



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TESIS

**Gestión administrativa académica y su relación con la evaluación
del desempeño laboral del personal discente en la Escuela de
Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú,
2017**

PRESENTADA POR:

Bach. REGALADO TRONCOSO, MIGUEL ANGEL

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS**

**Lima – Perú
2019**



**VICERRECTORADO ACADÉMICO
ESCUELA DE POSGRADO**

TÍTULO DE LA TESIS

**Gestión administrativa académica y su relación con la evaluación
del desempeño laboral del personal discente en la Escuela de
Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú,
2017**

LINEA DE INVESTIGACIÓN:

DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Asesor:

Dr. Leoncio Chumpitasi Venegas

Dedicatoria:

A mis padres, Alberto y Flor de María por su ejemplo y enseñanzas. A mi compañera Angélica por su comprensión y amor, así como a mis hijos Michelle y Alessandro, mi gran motivación.

Agradecimientos:

Esta tesis ha sido posible por el apoyo de muchas personas.

A mi asesor Dr. Leoncio Chumpitasi Venegas, por haber rescatado mi proyecto de tesis y por darme el impulso para seguir adelante con el presente trabajo de investigación.

Mi profunda gratitud a la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, por haber sido motivadora e inspiradora para esta investigación y a mi querida familia.

Mi eterna gratitud a Dios que me dio la fortaleza, entendimiento y amor.

RECONOCIMIENTO:

A la Universidad Alas Peruanas por darme la oportunidad de enriquecer mi perfil profesional y a mis docentes que expandieron mi perfil académico.

ÍNDICE

Carátula	
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Reconocimiento	v
Índice	vi
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Introducción	xv

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1	Descripción de la realidad problemática	16
1.2	Delimitación de la Investigación	18
1.2.1	Delimitación espacial	18
1.2.2	Delimitación social	18
1.2.3	Delimitación temporal	18
1.2.4	Delimitación conceptual	18
1.3	Problema de investigación	18
1.3.1	Problema principal	18
1.3.2	Problemas específicos	19
1.4	Objetivos de la investigación	19
1.4.1	Objetivo General	19
1.4.2	Objetivos Específicos	19
1.5	Justificación e importancia de la investigación	20
1.5.1	Justificación	20
1.5.2	Importancia	21
1.6	Factibilidad de investigación	21
1.7	Limitaciones de estudio	21

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1	Antecedentes del Problema	22
2.2	Bases teóricas o científicas	27
2.3	Definición de términos básicos	40

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1	Hipótesis general	42
3.2	Hipótesis específicas	42
3.3	Definición conceptual y operacional de las variables	43
3.4	Cuadro de Operacionalización de variables	44

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACION

4.1	Enfoque, Tipo y Nivel de investigación	46
4.1.1	Enfoque de la Investigación	46
4.1.2	Tipo de Investigación	46
4.1.3	Nivel de Investigación	46
4.2	Métodos y Diseño de Investigación	47
4.2.1	Métodos de Investigación	47
4.2.1.1	Método General (HIPOTÉTICO DEDUCTIVO)	47
4.2.1.2	Método Específicos (ESTADÍSTICO)	47
4.2.2	Diseño de Investigación	47
4.3	Población y muestra de la Investigación	47
4.3.1	Población	47
4.3.2	Muestra	48
4.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	49
4.4.1	Técnicas	49
4.4.2	Instrumentos	49
4.4.3	Validez y confiabilidad	49
4.4.4	Procesamiento y análisis de datos	51
4.4.5	Ética en la investigación	52

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1	Análisis descriptivo	53
5.2	Análisis Inferencial	74

CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS 81

CONCLUSIONES 83

RECOMENDACIONES 84

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA 85

ANEXOS

87

1. Matriz de consistencia
2. Instrumentos (s) de recolