaje:** Involucra la instrucción a nivel académico, la posibilidad de acceder de forma prioritaria a programas de formación educativa como becarios (Beca 18, Pronabec), lo cual brinda a los voluntarios la posibilidad de estudiar a un nivel profesional y servir a la sociedad desde un nuevo horizonte.
  
- b) **Vinculación laboral:** Involucra la capacitación laboral y el otorgamiento de bonificaciones del SMV, lo cual brinda a los voluntarios las destrezas y sustento económico básico para insertarse de manera adecuado al mercado laboral.
  
- c) **Desarrollo profesional:** Involucra la formación profesional en instituciones adheridas a las FFAA o programas educativos regulares, que brindan al voluntario la oportunidad de crecer profesionalmente en un plano militar o civil.

### **D3. Incentivos económicos del Servicio Militar Voluntario (SMV)**

El voluntario al SMV recibe una asignación económica mensual, un seguro de vida y el pago de viáticos por concepto de comisión de servicio, asimismo, recibe una compensación económica al término de su servicio (MINDEF, 2017). Sin embargo, según lo publicado en la Ley 29248, explícitamente en el Art. 54 (4), se determinó la asignación de una remuneración mínima vital mensual para los soldados. Este involucra al personal de tropa que brinda un servicio bajo la modalidad de acuartelado (El Peruano, 2023).

### **Indicadores de la dimensión incentivos económicos SMV**

- a) **Remuneración básica:** Hace alusión a la asignación económica mensual que se brinda a los voluntarios del servicio militar, lo cual retribuye el tiempo y dedicación brindada a la institución.
  
- b) **Compensaciones adicionales:** Involucra el pago por licencias y gastos adicionales bajo el concepto de comisiones o desplazamiento, lo cual es una compensación económica que cubre los gastos realizados dentro del servicio militar.
  
- c) **Protección financiera:** Incluye el pago de un seguro de vida, brindando a los voluntarios y su grupo familiar una cobertura económica en caso de accidentes o situación imprevistas.

### **2.3. DEFINICIÓN DE CONCEPTOS**

- **Actitud**

La actitud es la disposición de un individuo para actuar de forma positiva o negativa hacia una situación determinada. (Lara, 2020)

- **Beneficios educativos**

Incluye oportunidades de formación, becas, y adquisición de habilidades que contribuyen al desarrollo académico y profesional de los participantes. (Castro, 2018)

- **Competencias**

Se refiere a la capacidad de un profesional para tomar decisiones en base a sus habilidades y conocimiento, su fin es solucionar problemas. (Galdeano & Valiente, Competencias profesionales, 2010)

– **Delito de función**

Conducta ilícita llevada a cabo por un personal militar o policía en actividad, dentro de la naturaleza de sus funciones o fuera de ellos (Policial, 2021).

– **Deserción**

Abandono ilegal y definitivo del servicio que se brinda al Ejército (Roxin, 2002).

– **Identidad profesional**

Hace referencial grupo de características, valores, funciones y comportamiento vinculados a una profesión específica. (Vanegas & Fuentealba, Teaching professional identity, reflection and pedagogical practice: key considerations for teacher training, 2019)

– **Incentivos económicos**

Abarcan remuneraciones, bonificaciones o beneficios financieros que se ofrecen a los participantes como parte de su compromiso voluntario. (Castro, 2018)

– **Interés vocacional**

El interés vocacional se refiere a las preferencias y gustos por algún tema o profesional particular, que tienen un impacto social relevante. (Schilling y otros, 2019)

– **Servicio militar**

Hace alusión al compromiso u obligación adquirida de una persona por brindar sus servicios a una institución castrense, de forma voluntaria u obligatoria. (Apolaya & Carcamo, 2013)

– **Servidor público**

Un servidor público es una persona contratada por el Estado para cumplir responsabilidad y funciones en beneficio de la sociedad. (Dermisaky, 2012)

– **Sujeto pasivo**

Individuo directamente afectado por una acción o conducta ilícita (Mendoza, 2018).

– **Valores**

Son el grupo de cualidades que por la que una persona es apreciada. (UNAM, 2018)

– **Vocación profesional**

Hace alusión al conjunto de emociones que despiertan el interés, motivación y preferencia por una actividad profesional, este sentimiento brinda al individuo una fuerza interna que mejora su desempeño. (Vera, 2022).

## **CAPÍTULO III: METODOLOGÍA**

### **3.1. HIPÓTESIS**

#### **3.1.1. Hipótesis general**

Existe relación entre la vocación profesional como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.

#### **3.1.2. Hipótesis específicas**

- A. Existe relación entre la identidad profesional como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.
- B. Existe relación entre el interés profesional como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.
- C. Existe relación entre las competencias como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.
- D. Existe relación entre la actitud como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.
- E. Existe relación entre los valores como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.

## 3.2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

### 3.2.1. Identificación de la variable 1

Variable 1: Vocación profesional.

#### **Definición conceptual:**

Factor emocional que genera un arraigo y atracción por una carrera profesional, lo cual incide en la motivación, compromiso e implicancia del individuo al desarrollar actividades vinculadas a su función. (Vera, 2022).

**Definición operacional:** la vocación profesional considera cinco dimensiones, identidad profesional, interés vocacional, competencias, actitud y valores, los cuales serán medidos bajo un enfoque cuantitativo ordinal (Likert). La escala de medición del cuestionario fue en formato Likert de 5 valores para evaluar la percepción de los encuestados. No obstante, para simplificar el análisis, se utilizó un baremo de 3 valores (bajo, medio, alto) en lugar de los 5 valores originales. Este baremo se implementó mediante el software SPSS para categorizar las respuestas y facilitar la interpretación de los resultados. Esta decisión permitió una agrupación más clara de los datos y una comparación más sencilla entre las diferentes dimensiones evaluadas en el cuestionario.

#### **Dimensiones:**

**D1.** Identidad profesional

**D2.** Interés vocacional

**D3.** Competencias

**D4.** Actitud

**D5.** Valores

### 3.2.2. Identificación de la variable 2

Variable 2: Deserción al servicio militar voluntario (SMV)

**Definición conceptual:** Abandono ilegal y definitivo del servicio que se brinda al Ejército (Roxin, 2002).

**Definición operacional:** la deserción al servicio militar voluntario considera tres dimensiones, condiciones del servicio militar, beneficio e incentivos económicos, los cuales serán medidos bajo un enfoque cuantitativo ordinal (Likert). La escala de medición del cuestionario fue en formato Likert de 5 valores para evaluar la percepción de los encuestados. No obstante, para simplificar el análisis, se utilizó un baremo de 3 valores (desfavorable, neutro, favorable) en lugar de los 5 valores originales. Este baremo se implementó mediante el software SPSS para categorizar las respuestas y facilitar la interpretación de los resultados. Esta decisión permitió una agrupación más clara de los datos y una comparación más sencilla entre las diferentes dimensiones evaluadas en el cuestionario.

**Dimensiones:**

**D1.** Condiciones del SMV

**D2.** Beneficios educativos del SMV

**D3.** Incentivos económicos SMV

### 3.2.3. Operacionalización de variables

**Tabla 1**

*Operacionalización de variables*

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	TIPO	ESCALA
<b>Variable 1: Vocación profesional</b>	Factor emocional que genera un arraigo y atracción por una carrera profesional, lo cual incide en la motivación, compromiso e implicancia del individuo al desarrollar actividades vinculadas a su función. (Vera, 2022)	Identidad profesional	Metas	Cuantitativa	Ordinal
			Ciencias militares		
			Desempeño		
			Percepción social		
			Evolución histórica		
		Interés vocacional	Conocimiento militar		
			Vida militar		
			Sistemas militares		
			Formación militar		
			Impacto social		
			Expectativas		
			Anhelos		
		Competencias	Prioridad		
			Términos castrenses		
			Entrenamiento militar		
			Liderazgo		
			Presión		
			Manejo de armas		
			Toma de decisiones		
			Instrucciones		
Comunicación					
Actitud	Confianza				
	Opinión de los demás				
	Trabajo en equipo				
	Conciencia				
	Respeto				

		Valores	Potencialidades		
<b>Variable 2:</b> <b>Deserción al servicio militar voluntario</b>	Abandono ilegal y definitivo del servicio que se brinda al Ejército (Roxin, 2002).	Condiciones del SMV	Desarrollo en formación militar	Cuantitativa	Ordinal
			Sensibilidad humana y social		
			Convicción profesional		
		Beneficios educativos del SMV	Asistencia básica		
			Formación integral		
			Protección y apoyo		
		Incentivos económicos SMV	Oportunidades de aprendizaje		
			Vinculación laboral		
			Desarrollo profesional		
			Remuneración básica		
			Compensaciones adicionales		
			Protección financiera		

*Nota.* La tabla contiene las dimensiones e indicadores de las variables a analizar.

### **3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

Es BASICA por su base teórica e implicancia en la contribución de conocimiento, asimismo, busca desarrollar casuística (Hernández & Mendoza, 2014).

### **3.4. NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

Es relacional, porque se centra en comprender e identificar el grado de relación entre dos variables, no obstante, se aleja totalmente de la exploración de causalidad (Supo, 2014).

### **3.5. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

Es no experimental retrospectivo (Sampieri y otros, 2014).

No experimental, debido a que el investigador limita sus acciones a la observación, es decir, no puede alterar ni manipular el comportamiento de la variable de estudio.

Prospectivo, pues la recolección de información se realiza en espacios de tiempo posteriores al momento de análisis, de acuerdo con la planificación del investigador. Este diseño se caracteriza por la recopilación de datos que aún no han ocurrido en el momento de inicio del estudio.

### **3.6. ÁMBITO Y TIEMPO SOCIAL DE LA INVESTIGACIÓN**

La pesquisa se desarrollará en Perú, a través de la contabilidad de los expedientes evidencian deserción en la 3ra Brigada Blindada (Bastión de Acero del Sur) Moquegua del Departamento de Moquegua, comprendidos durante los años 2019 al 2021.

### **3.7. POBLACIÓN Y MUESTRA**

Se analizará a los catalogados como desertores de la región Moquegua del 2019 al 2021 en todas las unidades de la región Moquegua, considerándose los siguientes criterios:

#### **Criterios de Inclusión**

- Se considerará la inclusión de ambos géneros y orientación sexual.
- Personal mayor de edad.
- Debió ser parte del servicio militar voluntario en los periodos de evaluación.
- Haber servido en la región Moquegua.

#### **Criterios de Exclusión**

- Se descartará a las personas que no muestren intención de querer ser partícipes de la investigación.
- Menores de edad
- Se excluye a oficiales, suboficiales o técnicos.

#### **3.7.1. Población**

El universo está integrado por individuos cuyos expedientes evidencian deserción en la 3ra Brigada Blindada Moquegua del Departamento de Moquegua, siendo estos un total de 130 comprendidos durante los años 2019 al 2021.

**Tabla 2**  
*Población*

Zona	Periodo	2019	2020	2021	Total
	Unidad	F	F	F	
<b>3RA Brigada Blindada Moquegua</b>	GAC N° 3	9	8	7	24
	CIA PM N° 3	6	7	7	20
	BTN SERV N° 3	9	6	7	22
	CIA COM N° 3	6	5	9	20
	CIA CMDO N° 3	7	7	8	22
	BIB N° 41	6	9	7	22
	<b>TOTAL</b>		43	42	45

Nota. Referido de la división de reclutamiento de la 3ra Brigada Blindada Moquegua del departamento de Moquegua.

### 3.7.2. Muestra

La muestra se ha establecido bajo un muestreo de tipo conglomerado, donde se tomó en cuenta un grado de confianza de 95% y un nivel de error de 0.05.

$$n = \frac{N Z^2 p q}{(N - 1)E^2 + Z^2 p q}$$

Se aplicó la fórmula en base a los siguientes datos:

$$N = 130$$

$$Z = 1.96$$

$$P = 0.5$$

$$q = 0.5$$

$$E = 5\% = 0.05$$

Por lo tanto:

La muestra considera a 98 expedientes de deserción a evaluar pertenecientes a la 3ra Brigada Blindada Moquegua del Departamento de Moquegua, para lo cual se buscará la contactabilidad a través de su expediente.

**Tabla 3**  
*Muestra de estudio*

Zona	Periodo	2019	2020	2021	Total
	Unidad	F	F	F	
<b>3RA Brigada Blindada Moquegua</b>	GAC N° 3	7	6	5	18
	CIA PM N° 3	5	5	5	15
	BTN SERV N° 3	7	5	5	17
	CIA COM N° 3	5	4	7	15
	CIA CMDO N° 3	5	5	6	17
	BIB N° 41	5	7	5	17
	<b>TOTAL</b>	32	32	34	98

*Nota. La tabla muestra el detalle de los periodos a analizar, siendo las unidades muestrales de la división de reclutamiento de la 3ra Brigada Blindada Moquegua del departamento de Moquegua.*

### **3.8. PROCEDIMIENTO, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS**

#### **3.8.1. Procedimientos**

Los datos serán procesados en dos programas estadísticos, su finalidad es contribuir a la tabulación y procesamiento de datos, explícitamente se utilizará Excel y SPSS 26.

Los datos se trabajarán por medio de la estadística inferencial, su finalidad es inferir el comportamiento de una población por medio de un grupo de datos. Se busca esclarecer conclusiones que brinden una base para la toma de decisiones, considerando los datos recolectados.

### **3.8.2. Técnicas de recolección de los datos**

Se trabajará con la técnica de encuesta. Según Sampieri et al. (2014), la encuesta es una técnica de investigación que se aplica para recopilar datos a partir de una muestra de estudio, la cual se extrae de una población definida. Esta técnica consiste en la elaboración de un conjunto de preguntas estructuradas que se administran de forma estandarizada a los participantes, con el objetivo de obtener información sobre sus opiniones, actitudes o comportamientos en relación con un tema específico. La elección de la encuesta como técnica de investigación se realizó cuidadosamente, considerando su capacidad para recopilar información de manera eficiente y sistemática sobre las opiniones, actitudes y comportamientos de una muestra representativa de la población objetivo.

### **3.8.3. Instrumentos para la recolección de los datos**

En concordancia con la técnica seleccionada, se aplicó un cuestionario. El cuestionario es un instrumento que consiste en un conjunto de preguntas estructuradas de manera lógica y coherente, con la finalidad de recabar datos de un conjunto de individuos o una muestra de una población (Sampieri y otros, 2014).

Los instrumentos son referidos de las investigaciones de (Vera, 2022) y (Castro, 2018).

El cuestionario "Vocación Profesional" consta de cinco dimensiones: identidad profesional, interés vocacional, competencias, actitud y valores. En conjunto, las dimensiones están compuesta por 30 indicadores en total.

En el caso del cuestionario "Deserción al Servicio Militar Voluntario", este se compone de tres dimensiones: condiciones del

SMV, beneficios educativos del SMV e incentivos económicos del SMV. En conjunto, las dimensiones cuentan con 9 indicadores en total."

## **CAPÍTULO IV: RESULTADOS**

### **4.1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO**

Para el desarrollo de la investigación, inicialmente se solicitó una entrevista con el comandante de la 3ra Brigada Blindada de Moquegua, en dicha entrevista se le explicó el objetivo de la investigación, su contribución académica y práctica. Posteriormente, se solicitó la autorización para acceder a los expedientes de deserción de los distintos regimientos.

Con autorización previa, se contactó a los individuos cuyos expedientes evidencian deserción en la región Moquegua, se le explicó el objeto del estudio, se resaltó la confidencialidad de la información y que el fin es totalmente académico. La comunicación con los encuestados fue directa, sin embargo, el lleno del cuestionario fue de forma digital. Dicho cuestionario fue brindado a través de una canal de comunicación digital formal, como correo electrónico o WhatsApp.

Al finalizar con el plazo establecido para el llenado del 100% de encuestas, conforme a la muestra determinada se procesó a procesar la información, los resultados se presentaron a través de tablas y figuras de frecuencia.

### **4.2. DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS**

En la sección se empleará la estadística descriptiva, así como la presentación de datos a través de tablas y figuras para comunicar de manera efectiva los hallazgos de tu investigación.

#### **4.2.1. Confiabilidad de instrumentos**

Los instrumentos de investigación se adaptan a la realidad problemática del estudio, asimismo, se adecuan a la escala de

valoración Likert; sin embargo, para validar su confiabilidad se aplicó la prueba Alfa de Cronbach.

**Tabla 4**

*Confiabilidad de instrumentos*

<b>Instrumento</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>N de elementos</b>
Vocación profesional	,950	32
Deserción del SMV	,853	19

Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

La aplicación del Alfa de Cronbach presento los siguientes resultados, un 0.950 y un 0.853. Estos valores indican una fuerte confiabilidad y consistencia interna de los datos, en consecuencia, los cuestionarios son aptos para su aplicación.

### 4.3. RESULTADOS

#### 4.3.1. Resultados demográficos

**Tabla 5**

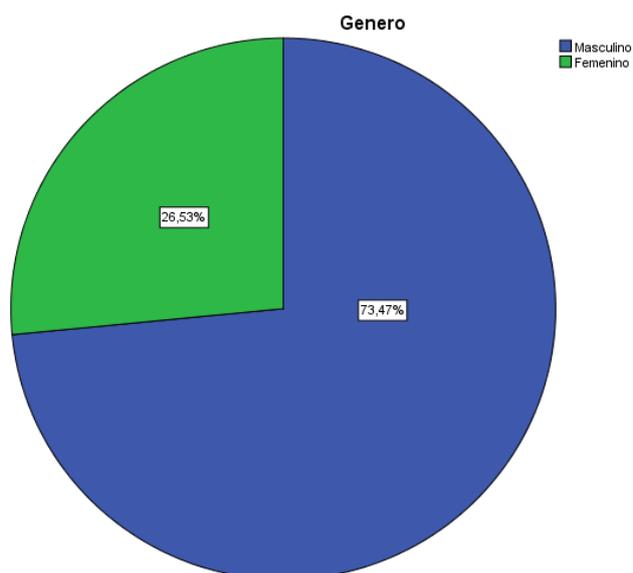
*Género*

	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	72	73,5
Femenino	26	26,5
Total	98	100,0

Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Figura 1**

*Género*



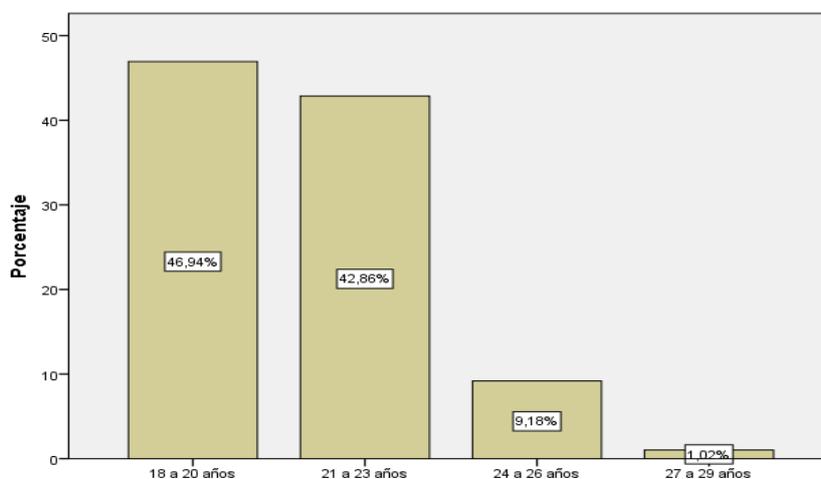
Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Interpretación:** Según lo expuesto en la tabla 5, un 73,47% de los exmilitares acusados por delito de desertión al servicio militar voluntario en Moquegua son del género masculino, asimismo, un 26,5% son del género femenino. Se puede concluir que la muestra estudiada está compuesta principalmente por hombres.

**Tabla 6***Grupo etario*

	Frecuencia	Porcentaje
18 a 20 años	46	46,9
21 a 23 años	42	42,9
24 a 26 años	9	9,2
27 a 29 años	1	1,0
Total	98	100,0

Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Figura 2***Grupo etario*

Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Interpretación:** Según se muestra en la tabla 6, el 46.94% de los exmilitares acusados de deserción en el servicio militar voluntario en Moquegua tienen edades comprendidas entre 18 y 20 años. En segundo lugar, se encuentra un 42.86% de exmilitares que tienen entre 21 y 23 años. A continuación, un 9.18% de exmilitares se sitúan en el rango de 24 a 26 años, seguido de un 1.02% de exmilitares con edades entre 27 y 29 años. se puede concluir que la muestra estudiada está compuesta principalmente por individuos jóvenes, entre 18 y 23 años. Esta tendencia se observa tanto en el grupo de 18 a 20 años como en el de 21 a 23 años, quienes juntos representan casi el 90% de la muestra total.

## 4.3.2. Resultados de la variable vocación profesional

### 4.3.2.1. Factor identidad profesional

**Tabla 7**

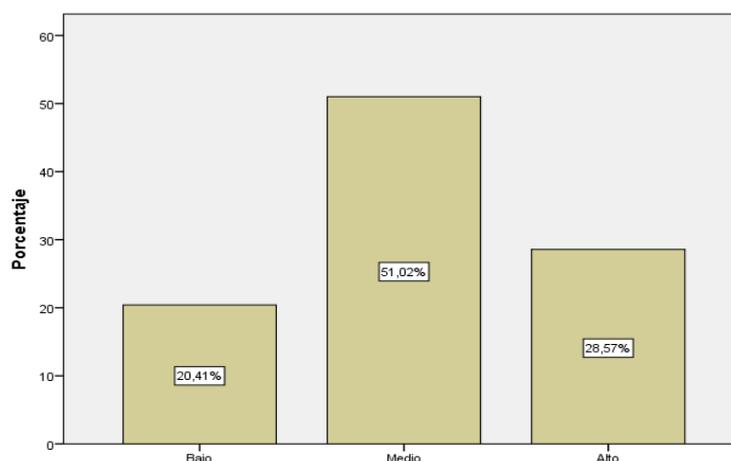
*Identidad profesional*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	20	20,4
Medio	50	51,0
Alto	28	28,6
Total	98	100,0

Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Figura 3**

*Identidad profesional*



Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Interpretación:** Según lo expuesto en la tabla 7, un 51,02% de los exmilitares acusados por delito de deserción al servicio militar voluntario en Moquegua tienen un nivel de identidad profesional media, por otro lado, un 28,57% de exmilitares presenta un nivel de identidad profesional alto y un 20,41% presenta un nivel de identidad profesional bajo. Se puede concluir que la muestra estudiada presenta una diversidad de identidades profesionales. Si bien no hay una categoría predominante, se observa una leve tendencia hacia la identidad profesional "Medio" (51,0%).

#### 4.3.2.2. Factor interés vocacional

**Tabla 8**

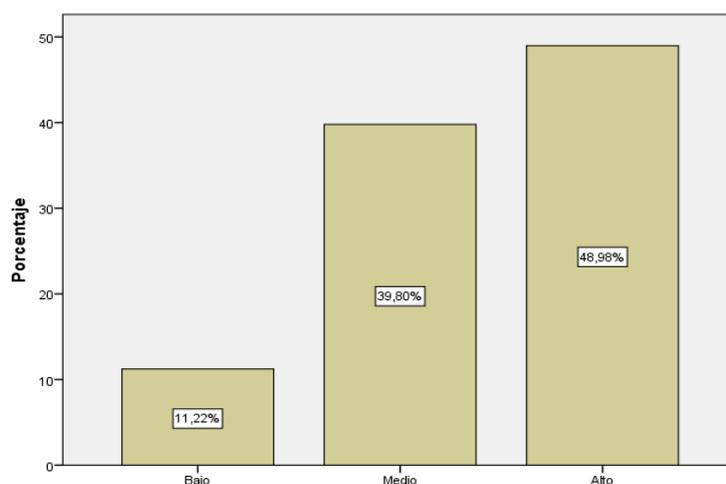
*Interés vocacional*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	11	11,2
Medio	39	39,8
Alto	48	49,0
Total	98	100,0

Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Figura 4**

*Interés vocacional*



Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Interpretación:** Según lo expuesto en la tabla 8, un 48,98% de los exmilitares acusados por delito de deserción al servicio militar voluntario en Moquegua tienen un nivel de interés vocacional alto, por otro lado, un 39,8% de exmilitares presenta un nivel de interés vocacional medio y un 11,22% presenta un nivel de interés vocacional bajo. Se puede concluir que la muestra estudiada presenta una prevalencia notable del interés vocacional "Alto". Esto sugiere que la mayoría de los individuos tienen un fuerte interés en desarrollar su carrera profesional.

### 4.3.2.3. Factor competencias

**Tabla 9**

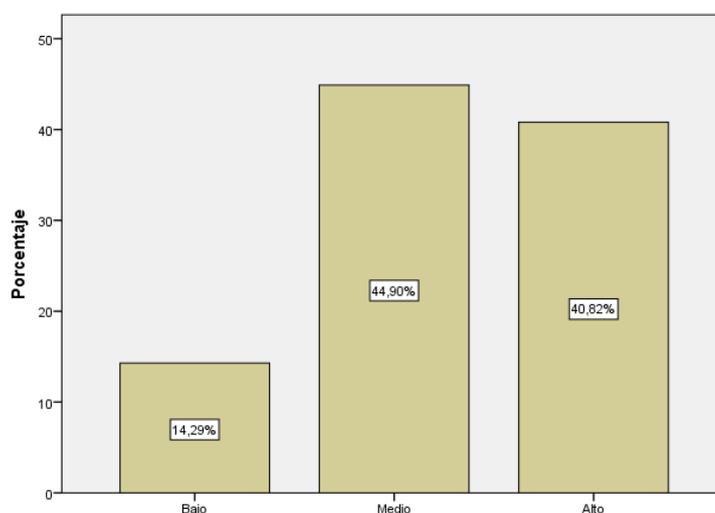
*Competencias*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	14	14,3
Medio	44	44,9
Alto	40	40,8
Total	98	100,0

Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Figura 5**

*Competencias*



Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Interpretación:** Según lo expuesto en la tabla 9, un 44,9% de los exmilitares acusados por delito de deserción al servicio militar voluntario en Moquegua consideran tener un nivel de competencias medio, por otro lado, un 40,82% de exmilitares presenta un nivel de competencias alto y un 14,29% presenta un nivel de competencias baja. Se puede concluir que la muestra estudiada presenta una diversidad de niveles de competencias. Si bien no hay una categoría predominante, se observa una leve tendencia hacia el nivel de competencias "Medio" (44,9%).

#### 4.3.2.4. Factor actitud

**Tabla 10**

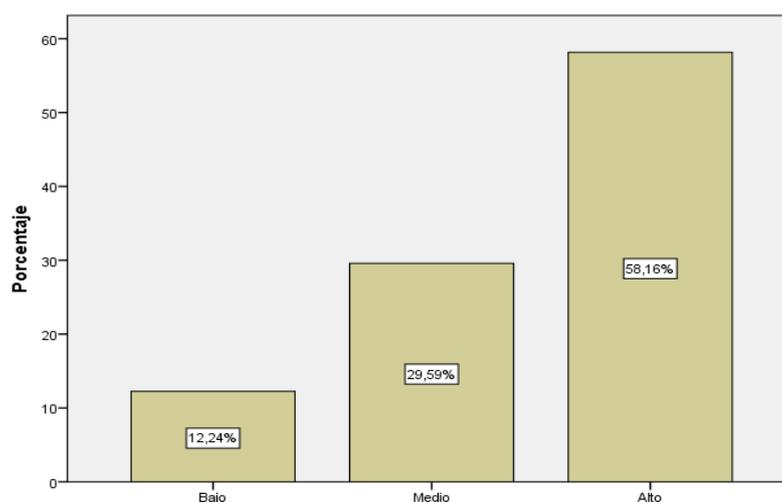
*Actitud*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	12	12,2
Medio	29	29,6
Alto	57	58,2
Total	98	100,0

Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Figura 6**

*Actitud*



Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Interpretación:** Según lo expuesto en la tabla 10, un 58,16% de los exmilitares acusados por delito de deserción al servicio militar voluntario en Moquegua consideran tener un nivel de actitud alto, por otro lado, un 29,59% de exmilitares considera tener un nivel de actitud medio y un 12,24% presenta un nivel de actitud bajo. Se puede concluir que la muestra estudiada presenta una prevalencia notable de la actitud "Alta". Esto sugiere que la mayoría de los individuos tienen una disposición positiva y proactiva hacia los temas o situaciones que se les presenten.

#### 4.3.2.5. Factor valores

**Tabla 11**

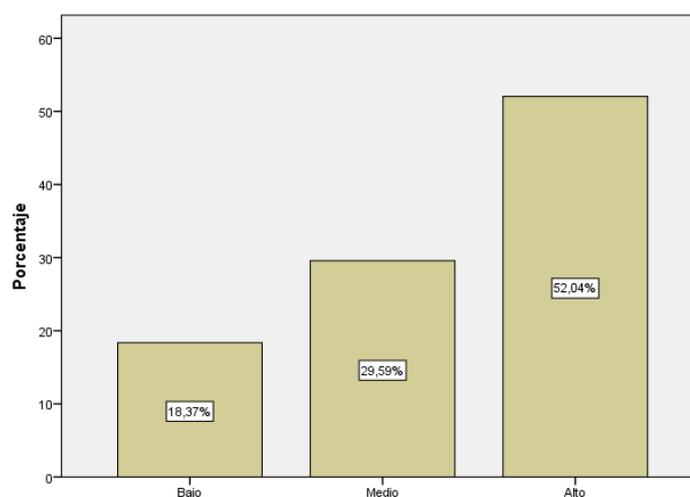
*Valores*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	18,4
Medio	29	29,6
Alto	51	52,0
Total	98	100,0

Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Figura 7**

*Actitud*



Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Interpretación:** Según lo expuesto en la tabla 11, un 52,04% de los exmilitares acusados por delito de deserción al servicio militar voluntario en Moquegua consideran tener un nivel de valores alto, por otro lado, un 29,59% de exmilitares considera tener un nivel de valores medio y un 18,37% presenta un nivel de valores bajo. Se puede concluir que la muestra estudiada presenta una prevalencia notable de los valores "Altos". Esto sugiere que la mayoría de los individuos tienen un conjunto de principios y creencias que guían su comportamiento de manera positiva y ética.

#### 4.3.2.6. Nivel de vocación profesional

**Tabla 12**

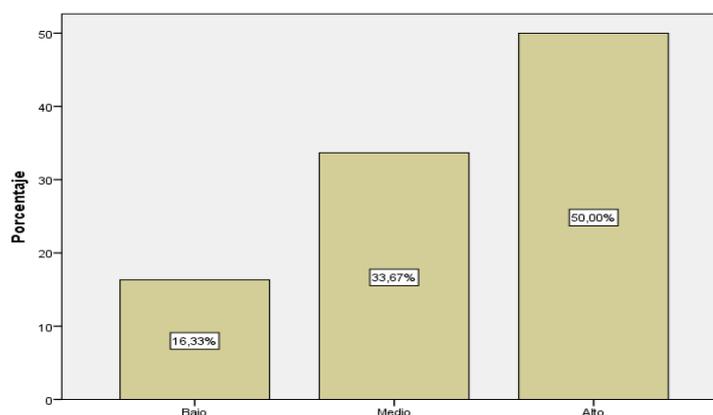
*Nivel de vocación profesional*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	16	16,3
Medio	33	33,7
Alto	49	50,0
Total	98	100,0

Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Figura 8**

*Nivel de vocación profesional*



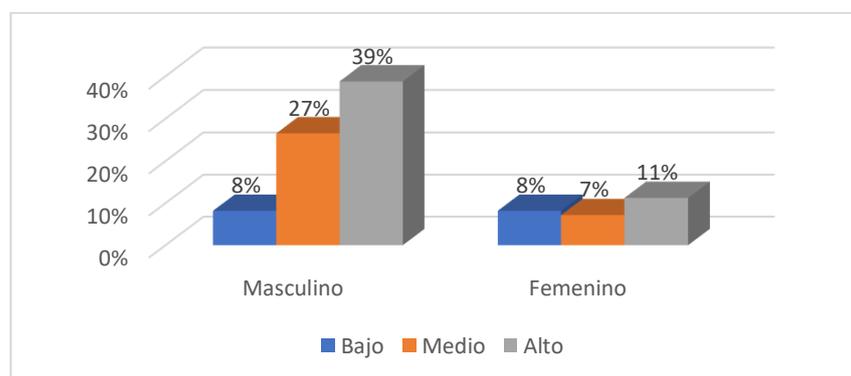
Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Interpretación:** Según lo expuesto en la tabla 12, un 50% de los exmilitares acusados por delito de deserción al servicio militar voluntario en Moquegua consideran tener un nivel de vocación profesional alto, por otro lado, un 33,67% de exmilitares tiene un nivel de vocación profesional medio, asimismo, un 16,33% presenta un nivel de vocación profesional bajo. Se puede concluir que la muestra estudiada presenta una prevalencia notable del nivel de vocación profesional "Alto". Esto sugiere que la mayoría de los individuos tienen un fuerte sentido de propósito y dirección en su vida profesional.

**Tabla 13***Nivel de vocación profesional por género*

		Vocación profesional (Agrupada)		
		Baja	Media	Alta
		%	%	%
Género	Masculino	8%	27%	39%
	Femenino	8%	7%	11%

Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Figura 9***Nivel de vocación profesional por género*

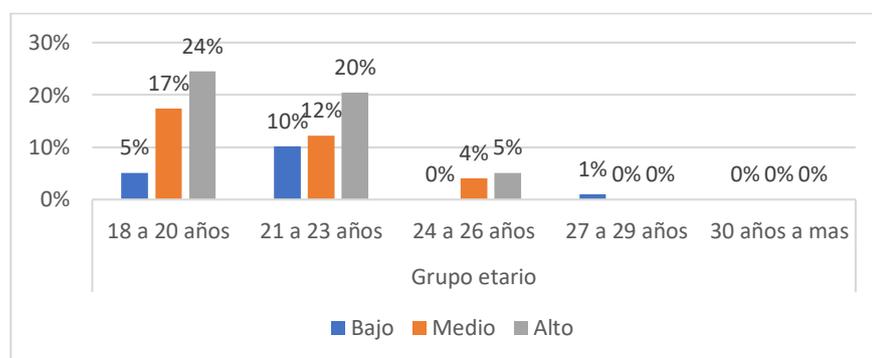
Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Interpretación:** Según lo expuesto en la tabla 13, el nivel de vocación profesional es alto y representativo en un 39% de exmilitares del género masculino y medio en un 27%. Por otro lado, el género femenino es poco representativo, sin embargo, un 11% de este grupo también presenta un alto nivel de vocación profesional. Este análisis sugiere que, aunque la mayoría de hombres y mujeres muestran una vocación profesional alta, existen disparidades en la distribución de los niveles de vocación entre los géneros, lo que podría tener implicaciones importantes en términos de orientación vocacional y desarrollo profesional.

**Tabla 14***Nivel de vocación profesional por grupo etario*

		Vocación profesional (Agrupada)		
		Baja	Media	Alta
		%	%	%
Grupo etario	18 a 20 años	5%	17%	24%
	21 a 23 años	10%	12%	20%
	24 a 26 años	0%	4%	5%
	27 a 29 años	1%	0%	0%
	30 años a mas	0%	0%	0%

Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Figura 10***Nivel de vocación profesional por grupo etario*

Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Interpretación:** Según lo expuesto en la tabla 14, el nivel de vocación profesional es alto y representativo en un 24% de exmilitares con 18 a 20 años y medio en un 17% de este mismo grupo, por otro lado, el nivel de vocación profesional es alto en un 20% de exmilitares con 21 a 23 años. Esto puede indicar una tendencia hacia una disminución en la vocación profesional a medida que las personas envejecen, lo que podría tener implicaciones importantes para el desarrollo profesional y la satisfacción laboral en diferentes etapas de la vida.

### 4.3.3. Resultados de la variable deserción del SMV

#### 4.3.3.1. Factor condiciones del SMV

**Tabla 15**

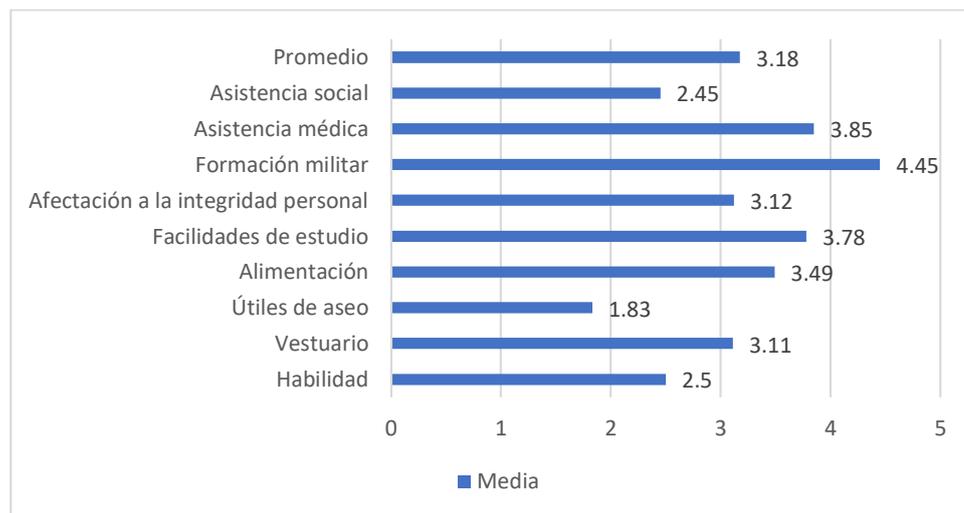
*Análisis de las condiciones del SMV*

	Media	Desviación estándar
Habilidad	2,50	1,028
Indumentaria	3,11	1,251
Artículos de higiene	1,83	,746
Nutrición	3,49	1,086
Recursos educativos	3,78	,880
Afectación a la integridad personal	3,12	,777
Instrucción castrense	4,45	,611
Atención sanitaria	3,85	,563
Ayuda social	2,45	,921
Promedio	3,18	

Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Figura 11**

*Análisis de las condiciones del SMV*



Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Interpretación:** Según lo expuesto en la tabla 15, por medio de un análisis de medias se identificaron los atributos más y menos valorados al analizar las condiciones dentro del servicio militar voluntario. Se identificó una media promedio de (3,18), asimismo, los atributos con un valor inferior a la media promedio son aspectos poco valorados o desfavorables para el exmilitar durante su servicio militar voluntario, donde destaca la afectación a la integridad personal (3,12), vestuario (3,11), habilidad (2,5) y asistencia social (2,45).

**Tabla 16**

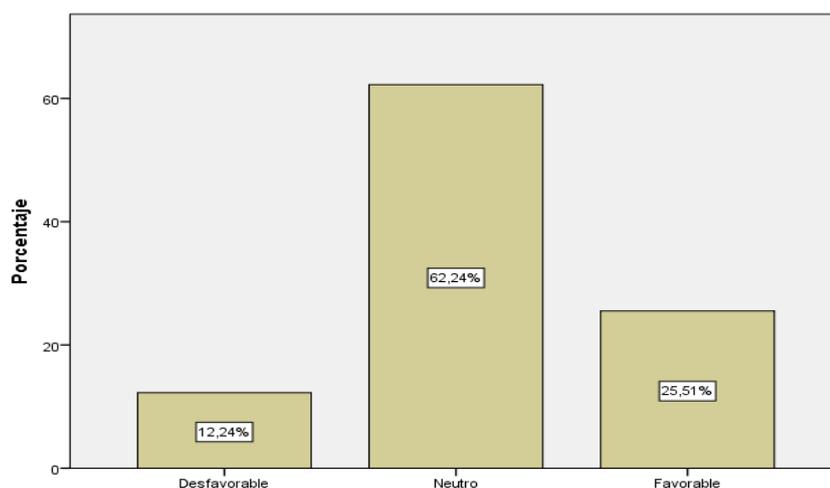
*Nivel de influencia de las condiciones del SMV*

	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	12	12,2
Neutro	61	62,2
Favorable	25	25,5
Total	98	100,0

Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Figura 12**

*Nivel de influencia de las condiciones del SMV*



Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Interpretación:** El análisis de la tabla 16 revela que la percepción de las condiciones del Servicio Militar Voluntario (SMV) varía considerablemente entre los encuestados de la región de Moquegua. La mayoría de los encuestados (62,24%) reporta una influencia neutral de las condiciones del SMV en su decisión de desertar. Esto sugiere que, para la mayoría, las condiciones del SMV no fueron un factor determinante ni positivo ni negativo en su decisión de abandonar el servicio militar. Por otro lado, un cuarto de los encuestados (25,51%) percibe las condiciones del SMV de manera favorable, lo que indica que, para algunos individuos, las condiciones ofrecidas por el servicio militar fueron consideradas satisfactorias o beneficiosas. Por último, un grupo minoritario de encuestados (12,24%) experimentó condiciones que percibieron como desfavorables, lo que posiblemente contribuyó a su decisión de desertar. Estos hallazgos resaltan la importancia de examinar en detalle las condiciones del SMV y su impacto en la retención de personal militar, así como la necesidad de abordar las áreas problemáticas identificadas para mejorar la efectividad y la satisfacción de los reclutas.

#### 4.3.3.2. *Factor beneficios educativos del SMV*

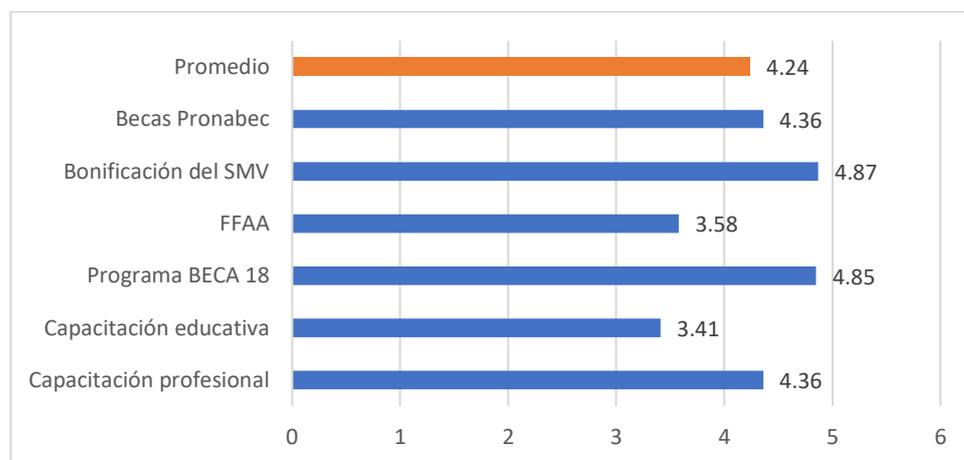
**Tabla 17**

*Análisis de los beneficios del SMV*

	Media	Desviación estándar
Capacitación profesional	4,36	,987
Capacitación educativa	3,41	,906
Programa BECA 18	4,85	,362
FFAA	3,58	,907
Bonificación del SMV	4,87	,341
Becas Pronabec	4,36	,987

N válido (por lista)

Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Figura 13***Análisis de los beneficios del SMV*

Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Interpretación:** Según lo expuesto en la tabla 17, por medio de un análisis de medias se identifican los atributos más y menos valorados al analizar los beneficios educativos del servicio militar voluntario. Se identificó una media promedio de (4,24), asimismo, los atributos con un valor inferior a la media promedio son aspectos poco valorados o desfavorables para el exmilitar durante su servicio militar voluntaria, donde destaca la capacitación educativa (3,41) y los beneficios de las FFAA (3,58).

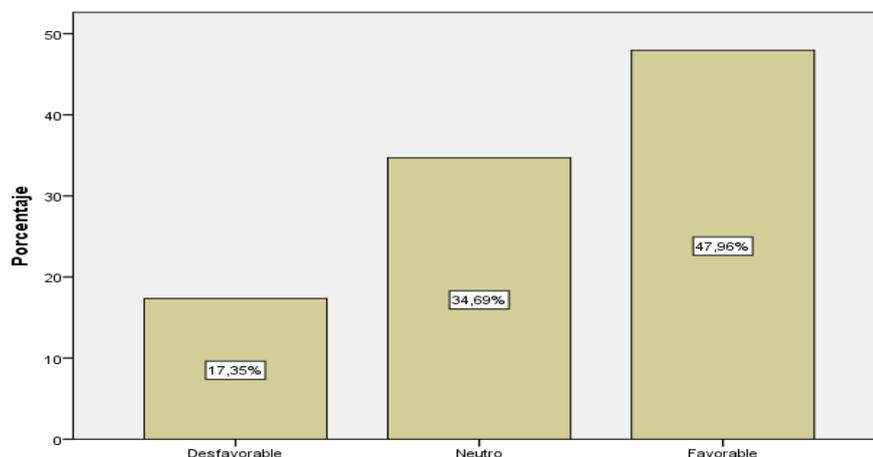
**Tabla 18***Nivel de influencia de los beneficios educativos del SMV*

	Frecuencia	Porcentaje
Desfavorable	17	17,3
Neutro	34	34,7
Favorable	47	48,0
Total	98	100,0

Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Figura 14**

*Nivel de influencia de los beneficios educativos del SMV*



Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Interpretación:** El análisis de la tabla 18 revela que los beneficios educativos del Servicio Militar Voluntario (SMV) tienen una influencia significativa en la decisión de deserción en la región. Cerca de la mitad de los encuestados (47,96%) reporta que los beneficios educativos del SMV influyeron favorablemente en su decisión de desertar, lo que sugiere que la oferta educativa del servicio militar puede ser percibida como atractiva o beneficiosa por esta población. Por otro lado, aproximadamente un tercio de los encuestados (34,69%) señala que estos beneficios tuvieron una influencia neutral, lo que indica que, para una parte significativa de la muestra, estos no fueron un factor decisivo en su decisión de dejar el SMV. Sin embargo, es preocupante que un porcentaje considerable de encuestados (17,35%) experimentó una influencia desfavorable de los beneficios educativos del SMV, lo que sugiere que existen posibles deficiencias o problemas en la implementación de estos beneficios que podrían estar contribuyendo a la deserción. Estos hallazgos resaltan la importancia de evaluar y mejorar los beneficios educativos ofrecidos dentro del SMV para aumentar su efectividad y retención de personal.

#### 4.3.3.3. Factor incentivo económico del SMV

**Tabla 19**

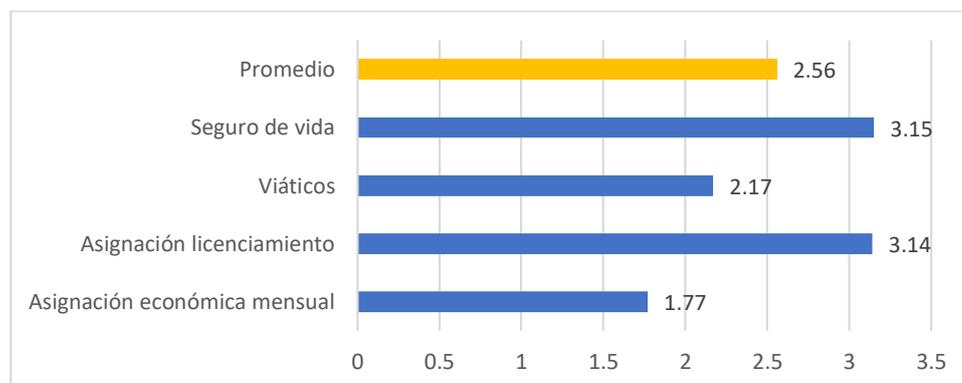
*Análisis de los incentivos económicos del SMV*

	Media	Desviación estándar
Asignación económica mensual	1,77	,639
Asignación licenciamiento	3,14	,974
Viáticos	2,17	,985
Seguro de vida	3,15	1,134
N válido (por lista)		

Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Figura 15**

*Análisis de los incentivos económicos del SMV*



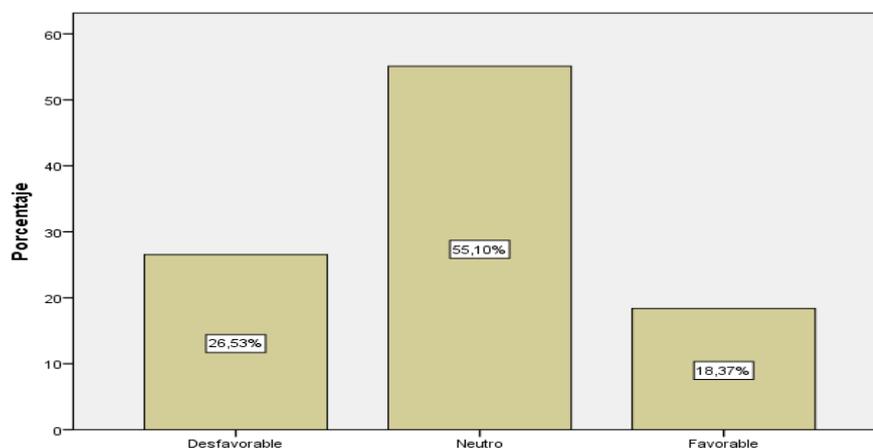
Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Interpretación:** Según lo expuesto en la tabla 19, por medio de un análisis de medias se identifican los atributos más y menos valoradores al analizar los incentivos económicos del servicio militar voluntario. Se identificó una media promedio de (2,56), asimismo, los atributos con un valor inferior a la media promedio son aspectos poco valorados o desfavorables para el exmilitar durante su servicio militar voluntaria, donde destaca el atributo asignación económica mensual (1,77) y viáticos (2,17).

**Tabla 20***Nivel de influencia de los incentivos económicos del SMV*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Desfavorable	26	26,5	26,5	26,5
Neutro	54	55,1	55,1	81,6
Favorable	18	18,4	18,4	100,0
Total	98	100,0	100,0	

Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Figura 16***Nivel de influencia de los incentivos económicos del SMV*

Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo, procesado en SPSS ver. 26.

**Interpretación:** El análisis de la tabla 20 revela que los incentivos económicos del Servicio Militar Voluntario (SMV) tienen una influencia significativa en la decisión de deserción en la región. La mayoría de los encuestados (55,10%) reporta que los incentivos económicos del SMV tuvieron una influencia neutral en su decisión de desertar, lo que sugiere que, para gran parte de la muestra, estos no fueron un factor determinante en su elección. Sin embargo, es preocupante que un porcentaje considerable de encuestados (26,53%) experimentó una influencia desfavorable de los incentivos

económicos del SMV, lo que indica que puede haber deficiencias en la estructura o administración de estos incentivos que están contribuyendo a la deserción. Por otro lado, un segmento menor de la muestra (18,37%) indica que los incentivos económicos del SMV influyeron favorablemente en su decisión de permanecer en el servicio, lo que sugiere que existe un potencial para mejorar estos incentivos como una estrategia para retener al personal. Estos hallazgos resaltan la importancia de evaluar y optimizar los incentivos económicos ofrecidos dentro del SMV para mejorar su efectividad en la retención de personal.

#### 4.4. PRUEBA ESTADÍSTICA

##### 4.4.1. Prueba de normalidad

La muestra en la presente investigación está compuesta por 98 unidades, valor que supera notablemente las 50 unidades, por tal razón, bajo este supuesto es idóneo aplicar la prueba Kolmogórov-Smirnov.

**Tabla 21**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Vocación de servicio	,079	98	,041
Deserción al servicio militar voluntario	,096	98	,026

Nota. Los resultados corresponden a un análisis descriptivo procesado en SPSS ver. 26.

En concordancia con los resultados expuestos en la tabla 21, las variables vocación de servicio y deserción al servicio militar voluntario presentan una significancia de (0,041) y (0,026) respectivamente. Se interpreta, que la significancia es inferior al p valor (0,05), por tal razón no existe una distribución normal en los

datos. En efecto, se establece necesario aplicar una prueba no paramétrica (Rho de Spearman) para la verificación de hipótesis.

#### **4.5. COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS**

##### **4.5.1. Verificación de la HG**

En la tabla 22, se muestran los resultados de la hipótesis general.

##### **Establecimiento de hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la vocación profesional como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la vocación profesional como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.

##### **Nivel de significancia:**

$$\alpha = 0,05$$

##### **Valor de prueba:**

Rho de Spearman

##### **Comparación de P y $\alpha$ :**

P valor = 6,358E27 <  $\alpha$  = 0.05 (Obtenido de la Tabla 22)

## Correlación

**Tabla 22**

*Correlación de variable vocación profesional y deserción al SMV*

		Correlaciones		
		Vocación profesional	Deserción al SMV	
Rho de Spearman	Vocación profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,837**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
	Deserción al SMV	Coeficiente de correlación	,837**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

### Decisión:

Se rechaza  $H_0$ .

### Conclusión:

La tabla 22 expone los indicadores de correlación entre la variable vocación profesional y deserción al SMV, donde se evidencia una significancia de 0.000 y un valor  $r = 0.837$ .

La significancia se contrasta con el umbral de decisión establecido que asciende a un p valor del 5%, donde se identifica que la significancia es visiblemente inferior, lo cual conduce a la decisión de aceptar la  $H_1$ . Además, el valor "r" indica una fuerza de relación alta y positiva. Finalmente, se interpreta que, si la vocación

profesional incrementa, la deserción al SMV en Moquegua tiende a disminuir, esto debido a que las expectativas vocacionales de los ingresantes al servicio militar, no se frustran al recibir una formación adecuada y el desarr. profesional que buscan.

#### **4.5.2. Verificación de la HE1**

En la tabla 23, se muestran los resultados de la primera hipótesis específica.

##### **Establecimiento de hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la identidad profesional como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la identidad profesional como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.

##### **Nivel de significancia:**

$$\alpha = 0,05$$

##### **Valor de prueba:**

Rho de Spearman

##### **Comparación de P y $\alpha$ :**

P valor = 1,1218E 26 <  $\alpha$  = 0.05 (Obtenido de la Tabla 23)

## Correlación

**Tabla 23**

*Correlación de dimensión identidad profesional y deserción al SMV*

		Correlaciones		
		Identidad profesional	Deserción al SMV	
Rho de Spearman	Identidad profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,835**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
	Deserción al SMV	Coeficiente de correlación	,835**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

### Decisión:

Se rechaza  $H_0$ .

### Conclusión:

La tabla 23 expone los indicadores de correlación entre la variable identidad profesional y deserción al SMV, donde se evidencia una significancia de 0.000 y un valor  $r= 0.835$ .

La significancia se contrasta con el umbral de decisión establecido que asciende a un p valor del 5%, donde se identifica que la significancia es visiblemente inferior, lo cual conduce a la decisión de aceptar la  $H_1$ , que valida la existencia de una relación significativa. Además, el valor "r" indica una fuerza de relación alta y positiva.

Finalmente, se interpreta que, si la identidad profesional incrementa, la deserción al SMV en Moquegua tiende a disminuir, esto debido a que las expectativas vocacionales de los ingresantes al servicio militar no se frustran al recibir la formación y el desarrollo profesional que buscan.

#### **4.5.3. Verificación de la HE2**

En la tabla 24, se muestran los resultados de la segunda hipótesis específica.

##### **Establecimiento de hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre el interés profesional como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre el interés profesional como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.

##### **Nivel de significancia:**

$$\alpha = 0,05$$

##### **Valor de prueba:**

Rho de Spearman

##### **Comparación de P y $\alpha$ :**

P valor = 1,2105E18 <  $\alpha$  = 0.05 (Obtenido de la Tabla 24)

## Correlación

**Tabla 24**

*Correlación de dimensión interés profesional y deserción al SMV*

Correlaciones				
			Interés profesional	Deserción al SMV
Rho de Spearman	Interés profesional	Coeficiente de correlación	1,000	,746**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
	Deserción al SMV	Coeficiente de correlación	,746**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

## Decisión:

Se rechaza Ho.

## Conclusión:

La tabla 24 expone los indicadores de correlación entre la variable interés profesional y deserción al SMV, donde se evidencia una significancia de 0.000 y un valor  $r = 0.746$ .

La significancia se contrasta con el umbral de decisión establecido que asciende a un p valor del 5%, donde se identifica que la significancia es visiblemente inferior, lo cual conduce a la decisión de aceptar la H1, que valida la existencia de una relación significativa. Además, el valor "r" indica una fuerza de relación fuerte y positiva.

Finalmente, se interpreta que, si el interés profesional incrementa, la deserción al SMV en Moquegua tiende a disminuir, esto debido a que las expectativas vocacionales de los ingresantes al servicio militar no se frustran al recibir la formación y el desarrollo profesional que buscan.

#### **4.5.4. Verificación de la HE3**

En la tabla 25, se muestran los resultados de la tercera hipótesis específica.

##### **Establecimiento de hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre las competencias como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre las competencias como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.

##### **Nivel de significancia:**

$$\alpha = 0,05$$

##### **Valor de prueba:**

Rho de Spearman

##### **Comparación de P y $\alpha$ :**

P valor = 7,9968E18 <  $\alpha$  = 0.05 (Obtenido de la Tabla 25)

## Correlación

**Tabla 25**

*Correlación de dimensión competencias y deserción al SMV*

		Correlaciones	
		Competencias	Deserción al SMV
Rho de Spearman	Competencias	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,734**
		N	98
	Deserción al SMV	Coefficiente de correlación	,734**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	98

## Decisión:

Se rechaza Ho.

## Conclusión:

La tabla 25 expone los indicadores de correlación entre la variable competencias y deserción al SMV, donde se evidencia una significancia de 0.000 y un valor  $r = 0.734$ .

La significancia se contrasta con el umbral de decisión establecido que asciende a un p valor del 5%, donde se identifica que la significancia es visiblemente inferior, lo cual conduce a la decisión de aceptar la H1, que valida la existencia de una relación significativa. Además, el valor "r" indica una fuerza de relación fuerte y positiva.

Finalmente, se interpreta que, si las competencias incrementan, la deserción al SMV en Moquegua tiende a disminuir, esto debido a que las expectativas vocacionales de los ingresantes al servicio militar no se frustran al recibir la formación y el desarr. profesional que buscan.

#### **4.5.5. Verificación de la HE4**

En la tabla 26, se muestran los resultados de la cuarta hipótesis específica.

##### **Establecimiento de hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre la actitud como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre la actitud como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.

##### **Nivel de significancia:**

$$\alpha = 0,05$$

##### **Valor de prueba:**

Rho de Spearman

##### **Comparación de P y $\alpha$ :**

P valor = 8,6069E18 <  $\alpha$  = 0.05 (Obtenido de la Tabla 26)

##### **Correlación**

**Tabla 26***Correlación de dimensión actitud y deserción al SMV*

		<b>Correlaciones</b>		
		Actitud	Deserción al SMV	
Rho de Spearman	Actitud	Coeficiente de correlación	1,000	,734**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
	Deserción al SMV	Coeficiente de correlación	,734**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

**Decisión:**

Se rechaza Ho.

**Conclusión:**

La tabla 26 expone los indicadores de correlación entre la variable actitud y deserción al SMV, donde se evidencia una significancia de 0.000 y un valor  $r = 0.734$ .

La significancia se contrasta con el umbral de decisión establecido que asciende a un p valor del 5%, donde se identifica que la significancia es visiblemente inferior, lo cual conduce a la decisión de aceptar la H1, que valida la existencia de una relación significativa. Además, el valor "r" indica una fuerza de relación fuerte y positiva. Finalmente, se interpreta que, si la actitud incrementa, la deserción al SMV en Moquegua tiende a disminuir, esto debido a que las expectativas vocacionales de los ingresantes al smv no se frustran al recibir la formación y el desarrollo profesional que buscan.

#### 4.5.6. Verificación de la HE5

En la tabla 27, se muestran los resultados de la quinta hipótesis específica.

##### **Establecimiento de hipótesis:**

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre los valores como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación entre los valores como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.

##### **Nivel de significancia:**

$$\alpha = 0,05$$

##### **Valor de prueba:**

Rho de Spearman

##### **Comparación de P y $\alpha$ :**

P valor = 1,0686E 28 <  $\alpha = 0.05$  (Obtenido de la Tabla 27)

##### **Correlación**

##### **Tabla 27**

*Correlación de dimensión valores y deserción al SMV*

Correlaciones				
			Valores	Deserción al SMV
Rho de Spearman	Valores	Coefficiente de correlación	1,000	,852**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	98	98
	Deserción al SMV	Coefficiente de correlación	,852**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	98	98

**Decisión:**

Se rechaza Ho.

**Conclusión:**

La tabla 27 expone los indicadores de correlación entre la variable valores y deserción al SMV, donde se evidencia una significancia de 0.000 y un valor  $r = 0.852$ .

La significancia se contrasta con el umbral de decisión establecido que asciende a un p-valor del 5%, donde se identifica que la significancia es visiblemente inferior, lo cual conduce a la decisión de aceptar la H1, que valida la existencia de una relación significativa. Además, el valor "r" indica una fuerza de relación alta y positiva. Finalmente, se interpreta que, si los valores incrementan, la deserción al SMV en Moquegua tiende a disminuir, esto debido a que las expectativas vocacionales de los ingresantes al servicio militar no se frustran al recibir la formación y el desarrollo profesional que buscan.

#### **4.6. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

En la discusión de resultados se compara, analiza y discute los resultados de investigaciones internacionales y nacionales con los resultados de la presente investigación:

La investigación de Pachón (2015) enfocado en analizar la actitud en la deserción militar, expuso que la edad con mayor incidencia de deserción fue 19 y 20 años, asimismo, determino que la actitud del personal militar fue favorable. Resultados que concuerdan totalmente con los resultados de la presente investigación, donde se expuso que el grupo etario con mayor índice de deserción fue de 18 a 20 años, asimismo, un 46,9% de encuestados afirmo tener un nivel de actitud alto. La convergencia de los resultados de la presente investigación con lo expuesto por Pachón (2015) evidencia patrones significativos que merece una atención detenida de análisis. Explícitamente, el rango de edad se concibe como un factor crítico de deserción militar, este análisis realza la importancia de abordar de forma explícita los factores emocionales y contextuales que contempla la deserción.

Por otro lado, Hurtado (2015) centro su investigación en identificar los factores que inciden en la deserción militar, principalmente se conoció que un 44% deserto al afirmar que estaba en un estado de necesidad, explícitamente un 10% dijo tener necesidades económicas, un 3% indico necesidades económicas de padres y un 34% por necesidades de salud. Por otro lado, la presente investigación analizo los factores de la deserción desde la perspectiva de tres dimensiones, condiciones del SMV, beneficios del SMV e incentivos económicos del SMV, donde se destacó una mayor insatisfacción respecto a los incentivos económicos, aspecto que concuerda con los resultados de Hurtado.

En la investigación de Hurtado se enfatiza en la necesidad como un factor importante de deserción, mientras en la presente investigación se profundiza en este factor al analizar aspectos claves como las condiciones del SMV, los beneficios y particularmente, los incentivos económicos. La

similitud en la insatisfacción de los incentivos económicos en ambos estudios indica que este factor es un aspecto crítico al momento de pensar en la deserción militar.

En un ámbito nacional, Larico (2019) centro su estudio en explicar los atractivos del SMV y asociación con la deserción militar, explícitamente dio a conocer que lo prometido no concuerda con la realidad, por ello, existe un alto grado de insatisfacción que reduce la vocación de servicio. En la presente investigación las condiciones del SMV presentaron un nivel neutro, es decir, el personal militar no se encontró satisfecho con las condiciones económicas, ambientales y beneficios que brinda la institución militar, a pesar de ello, se sostuvo un nivel alto de vocación profesional en un 50%, resultados que concuerdan parcialmente con lo expuesto por Larico, pues el nivel de vocación profesional es distinto.

El contraste con los resultados de Larico (2019) indican divergencias y similitudes interesantes. Mientras que Larico muestra una total desconexión entre las promesas del SMV y la realidad vivida por los participantes, aspecto que genera insatisfacción y una notoria reducción de vocación profesional, los resultados de la presente investigación indican que, a pesar de identificar una insatisfacción con las condiciones del SMV, la vocación se sostiene en un nivel consistentemente alto, estadísticamente un 50% de participantes expreso tener un compromiso sólido. Estas diferencias destacan la complejidad de los factores que inciden en la permanencia en el SMV, señalando que la motivación y el compromiso no son resultado exclusivo de las condiciones del servicio. Por otro lado, la identificación de insatisfacción con las condiciones económicas en ambas investigaciones evidencia la necesidad de abordar de analizar las expectativas y percepciones de los participantes.

Finalmente, la investigación de Hernández (2019) dio a conocer que el 42% del personal de tropa accedió al servicio militar por vocación y un 56% fue atraído por los beneficios del programa. Si bien estos resultados

plantean un análisis previo al servicio militar, en un ámbito real, se conoció que la vocación profesional se mantiene en un nivel alto a pesar de que el personal de tropa no está satisfecho con los incentivos y condiciones que brinda el SMV, por tal razón, se infiere que existe una relación entre la vocación profesional como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2022.

Al comparar los resultados de Hernández (2019) y lo descrito en la presente investigación se identifica una dualidad interesante entre las motivaciones de acceder al servicio militar voluntario (SMV). Hernández señala que entre los principales motivos que inciden en la decisión de ser parte de la vida militar son los beneficios del programa y en segundo lugar la vocación de servicio. No obstante, la realidad en la ciudad de Moquegua la alta vocación de servicio frente a una notoria insatisfacción con las condiciones e incentivos del programa genera interrogantes importantes. Esta diferencia evidencia la existencia de aspectos locales y contextuales en la ciudad de Moquegua que inciden en la percepción y decisión de acceder al SMV. Por otro lado, la divergencia entre la expectativa inicial y la experiencia en la práctica indica la necesidad de analizar de forma detenida como se materializan los atractivos iniciales en la realidad, aceptando la complejidad de los factores que inciden en la retención de personal militar en distintos ámbitos geográficos y socioculturales.

En conclusión, el análisis y comparación de las investigaciones de Pachon (2015), Hurtado (2015), Larico (2019) y Hernández (2019) con los resultados de la presente investigación en el departamento de Moquegua al año 2022 revelan patrones significativos y complejidades en los factores que influyen en la deserción del Servicio Militar Voluntario (SMV). Se destaca la consistencia en la identificación de la edad, la insatisfacción con los incentivos económicos y la discrepancia entre las expectativas y la realidad como elementos cruciales en la toma de decisiones de los participantes del SMV. Aunque los estudios internacionales y nacionales ofrecen perspectivas

valiosas, la realidad local en Moquegua aporta matices importantes, resaltando la necesidad de abordajes específicos y contextualizados para comprender y abordar los desafíos de retención en el ámbito militar.

## CONCLUSIONES

### Primera

De acuerdo con los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman, con una significancia de 0.000 y un coeficiente  $r$  de 0.837, se comprobó que existe una relación entre la vocación profesional como servidor público y la deserción del servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua en el año 2023.

Asimismo, se descubrió que el 50% de los exmilitares acusados de deserción del servicio militar voluntario en Moquegua considera tener un alto nivel de vocación profesional. Al analizar el nivel de vocación profesional por género, se encontró que el 39% de los hombres tiene un alto nivel de vocación profesional. Además, el nivel de vocación profesional es alto y representativo en el 20% de los exmilitares de entre 18 y 20 años.

En la investigación se analizaron tres factores: las condiciones del SMV, los beneficios educativos del SMV y los incentivos económicos del SMV. Se determinó que las condiciones del SMV influyeron neutralmente en el 62.24% de los casos de deserción en la región de Moquegua, los beneficios educativos del SMV influyeron favorablemente en el 47.96% de los casos de deserción y los incentivos económicos del SMV influyeron neutralmente en el 55.10% de los casos de deserción.

El análisis de los factores de deserción, incluidas las condiciones del SMV, los beneficios educativos y los incentivos económicos, proporciona información valiosa para el diseño de estrategias que impulsen la retención, identificando áreas de oportunidad para mejorar las condiciones y resaltar beneficios clave. Estos resultados no solo ofrecen un mejor entendimiento de la dinámica de la deserción militar en Moquegua, sino que también aportan información crucial para el desarrollo de acciones que mejoren la relación entre la vocación profesional y la permanencia en el Servicio Militar Voluntario. Asimismo, se ha advertido que, aunque no es materia de análisis, se pudo advertir entre las condiciones del SMV,

que existía en algunos casos abusos, lo cual si afecta también la vocación profesional que puede tener inicialmente el postulante.

### **Segunda**

De acuerdo con los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman, con una significancia de 0.000 y un coeficiente  $r$  de 0.835, se comprobó que existe una relación entre la identidad profesional como servidor público y la deserción del servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua en el año 2023. La investigación reveló que el 51.02% de los exmilitares acusados de deserción del servicio militar voluntario en Moquegua poseen un nivel medio de identidad profesional.

El hecho de que más del 50% de los exmilitares implicados en casos de deserción mantengan un nivel medio de identidad profesional resalta la importancia de esta dimensión en la decisión de continuidad en el servicio militar. Estos resultados indican que la percepción y el arraigo a la identidad profesional pueden convertirse en aspectos fundamentales para la retención del personal militar, subrayando la necesidad de implementar acciones que fortalezcan la conexión emocional con su profesión y su rol dentro de la institución.

### **Tercero**

De acuerdo con los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman, con una significancia de 0.000 y un coeficiente  $r$  de 0.746, se comprobó que existe una relación entre el interés profesional como servidor público y la deserción del servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua en el año 2023. La investigación reveló que el 49.09% de los exmilitares acusados de deserción del servicio militar voluntario en Moquegua tienen un alto nivel de interés vocacional.

Es notable que casi la mitad de los exmilitares implicados en casos de deserción mantengan un alto nivel de interés vocacional. Estos resultados subrayan

la importancia del interés y compromiso interno como factores cruciales en la decisión de continuidad o deserción. Esta conexión emocional con la vocación profesional refuerza los resultados estadísticos y sugiere que fortalecer el interés vocacional podría reducir el porcentaje de deserción militar.

#### **Cuarto**

De acuerdo con los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman, con una significancia de 0.000 y un coeficiente  $r$  de 0.734, se comprobó que existe una relación entre las competencias como servidor público y la deserción del servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua en el año 2023. La investigación reveló que el 44.9% de los exmilitares acusados de deserción del servicio militar voluntario en Moquegua poseen un nivel medio de competencias.

Estos resultados indican que el desarrollo de competencias como servidor público puede influir en la decisión de continuidad en el servicio militar. Por ello, centrarse en fortalecer e identificar las competencias profesionales más importantes podría consolidarse como una acción estratégica para minimizar el número de desertores e incrementar la retención del personal militar.

#### **Quinto**

De acuerdo con los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman, con una significancia de 0.000 y un coeficiente  $r$  de 0.734, se comprobó que existe una relación entre la actitud como servidor público y la deserción del servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua en el año 2023. La investigación reveló que el 58.16% de los exmilitares acusados de deserción del servicio militar voluntario en Moquegua tienen un nivel alto de actitud.

Estos resultados resaltan la importancia de la actitud en la decisión de permanencia en el servicio militar. Por ello, es esencial promover y mantener un ambiente que fomente una actitud positiva hacia el servicio militar. Esta acción

podría mejorar la retención del personal y reducir la deserción. Estos hallazgos no solo fortalecen la relación identificada, sino que también brindan una perspectiva práctica para el diseño de nuevas estrategias orientadas a la retención en el ámbito militar.

### **Sexto**

De acuerdo con los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman, con una significancia de 0.000 y un coeficiente  $r$  de 0.852, se comprobó que existe una relación entre los valores como servidor público y la deserción del servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua en el año 2023. La investigación reveló que el 52.04% de los exmilitares acusados de deserción del servicio militar voluntario en Moquegua tienen un nivel alto de valores.

Estos resultados destacan la importancia de los valores éticos y profesionales en la decisión de permanencia en el servicio militar. En este contexto, impulsar y reforzar los valores inherentes al servicio militar se considera una acción crucial para disminuir la deserción militar. Estos hallazgos no solo validan la relación identificada en la investigación, sino que también proporcionan una orientación práctica para el diseño de programas que mejoren la ética de los militares.

## **RECOMENDACIONES**

### **Primera**

Se sugiere a las instituciones de las Fuerzas Armadas por ende a la 3ra Brigada Blindada bastión de acero del sur acantonada en la ciudad de Moquegua implementar un proceso de captación de voluntarios para el servicio militar que incluya una evaluación psicológica exhaustiva, y que tome como punto de partida a las mismas instituciones educativas en nivel secundario, incentivando el servicio militar voluntario. La evaluación deberá analizar las aspiraciones, vocación, actitud y perfil de los aspirantes, con el objetivo de identificar aquellos que se ajusten al perfil militar promedio de la institución. De esta manera, se busca reducir el índice de deserción en la región y mejorar el desempeño del personal de tropa, después de todo, los aspirantes y los instructores de las fuerzas armadas, no deben olvidarse, que servir a nuestra patria y al glorioso ejército del Perú, es un honor y un privilegio.

### **Segunda**

Se recomienda a las instituciones de las Fuerzas Armadas de Moquegua implementar programas integrales de formación, adiestramiento y motivación para el personal de tropa focalizado de acuerdo a sus edades. Estas actividades deben estar diseñadas para fomentar el interés vocacional y aumentar la dedicación y el entusiasmo de los militares hacia la institución. Al fortalecer el compromiso y mejorar el desempeño general del personal, se contribuirá significativamente a la eficacia y cohesión de las Fuerzas Armadas en la región.

### **Tercera**

Se recomienda a la sede del ejército peruano de Moquegua llevar a cabo actividades dirigidas al descubrimiento del interés vocacional del personal de tropa. Además, con la participación activa de un psicólogo, se sugiere orientar al personal en la participación en becas y programas sociales. Estas iniciativas no solo ayudarán a identificar y fomentar el interés vocacional de los militares, sino que también les proporcionarán oportunidades adicionales para su desarrollo personal y profesional.



**Cuarta**

Es conveniente que el ejército del Perú en su Sede Moquegua realice programas de orientación vocacional y perfil profesional con el objetivo de instruir de manera teórica y práctica al personal de tropa para mejorar su grado de competitividad, aspecto que mejorara su dominio en ciencias militares alineado con profesionales del sector educativo superior y psicólogos profesionales en convenio con las instituciones del estado que cuente con estos profesionales.

**Quinta**

Es conveniente que el ejército del Perú en su Sede implementar programas de orientación y formación para los jóvenes que desean ser servidores públicos y que también consideran la opción del servicio militar voluntario. Estos programas podrían enfocarse en promover una actitud equilibrada que les permita cumplir con sus responsabilidades tanto como servidores públicos potenciales como también como miembros comprometidos del servicio militar voluntario.

**Sexta**

Se sugiere al ejército del Perú en su Sede Moquegua implementar programas de capacitación y educación basada en valores para los jóvenes que deseen servir en las fuerzas armadas voluntariamente. Estas iniciativas podrían enfatizar la importancia de características como la dedicación, la disciplina, el respeto y el trabajo en equipo, que son cruciales para el empleo tanto civil como militar.

## REFERENCIAS

- El Peruano. (2023). *Personal del servicio militar acuartelado recibirá sueldo mínimo como asignación mensual*. <https://elperuano.pe/noticia/215444-personal-del-servicio-militar-acuartelado-recibira-sueldo-minimo-como-asignacion-mensual>
- Abril, E., Roman, R., Cubillas, M., & Moreno, I. (2008). ¿Deserción o autoexclusión? *Revista electrónica de investigación educativa*. [https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1607-40412008000100007#:~:text=Se%20define%20deserci%C3%B3n%20como%20el,%5BSEP%5D%2C%202004](https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412008000100007#:~:text=Se%20define%20deserci%C3%B3n%20como%20el,%5BSEP%5D%2C%202004)
- Apolaya, M., & Carcamo, C. (2013). Influencia del servicio militar voluntario sobre el comportamiento sexual de una población de jóvenes. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 30(3). [https://doi.org/http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342013000300003&script=sci\\_abstract](https://doi.org/http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342013000300003&script=sci_abstract)
- Arana, V. M. (2017). *La aplicación de las penas diferenciada en relación al delito de deserción en el Código Penal Militar Policial*. Lima-Peru: Escuela de Posgrado Universidad Cesar Vallejo.
- Atarama Orejuela, J. D. (1 de Julio de 2021). *Factores que condicionan el ingreso de los licenciados del servicio militar al programa Beca 18-Fuerzas Armadas en Perú*. <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/390/3902197002/html/>
- Ayala, W. (16 de agosto de 2021). <https://elperuano.pe/>. Ministerio de Defensa trabaja para potenciar el servicio militar voluntario: <https://elperuano.pe/noticia/126908-ministerio-de-defensa-trabaja-para-potenciar-el-servicio-militar-voluntario>

- Barriga, E. W. (2018). *Nivel de autoestima y su influencia en la satisfacción con la vida en el personal de tropa del servicio militar voluntario del cuartel Santiago Salaverry Arequipa* – 2018. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10623/UPbaraew.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabrera, P. (2018). *Derecho penal. Parte general*. Lima: Moreno.
- Cancapa Luque, K. (2021). ¿Cuáles son los elementos del delito de deserción en la modalidad base? *LP: Pasión por el derecho*. <https://doi.org/https://lpderecho.pe/cuales-son-los-elementos-del-delito-de-desercion-en-la-modalidad-base/>
- Carabaña, J. (1979). *Origen social, inteligencia y rendimiento académico al final de la*. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5851/Vera%20Monta%C3%B1o%20Priscilla%20Alliss%C3%B3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castro, J. M. (2018). *Percepción de las condiciones, beneficios e incentivo del servicio militar voluntario y las actitudes hacia el servicio militar voluntario en estudiantes de 5° año nivel secundaria de Tacna, 2018*. Tesis Posgrado UPT: <http://hdl.handle.net/20.500.12969/875>
- Chiroque, S., & Perez, L. (2021). Método de instrucción militar en las practicas pre profesionales y el desempeño profesional de los oficiales egresados de la EM Chorrillos. *Escuela Militar de Chorrillos*. <https://doi.org/https://repositorio.escolamilitar.edu.pe/server/api/core/bitstreams/22e1a286-da97-4312-aead-65ec7637e0fd/content>
- Conde, J., & Martin, A. (2016). The Potential and Need for Improvement in the Training of New University Lecturers. *Revista electrónica de investigación educativa*. [https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1607-40412016000100010](https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412016000100010)

- Congreso de la República . (28 de junio de 2008). *https://www.gob.pe/*. Ley N.º 29248: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/271743-29248>
- Congreso de la Republica. (2016). *Codigo Penal Militar*. [https://doi.org/https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2\\_uibd.nsf/549F277F08BB9AB705257799007628C3/\\$FILE/CODIGO\\_PENAL\\_MILITAR\\_Uruguay.pdf](https://doi.org/https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con2_uibd.nsf/549F277F08BB9AB705257799007628C3/$FILE/CODIGO_PENAL_MILITAR_Uruguay.pdf)
- Cueva, C. (2022). The criminalization of the crime of desertion in the Military Police Criminal Code and the violation of the principle of minimum intervention. *Revista UPT*. <https://doi.org/https://revistas.upt.edu.pe/ojs/index.php/derecho/article/view/690/687>
- Cuevas, V., Moo, F., & Sauri, M. (2016). Percepción social para la implementación de un proyecto de turismo cultural en la comunidad de Sacalaca. *El Periplo Sustentable*. <https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/pdf/eps/n30/1870-9036-eps-30-00206.pdf>
- De Leon, T., & Rodriguez, R. (2008). El efecto de la orientación vocacional en la elección de carrera. *Revista Mexicana de Orientación Educativa*, 5(13). [https://doi.org/http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-75272008000100004](https://doi.org/http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-75272008000100004)
- Delgado, E., & Garcia, E. (2017). Strategy of vocational orientation to ensure the continuity of studies. *Revista Luz*, 17(2). <https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/5891/589167622012/html/>
- Dermisaky, P. (2012). La responsabilidad de los servidores públicos. *Iuris Tantum Revista Boliviana de Derecho*, 13. [https://doi.org/http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2070-81572012000100002](https://doi.org/http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2070-81572012000100002)

- Di, C., & Vilanova, A. (2000). Orientación vocacional: origen, evolución y estado actual. *Orientación y sociedad*.  
[https://doi.org/http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-88932000000100003](https://doi.org/http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-88932000000100003)
- Falcon, F. (2007). La influencia de la formación militar de Francisco de Miranda en su actuación político-militar en Venezuela. *Politeia*, 30(38).  
<https://doi.org/https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=170018285010>
- Flores, M. (2020). Empatía y respeto entre otros valores. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2020.1195>
- Foladori, H. (2009). Temores Iniciales de los Estudiantes de Psicología ante el Inicio de la Práctica de la Psicología Clínica. *Terapia psicológica*.  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-48082009000200002](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-48082009000200002)
- Funez, & Garcia. (2017). Health-related quality of life in Spanish military. *Sanidad Militar*, 73(4). <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.4321/s1887-85712017000400002>
- Galdeano, C., & Valiente, A. (2010). Competencias profesionales. *Educación química*, 21(1).  
[https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-893X2010000100004](https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-893X2010000100004)
- Galdeano, C., & Valiente, A. (2010). Competencias profesionales. *Educación química*.  
[https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-893X2010000100004#:~:text=Las%20competencias%20son%20parte%20y,gen%C3%A9ricas%20y%20los%20valores%20universales.](https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-893X2010000100004#:~:text=Las%20competencias%20son%20parte%20y,gen%C3%A9ricas%20y%20los%20valores%20universales.)

- Guerra, I. (2022). The impact of vocational guidance teaching in upper secondary education. *Boletín Científico de la Escuela Preparatoria*. <https://doi.org/https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/prepa3/issue/archive>
- Guevara, J. A. (2022). *Programa de Orientación Vocacional para promover el interés por los estudios profesionales militares en los cadetes de la Institución Educativa Pública Militar (I.E.P.M.) Elías Aguirre – Chiclayo*. <https://repositorio.escuelamilitar.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c5b003a9-e41b-411c-8156-523a81b884ee/content>
- Hernandez del Castillo, G. (2019). *https://repositorio.une.Deserción escolar y los beneficios del servicio militar voluntario en el Ejército del Perú de Loreto en el año 2015.pe*. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/3836/TM%20CE-Dg%204753%20H1%20-%20Hernandez%20del%20Castillo%20Gustavo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernandez, M., Lluesma, M., & Veras, B. (2019). Hacia una comunicación eficaz. *Revista Cubana de Educación Superior*. [https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0257-43142019000200006](https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142019000200006)
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Hurtado Moreno, J. A. (2015). Analisis de los factores que inciden en la comision del delito desercion en los policias bachilleres. *Universidad Militar Nueva Granada*. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/6656>
- Jiménez Martínez, C. (14 de Marzo de 1990). *Vocación Militar*. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2773167.pdf>

- Kretschel, V. (2014). Conciencia del tiempo y experiencias temporales. *Areté*.  
[https://doi.org/http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1016-913X2014000200004](https://doi.org/http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1016-913X2014000200004)
- La Rosa, S., Martinez, E., Marson, R., & Segó, M. (2018). Entrenamiento físico militar, fuerza muscular y composición corporal de militares. *Revista Brasileira de Medicina do Esporte*.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1590/1517-86922018240216952>
- Lancho, B., & Cantu, F. (2020). Midiendo la influencia de los factores sociales en la investigación científica. *Investigación bibliotecológica*.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.22201/iibi.24488321xe.2020.85.58211>
- Lara, M. (2020). Attitude, motivation and anxiety, and their relationship with the academic performance in graduate students. *Horizonte Médico (Lima)*, 20(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.24265/horizmed.2020.v20n1.06>
- Larico Coa, Y. D. (2019). *Atractivos del Servicio Militar Voluntario y Causas de Deserción en la Sexta Brigada Blindada, Año 2019*.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/ESGE\\_8a22ad9847ceeb09ba9c6528d67ffdd4](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/ESGE_8a22ad9847ceeb09ba9c6528d67ffdd4)
- Liberta, B. (2007). Impacto, impacto social y evaluación del impacto. *Acimed*.  
<https://doi.org/http://scielo.sld.cu/pdf/aci/v15n3/aci08307.pdf>
- Lopez, R. (2013). Ética profesional en la formación universitaria. *Perfiles educativos*, 35(142).  
[https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0185-26982013000400017](https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982013000400017)
- Marcela, G., & Zubieta, D. (2013). Percepción de anomia, confianza y bienestar. *Revista de Psicología (PUCP)*.  
[https://doi.org/http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0254-92472013000100005](https://doi.org/http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0254-92472013000100005)

- McKevitt, D., & Aoife, R. (2017). *A profession but not a career? Work identity and career satisfaction in project management*.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2017.07.010>
- Mendoza, J. L. (2018). *La despenalización del delito de deserción en el Perú consideraciones desde el bien jurídico*. Arequipa - Perú: Escuela de Posgrado Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
- Milo, O., & Torres, J. (2016). Some theoretic elements about vocational guidance in the specialty Carpintería. *Mendive. Revista de Educación*.  
[https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-76962016000100004](https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962016000100004)
- MINDEF. (2017). *Servicio militar voluntario*.  
[https://www.mindef.gob.pe/informacion/noticias/documentos/SMV\\_beneficios\\_2017.pdf](https://www.mindef.gob.pe/informacion/noticias/documentos/SMV_beneficios_2017.pdf)
- MINDEF. (2024). *Servicio Militar Voluntario en el Ejército del Perú*. Ministerio de defensa: <https://www.gob.pe/14579-servicio-militar-voluntario-en-el-ejercito-del-peru>
- Ministerio de Defensa. (2022). *Gobierno establece nueva escala de Asignación Económica para el personal del Servicio Militar Voluntario*.  
<https://www.gob.pe/institucion/mindef/noticias/636113-gobierno-establece-nueva-escala-de-asignacion-economica-para-el-personal-del-servicio-militar-voluntario>
- Molina, H. (2000). Establecimiento de metas, comportamiento y desempeño. *Estudios Gerenciales*.  
[https://doi.org/http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-59232000000200002#:~:text=Las%20metas%20incitan%20a%20la,meta%20ayuda%20a%20elegir%20comportamientos](https://doi.org/http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232000000200002#:~:text=Las%20metas%20incitan%20a%20la,meta%20ayuda%20a%20elegir%20comportamientos).

- Montesinos, R. (2017). *Servicio militar voluntario y expectativas personales de los estudiantes del quinto grado de secundaria de la localidad de Huancavelica, primer semestre 2017*. <https://apirepositorio.unh.edu.pe/server/api/core/bitstreams/7bc66fe9-c58b-4dc1-adb1-6fdb885ff1e5/content>
- Pachon Piragauta, E. (2015). Actitud frente a la desercion como instrumento de control social por parte del actor juridico en la Fuerza Aerea Colombiana. *Universidad Santo Tomas*. <https://1library.co/document/zwv3l57q-actitud-desercion-instrumento-control-juridico-fuerza-aerea-colombiana.html>
- Paravic, T., & Lagos, M. (2022). Trabajo en equipo y calidad de la atención. *Ciencia y enfermería*, 27. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29393/ce27-41tetm20041>
- Perez, L., Abreus, A., & Caballero, R. (2021). La toma de decisiones como habilidad profesional en la formación de especialistas. *Conrado*. [https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1990-86442021000100104](https://doi.org/http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1990-86442021000100104)
- Peru, C. P. (2021). *Poder Legislativo Art. 173*. [https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1996/constitucion/cons\\_t4.htm#:~:text=Art%C3%ADculo%20173%C2%B0.,al%20C%C3%B3digo%20de%20Justicia%20Militar.](https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1996/constitucion/cons_t4.htm#:~:text=Art%C3%ADculo%20173%C2%B0.,al%20C%C3%B3digo%20de%20Justicia%20Militar.)
- Perú, T. C. (2004). *Sentencia recaída en el Expediente 017-2003-AI/TC*. Lima: El Peruano.
- Petrone, P. (2020). How to become a leader? *Revista Colombiana de Cirugía*, 35(1). <https://doi.org/https://doi.org/doi.org/10.30944/20117582.577>
- Policia, C. P. (2021). *Art. II - Delito de funcion*. <https://lpderecho.pe/codigo-penal-militar-policia-actualizado/>
- Real Academia Española, . (2021). *Desertar*. <https://dle.rae.es/desertar?m=form>

- Recoba, S. (2017). Las armas en el Perú: una propuesta para el análisis sobre su regulación y control. *Revista de la Facultad de Derecho*. <https://doi.org/doi:10.26439/iusetpraxis2018.n48-49.4507>
- Rivero, Y. (2019). Evaluación del desempeño: tendencias actuales. *Revista Archivo Médico de Camagüey*, 23(2). <https://doi.org/https://www.redalyc.org/journal/2111/211166530002/html/#:~:text=El%20desempe%C3%B1o%20significa%20la%20acci%C3%B3n,Espinosa%20Aguilar%20A%20et%20al.&text=Analizado%20as%C3%AD%20se%20refiere%20a,persona%20tienen%20de%20su%20labor>.
- Rocha, R. A. (2016). *Despenalización del delito de deserción del personal de las Fuerzas Armadas en tiempos de paz*. Bolivia: Universidad Mayor de San Andrés.
- Roseman, I. J. (1984). Cognitive Determinants of Emotion. *Review of Personality and Social Psychology*, 11-36.
- Roxin, C. (2002). *Política criminal y sistema de derecho penal*. . Buenos Aires: Hammurabi.
- Ruiz, J. (2013). Ciencias Militares: Una mirada desde la dimensión epistemológica. *Revista Científica General José María Córdova*, 11(11). [https://doi.org/http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1900-65862013000100016](https://doi.org/http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1900-65862013000100016)
- Salazar, M., & Herrera, M. (2007). La representación social de los valores en el ámbito educativo. [https://doi.org/https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1300872007000100011#:~:text=Los%20valores%20son%20la%20gu%C3%ADa,de%20comportamiento%20de%20las%20personas](https://doi.org/https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1300872007000100011#:~:text=Los%20valores%20son%20la%20gu%C3%ADa,de%20comportamiento%20de%20las%20personas).
- Sampieri, R. H., Baptista Lucio, P., & Fernandez Collado, C. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: McGraw Hill.

- Sanhueza, S., Friz, M., & Quintriqueo, S. (2014). Exploratory Research on the Attitudes and Behaviors of Teachers from Chile in the Immigrant Student School Setting. *Revista electrónica de investigación educativa*. [https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1607-40412014000300010#:~:text=Conceptualmente%2C%20la%20actitud%20se%20define,caso%20hacia%20las%20diferencias%20culturales](https://doi.org/https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412014000300010#:~:text=Conceptualmente%2C%20la%20actitud%20se%20define,caso%20hacia%20las%20diferencias%20culturales).
- Santander, J. C. (2021). *Despenalización del delito de deserción para quienes abandonan definitivamente el servicio militar acuartelado y no acuartelado en el Perú*. Chimbote - Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Schilling, C., Gajardo Asbun, K., & Alaluf, L. (2019). Construcción de Intereses Vocacionales de Estudiantes que Participan de un Programa para Continuar Estudios de Pedagogía. *Formación universitaria*, 12(5). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062019000500091>
- Sechel, L. (2017). Anhelos, esperanzas y desilusiones de las minorías que una vez fueron mayorías. *Psicología para América Latina*. [https://doi.org/http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1870-350X2017000200001](https://doi.org/http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2017000200001)
- Serrano, Y., & Lopez, W. (2008). Military communication strategies and media-related dynamics: two contradictory logics? *Diversitas*. [https://doi.org/http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1794-99982008000200005](https://doi.org/http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-99982008000200005)
- Sevilla, D., Martin, M., Sunza, S., & Druet, N. (2021). Self-Concept, Expectations, and Meaning of Life: Sinergy That Determines Learning. *Revista Electrónica Educare*, 25(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15359/ree.25-1.12>
- Supo, J. (2014). *Cómo probar una hipótesis estadística, El ritual de la significancia*. Lima: Bioestadístico.

- UNAM. (2018). *Valores*. Universidad Nacional Autónoma de México: <https://www.cch.unam.mx/estudiante/valores#:~:text=El%20diccionario%20define%20el%20valor,o%20validez%20de%20una%20cosa%E2%80%9D>.
- Vanegas, C., & Fuentealba, A. (2019). Identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores. *Perspectiva Educativa*. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4151/07189729-vol.58-iss.1-art.780>
- Vanegas, C., & Fuentealba, A. (2019). Teaching professional identity, reflection and pedagogical practice: key considerations for teacher training. *Perspectiva Educativa*, 58(1). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4151/07189729-vol.58-iss.1-art.780>
- Varona, F. (2020). La formación universitaria y la sensibilidad humana de frente al futuro. *Estudios en infancias: Educación y formación*. <https://doi.org/https://doi.org/10.17533/udea.unipluri.20.2.023>
- Vera, P. A. (2022). *Vocación y rendimiento académico en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión*. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/5851/Vera%20Monta%20Priscilla%20Alliss.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villagra, M. (2023). Las Fuerzas Armadas, los Derechos Humanos y el Sistema Democrático. *Revista Pensamiento Conjunto*. <https://doi.org/https://pensamientoconjunto.com.pe/index.php/PC/article/view/124>
- Zambrano, V. V., & Zambrano, M. A. (2022). *Estudio de la demanda de la carrera gestión administrativa y ciencias políticas en la Espam mfl período 2020-2021*. [https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/17IC\\_AP07D.pdf](https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/17IC_AP07D.pdf)

## APÉNDICE

### Apéndice 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	TÉCNICAS E INSTRUMENTO
<b>General</b>	<b>General</b>	<b>General</b>		
¿Qué relación existe elación entre la vocación profesional como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023?	Establecer la relación entre la vocación profesional como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.	Existe relación entre la vocación profesional como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.	<b>Variable 1. Vocación profesional</b>	<b>TIPO DE INVESTIGACIÓN</b> Básica
			<b>Dimensiones</b> – Identidad profesional – Interés vocacional – Competencias	<b>NIVEL DE INVESTIGACIÓN</b> Relacional
			– Actitud – Valores	
<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>	<b>Específicos</b>	<b>Variable 2. Deserción al servicio militar voluntario</b>	<b>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</b> No experimental de corte transversal
1. ¿Qué relación existe entre la identidad profesional como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023?	1. Determinar la relación entre la identidad profesional como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.	1. Existe relación entre la identidad profesional como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.	<b>Dimensiones</b> – Condiciones del SMV – Beneficios educativos del SMV – Incentivos económicos SMV	<b>TÉCNICA</b> Encuesta
2. ¿Qué relación existe entre el interés vocacional como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023?	2. Determinar la relación entre el interés vocacional como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.	2. Existe relación entre el interés profesional como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.		<b>INSTRUMENTO</b> Cuestionario electrónico
3. ¿Qué relación existe entre las competencias como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023?	3. Determinar la relación entre las competencias como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.	3. Existe relación entre las competencias como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.		<b>POBLACIÓN</b> 130 individuos cuyos expedientes evidencian deserción en la 3ra Brigada Blindada Moquegua del Departamento de Moquegua, comprendidos durante los años 2019 al 2021.
4. ¿Qué relación existe entre la actitud como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023?	4. Determinar la relación entre la actitud como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.	4. Existe relación entre la actitud como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.		<b>MUESTRA</b> 98 expedientes de deserción a evaluar pertenecientes a la 3ra Brigada Blindada Moquegua del Departamento de Moquegua, siendo estos un para lo cual se buscará la contactabilidad a través de su expediente
5. ¿Qué relación existe entre los valores como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023?	5. Determinar la relación entre los valores como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.	5. Existe relación entre los valores como servidor público y la deserción al servicio militar voluntario en el departamento de Moquegua al año 2023.		

## Apéndice 2. Instrumento

Cuestionario										
Estimado(a) participante reciba nuestra gratitud al contar con su disposición en el llenado de este cuestionario. Esperamos su respuesta sincera, pues no hay respuesta correcta ni incorrecta, únicamente buscamos reflejar su opinión.										
Investigador: Bach. Carlos Manuel Acosta Mora										
He leído y entiendo el objetivo que tiene el presente estudio, estoy de acuerdo en participar en pleno uso de mis facultades, libre y voluntariamente acepto llenarlo:						Si No				
Genero	a) Masculino		b) Femenino							
Grupo etario	a) 18 a 20 años		b) 21 a 23 años	c) 24 a 26 años						
	d) 27 a 29 años		e) 30 años a mas							
Vocación profesional										
N°	Califique las siguientes preguntas según la siguiente escala 1) Nada, 2) Poco, 3) Regular, 4) Alto, 5) Muy alto					1	2	3	4	5
1	Identidad profesional	Hasta qué punto las ciencias militares me ayudan a alcanzar mis metas.								
2		Cuánto me gustan las ciencias militares.								
3		Cuán satisfecho me sentiré con mi desempeño en el campo de las ciencias militares.								
4		En qué medida las ciencias militares son bien vistas por la sociedad.								
5		Tengo conocimiento de la evolución histórica de las ciencias militares.								
6		En qué grado considero importante conocer los aspectos históricos de las ciencias militares.								
7	Interés vocacional	En qué medida me gusta conocer sobre la vida militar.								
8		En qué medida me gusta aprender sobre sistemas militares y armamento.								
9		Me gusta adquirir conocimiento sobre formación militar.								
10		En qué grado me gusta conocer el impacto de las fuerzas armadas en la sociedad.								
11		En qué medida pienso que la carrera militar cumple con mis expectativas.								
12		En qué medida siento que la carrera militar satisface mis anhelos.								
13	Competencias	Mi prioridad fue pertenecer a las Fuerzas Armadas.								
14		Tengo la capacidad para comprender términos castrenses.								
15		Tengo la capacidad para someterme a un entrenamiento militar de cualquier tipo.								
16		En qué grado es capaz de liderar un equipo.								
17		En qué medida puedo tolerar entrenamientos bajo presión y largos momentos de ejercicio de formación militar.								
18		En qué grado es capaz de controlar y manejar armamento.								
19	Actitud	En qué grado tengo la capacidad de tomar decisiones.								
20		En qué grado tengo la capacidad de seguir instrucciones.								
21		En qué medida tengo la capacidad de expresarme con claridad y fluidez ante los demás.								
22		En qué grado inspiro confianza y seguridad cuando digo algo o realizo una actividad.								
23		En qué grado estoy abierto a la opinión de los demás.								
24		En qué grado trato de involucrar a los demás en asuntos que requieren trabajo en equipo.								
25	Valores	En qué grado soy consciente de todo lo que hago.								
26		En qué medida respeto la opinión de los demás.								
27		En qué grado reconozco mis potencialidades y limitaciones.								
28		En qué medida me entusiasma el desarrollo de una formación militar.								
29		En qué medida ser militar me da reconocimiento social.								
30		En qué grado tengo sensibilidad humana y social.								
31		En qué grado mi convicción es concluir una carrera militar.								
32		En qué grado quiero ejercer la profesión militar de manera competitiva.								

Deserción militar						
N°	Califique las siguientes preguntas según la siguiente escala 1) Totalmente en desacuerdo, 2) En desacuerdo, 3) Indiferente, 4) De acuerdo, 5) Totalmente de acuerdo	1	2	3	4	5
1	En los cuarteles de Moquegua existen buenas condiciones de habitabilidad (dormitorios).					
2	En los cuarteles de Moquegua se otorgan vestuario (ropa) adecuado y suficiente a la tropa.					
3	En los cuarteles de Moquegua otorgan útiles de aseo a los reclutas.					
4	En los cuarteles de Moquegua existen buenas condiciones de alimentación para los reclutas.					
5	En los cuarteles de Moquegua ofrecen oportunidades para continuar estudios a los reclutas.					
6	En los cuarteles de Moquegua se afecta la integridad personal de los reclutas (maltratos).					
7	En los cuarteles de Moquegua se ofrecen una óptima formación militar.					
8	En los cuarteles de Moquegua se ofrecen asistencia médica adecuada a los reclutas.					
9	En los cuarteles de Moquegua se preocupan por el bienestar familiar de los reclutas.					
10	En los cuarteles de Moquegua se ofrece capacitación profesional técnica a través de SENATI, MCETPRO y CARELEC.					
11	En los cuarteles de Moquegua se dan facilidades para que los reclutas asistan a CEBA.					
12	En los cuarteles de Moquegua se brindan oportunidades de acceder a una BECA 18 a los reclutas.					
13	En los cuarteles de Moquegua se brindan oportunidades de acceder al Instituto Superior de las Fuerzas Armadas.					
14	El SMV permite al recluta obtener bonificaciones sobre la nota final para postular a los Institutos de las Fuerzas Armadas.					
15	En los cuarteles de Moquegua se brindan oportunidades de acceder a BECAS de PRONABEC.					
16	El SMV permite que el recluta obtenga una asignación económica digna mensual.					
17	El SMV permite que el recluta obtenga una asignación económica digna por licenciamiento.					
18	El SMV permite que el recluta obtenga viáticos y pasajes.					
19	El SMV permite que el recluta obtenga un seguro de vida.					

Apéndice 3. Matriz de datos

A	B	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
2	2	1	1	2	1	1	4	1	2	2	4	4	3	1	3	4	2	1	4	1	3	2	1	4	2	3	4	3	2	5	5	2	1	1	1	2	1	5	4	3	2	4	3	4	4	5	4	2	2	4	1	1	
2	2	1	1	2	1	1	4	1	2	2	5	5	3	1	3	5	2	2	5	1	3	2	1	4	2	3	4	4	2	3	4	2	1	1	1	1	1	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	2	2	3	1	1	
1	1	1	1	2	1	1	3	1	2	2	3	3	3	1	3	4	2	2	3	1	2	2	2	4	2	3	4	2	2	5	5	2	1	1	2	1	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	2	2	3	1	1		
1	1	1	2	2	1	1	2	1	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	3	1	5	2	2	4	2	3	4	5	2	5	5	2	2	1	1	4	1	5	5	3	2	2	3	4	4	4	4	2	2	4	1	1	
1	1	2	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	2	3	4	2	2	4	1	4	2	2	4	2	3	4	4	2	5	5	2	2	1	1	2	1	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	2	4	1	1		
2	2	2	2	3	2	1	4	2	2	3	4	4	3	2	3	4	2	2	4	1	4	2	2	4	2	3	4	4	2	5	5	2	2	1	1	2	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	1	1	
2	4	2	2	3	2	1	5	2	2	3	5	5	3	2	3	5	2	2	5	1	1	2	2	4	2	3	4	4	2	2	4	4	2	1	1	2	2	4	3	4	3	2	3	4	4	4	2	2	3	1	1		
2	2	2	2	3	2	1	4	2	2	3	5	5	3	3	3	5	2	2	5	1	5	2	2	4	2	3	4	5	2	5	5	2	2	1	1	2	2	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	2	2	4	1	1	
2	2	2	2	3	2	1	4	2	3	3	5	5	3	3	3	5	2	2	5	1	5	2	2	4	3	3	4	5	2	5	5	2	2	1	1	2	2	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	2	4	1	1	
2	2	2	2	3	2	1	4	2	3	3	5	5	3	3	3	5	3	2	5	1	4	2	2	4	3	3	4	4	2	4	4	2	2	1	1	2	2	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	2	4	1	1		
1	1	2	2	3	2	1	3	2	3	3	5	5	3	3	3	5	3	2	5	1	5	2	3	4	3	3	4	5	2	5	5	2	2	1	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	1	1			
1	2	2	2	3	2	1	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	1	4	2	3	4	3	3	4	4	1	5	5	2	2	1	2	2	2	4	4	4	3	2	4	2	4	2	4	2	1	2	1	1	
1	2	2	2	3	2	2	4	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	2	3	4	3	4	4	3	1	4	5	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	2	4	3	4	3	1	3	1	1			
1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	1	5	2	3	4	3	4	4	5	1	3	4	3	3	2	2	1	2	3	3	4	3	4	4	4	4	4	5	3	2	4	1	1	
2	3	2	2	3	2	2	5	2	3	3	5	5	4	3	3	5	3	2	5	1	5	2	3	4	3	4	4	5	1	4	4	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	2	4	1	2	
2	2	2	2	3	2	2	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	1	4	2	3	5	3	4	4	4	1	5	5	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	3	2	4	1	2	
2	3	2	3	3	2	2	5	3	3	3	5	5	4	3	4	5	3	2	5	1	5	2	3	5	3	4	4	5	1	5	5	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	1	2		
1	1	2	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	5	3	2	5	1	5	2	3	5	3	4	4	4	5	1	5	5	3	3	2	2	3	2	5	4	4	4	1	4	1	5	2	5	3	1	1	1	2	
2	2	2	3	3	2	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	3	2	4	1	4	2	3	5	3	4	4	4	1	4	4	3	3	2	2	1	2	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	3	2	4	1	2
1	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	2	3	2	3	5	3	4	4	3	1	4	5	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	3	2	4	1	2	
2	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	5	5	4	3	4	5	3	2	5	2	4	2	3	5	3	4	5	4	1	4	4	3	3	2	2	1	2	4	3	4	4	1	4	2	5	2	5	3	1	1	1	2	
1	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	4	5	4	3	4	5	3	2	5	2	5	2	3	5	3	4	5	5	3	5	5	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3	5	3	1	2	2
1	2	2	3	3	3	2	5	3	3	3	5	5	4	3	4	5	3	3	5	2	1	2	3	5	3	4	5	2	3	4	5	3	3	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	3	2	4	1	2	
1	1	2	3	3	3	2	1	3	3	3	2	2	4	3	4	2	3	3	2	2	4	2	3	5	3	4	5	4	3	4	4	3	3	2	2	1	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	2	4	1	2
1	1	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	3	5	2	5	2	3	5	3	4	5	4	3	4	4	3	2	2	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	2	2	
1	1	2	3	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	3	5	2	3	2	3	5	3	4	5	3	3	5	5	3	4	2	2	3	3	5	4	4	4	2	2	5	3	5	4	1	2	2	2		
1	1	2	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	2	4	3	5	3	4	5	4	3	5	5	3	4	2	2	2	3	4	3	4	4	2	2	3	5	4	1	2	2	3			
1	2	2	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	5	4	4	5	4	3	4	2	2	1	3	3	3	4	4	1	2	1	5	2	5	4	1	1	2	3			
1	1	3	4	4	3	2	3	3	4	4	2	2	4	4	4	2	3	3	2	2	3	4	5	4	4	5	2	3	3	4	4	4	2	2	1	3	2	2	4	4	2	2	4	5	4	5	4	2	3	2	3		
1	2	3	4	4	3	2	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	2	3	5	2	3	4	5	4	4	5	3	3	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	2	4	5	5	4	3	4	2	3			
1	2	3	4	4	3	2	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	3	5	2	3	4	5	4	4	5	5	3	4	4	2	2	1	4	3	3	4	4	1	2	2	5	2	5	4	1	1	2	3		
1	2	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	3	3	2	5	3	4	5	4	4	5	5	3	3	4	4	2	2	1	4	2	2	4	4	3	2	4	5	4	5	4	2	4	2	3		
1	1	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	3	3	2	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	3	4	4	2	2	1	4	2	2	4	4	5	4	5	4	5	4	2	3	2	3	
1	1	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	3	3	2	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	2	2	4	4	3	4	4	1	5	2	5	2	5	4	1	2	2	3
1	1	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	2	5	4	5	3	4	3	3	2	3	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	5	4	2	3	2	3	
2	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	5	4	5	4	4	3	3	2	5	3	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	2	2	2	4	4	3	4	4	3	5	4	5	4	5	4	2	4	2	3		



1	1	4	5	5	4	3	3	4	5	5	2	2	5	5	5	3	5	5	2	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	1	4	2	2	5	4	2	5	3	5	3	5	5	1	3	4	4	
1	1	4	5	5	4	3	2	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	2	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	4	2	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	5	2	4	4	4	
2	3	4	5	5	4	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	2	5	4	4	5	4	2	5	4	5	4	5	5	2	3	4	4	
1	1	4	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	2	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	
1	1	4	5	5	4	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	4	5	2	5	4	3	5	4	2	5	4	5	4	5	5	2	3	4	4	
1	2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	2	5	4	3	5	4	3	5	4	5	4	5	5	2	4	4	4	
1	1	5	5	5	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	2	5	5	4	5	4	2	5	4	5	4	5	5	2	3	4	4
1	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	2	5	5	5	3	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	2	5	2	5	2	5	5	1	2	4	4	4	
1	2	5	5	5	5	4	3	5	5	5	2	2	5	5	5	2	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	1	5	2	5	2	5	5	1	2	4	4	4	
2	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	2	2	5	5	5	3	5	5	2	4	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	2	5	4	3	5	5	1	5	2	5	2	5	5	1	4	4	4	
1	1	5	5	5	5	4	2	5	5	5	3	3	5	5	5	4	5	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	4	5	1	5	2	2	5	5	3	5	4	5	4	5	5	2	4	4	4	
1	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	1	2	5	5	5	2	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	5	3	5	3	5	5	1	2	4	4	4	

## Apéndice 4. Validación de expertos

Jesús Martín Rodríguez Alburquerque Lic. Mba.Mtro.

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

#### I. DATOS GENERALES:

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):

**RODRIGUEZ ALBURQUEQUE, Jesús Martín**

1.2. Grado Académico:

**Magister / Maestro**

1.3. Profesión:

**Licenciado en Administración**

1.4. Institución donde labora / enseña:

**MarMarketing /AngloAmericanQuellaveco / Universidad Nacional de Moquegua**

1.5. Cargo que desempeña / carga académica:

**Gerente General / Consultor en Emprendedorismo, innovación y asociatividad / Investigación de mercados.**

1.6. Denominación del Instrumento:

**Vocación profesional / Deserción militar**

1.7. Autor del instrumento:

**Bach. Carlos Manuel Acosta Mora**

1.8. Programa de posgrado:

**Maestría En Gestión Y Políticas Públicas / Universidad Privada De Tacna Escuela De Postgrado**



FIRMA  
COLEGIATURA  
POSTFIRMA

Tacna, 10 de setiembre de 2023

## II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					x
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					x
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					x
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					x
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				x	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					x
SUMATORIA PARCIAL					4	5
SUMATORIA TOTAL		29				

## III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa 29/30 = 96.66%

3.2. Opinión:

FAVORABLE: **X** DEBE MEJORAR: \_\_\_\_ NO FAVORABLE: \_\_\_\_

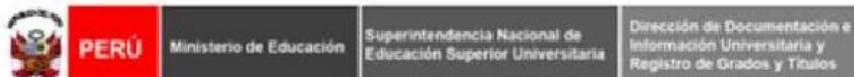
3.3. Observaciones: Aplicación favorable



FIRMA  
COLEGIATURA  
POSTFIRMA

Tacna, 10 de setiembre de 2023

**FICHA**  
**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS**  
**PROFESIONALES**



**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
RODRIGUEZ ALBURQUEQUE, JESUS MARTIN DNI 40604793	<b>MAESTRO EN INVESTIGACION CIENTIFICA E INNOVACION</b>  Fecha de diploma: 09/01/23 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 13/09/2020 Fecha egreso: 08/08/2021	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA <b>PERU</b>
RODRIGUEZ ALBURQUEQUE, JESUS MARTIN DNI 40604793	<b>LICENCIADO EN ADMINISTRACION</b>  Fecha de diploma: 13/05/2009 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN <b>PERU</b>
RODRIGUEZ ALBURQUEQUE, JESUS MARTIN DNI 40604793	<b>BACHILLER EN CIENCIAS ADMINISTRATIVAS</b>  Fecha de diploma: 06/02/2007 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN <b>PERU</b>
RODRIGUEZ ALBURQUEQUE, JESUS MARTIN DNI 40604793	<b>GRADO DE MAGÍSTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS - MBA</b> Fecha de Diploma: TIPO: <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>RECONOCIMIENTO</b></li> </ul> Fecha de Resolución de Reconocimiento: 16/02/2015  Modalidad de estudios: Duración de estudios:	UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ <b>CHILE</b>

Tacna, 10 de setiembre de 2023

Martin Rodriguez Alburqueque  
LIC. MBA MTD - CLAD 04618  
GERENTE GENERAL

FIRMA  
COLEGIATURA  
POSTFIRMA

Félix Rojas Orellana Antro. Mgr.

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE  
INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):

**ROJAS ORELLANA, Félix**

1.2. Grado Académico:

**Magister**

1.3. Profesión:

**Antropólogo**

1.4. Institución donde labora / enseña:

**Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga**

1.5. Cargo que desempeña / carga académica:

**Coordinador de investigación.**

1.6. Denominación del Instrumento:

**Vocación profesional / deserción militar**

1.7. Autor del instrumento:

**Bach. Carlos Manuel Acosta Mora**

1.8. Programa de posgrado:

**Maestría En Gestión Y Políticas Públicas / Universidad Privada De Tacna  
Escuela De Postgrado**



Felix Rojas Orellana. Antro. Mgr.

Tacna, 18 de setiembre de 2023

## II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	May Malo	Malo	Regular	Bueno	May Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					x
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					x
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					x
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				x	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					x
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					x
SUMATORIA PARCIAL					4	5
SUMATORIA TOTAL		29				

## III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa  $29/30 = 96.66\%$

3.2. Opinión:

FAVORABLE: X \_\_\_\_ DEBE MEJORAR: \_\_\_\_ NO FAVORABLE:

\_\_\_\_\_

3.3. Observaciones: Aplicación favorable



Felix Rojas Orellana. Antro. Mgr.

Tacna, 18 de setiembre de 2023

**FICHA**  
**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS**  
**PROFESIONALES**

**REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES**

Graduado	Grado o Título	Institución
ROJAS ORELLANA, FELIX DNI 28311915	BACHILLER EN CIENCIA SOCIAL ANTROPOLOGIA SOCIAL  Fecha de diploma: 31/10/2008 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU
ROJAS ORELLANA, FELIX DNI 28311915	LICENCIADO EN ANTROPOLOGIA SOCIAL  Fecha de diploma: 14/10/2014 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA PERU
ROJAS ORELLANA, FELIX DNI 28311915	Maestro en Antropología Jurídica  Fecha de diploma: 21/06/23 Modalidad de estudios: PRESENCIAL  Fecha matrícula: 02/04/2020 Fecha egreso: 12/02/2021	UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CENTRO DEL PERÚ PERU

Tacna, 18 de setiembre de 2023



Felix Rojas Orellana. Antro. Mgr.

Acevedo Velazco, Christopher Lic.Mgr.

**INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE  
INVESTIGACIÓN**

**I. DATOS GENERALES:**

1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto):

**Acevedo Velazco, Christopher**

1.2. Grado Académico:

**Magister**

1.3. Profesión:

**Licenciado en comunicación**

1.4. Institución donde labora / enseña:

**Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann**

1.5. Cargo que desempeña / carga académica:

**Docente ordinario.**

1.6. Denominación del Instrumento:

**Vocación profesional / deserción militar**

1.7. Autor del instrumento:

**Bach. Carlos Manuel Acosta Mora**

1.8. Programa de posgrado:

**Maestría En Gestión Y Políticas Públicas / Universidad Privada De Tacna  
Escuela De Postgrado**

Tacna, 20 de setiembre de 2023

  
Mg. Christopher Acevedo Velazco  
DNI. Nro. 41094705

## II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					x
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				x	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					x
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					x
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					x
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					x
SUMATORIA PARCIAL					4	5
SUMATORIA TOTAL		29				

## III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa  $29/30 = 96.66\%$

3.2. Opinión:

FAVORABLE: **X** DEBE MEJORAR: \_\_\_\_\_ NO FAVORABLE: \_\_\_\_\_

3.3. Observaciones: Aplicación

Tacna, 20 de setiembre de 2023

  
 Mg. Christopher Acevedo Velazco  
 DNI. Nro. 41094705

## FICHA

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

## REGISTRO NACIONAL DE GRADOS ACADÉMICOS Y TÍTULOS PROFESIONALES

Graduado	Grado o Título	Institución
ACEVEDO VELAZCO, CHRISTOPHER GEORGE DNI 41094705	LICENCIADO EN COMUNICACIÓN SOCIAL EN LA ESP. DE PERIODISMO Y RRPP  Fecha de diploma: 11/02/2008 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN <i>PERU</i>
ACEVEDO VELAZCO, CRISTOPHER GEORGE DNI 41094705	BACHILLER EN CIENCIAS DE LA COMUNICACION SOCIAL.  Fecha de diploma: 24/06/2005 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN <i>PERU</i>
ACEVEDO VELAZCO, CHRISTOPHER GEORGE DNI 41094705	BACHILLER CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN SOCIAL.  Fecha de diploma: 24/06/2005 Modalidad de estudios: -  Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN <i>PERU</i>
ACEVEDO VELAZCO, CHRISTOPHER GEORGE DNI 41094705	GRADO DE MAGÍSTER EN DIRECCIÓN Y GESTIÓN DE EMPRESAS-MBA  Fecha de Diploma: 05/12/2012 TIPO: - RECONOCIMIENTO Fecha de Resolución de Reconocimiento: 03/05/2013  Modalidad de estudios: Duración de estudios:	UNIVERSIDAD DE TARAPACÁ <i>CHILE</i>

Tacna, 20 de setiembre de 2023



Mg. Christopher Acevedo Velazco  
DNI. Nro. 41094705

## Apéndice 5. Carta de autorización

	<b>PERÚ</b>	<b>Ministerio de Defensa</b>	<b>Ejército del Perú</b>	<b>3ª Brigada Blindada</b>
---	-------------	------------------------------	--------------------------	----------------------------

**"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"**

Moquegua, 17 de agosto de 2023

**Carta N° 003- 2023/DE/ 3a BRIG BLIN.**  
**Sr. Carlos Manuel Acosta Mora**

**REFERENCIA:** Carta N°001-2023/CMAM del 19 de enero de 2023

**ASUNTO:** AUTORIZACIÓN PARA LA REALIZACIÓN DE UNA INVESTIGACIÓN ACADÉMICA.

A través del presente y habiendo evaluado la misiva remitida a nuestra Comandancia de Armas 3ª Brigada Blindada, autorizamos la realización del proyecto de tesis denominado **"LA VOCACIÓN PROFESIONAL COMO SERVIDOR PÚBLICO Y LA DESERCIÓN AL SERVICIO MILITAR VOLUNTARIO EN EL DEPARTAMENTO DE MOQUEGUA AL AÑO 2023"**, por ello le agradeceremos las comunicaciones posteriores realizarlas al correo [3abrig.blin.ep@gmail.com](mailto:3abrig.blin.ep@gmail.com), a fin de ser atendido, debiendo considerar la antelación suficiente en plazos para lo concerniente a la remisión de información.

Toda vez que se le insta de acuerdo con lo establecido en la Ley N° 27806 - Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, toda persona tiene derecho a solicitar y recibir información pública siempre que haya sido creada u obtenida por este Organismo o que se encuentre en su posesión o bajo su control. Y lo invitamos a que posterior a la culminación de su investigación pueda remitirnos un ejemplar para ser considerado como instrumento de referencia para una propuesta de mejora y/o validación.

Sin otro particular hago propicia para expresar los éxitos que su gestión requiere.




O - 216727370 - Af  
**JULIO LÚSES MORI RASABAL**  
 Comandante General de la 3a Brig Blin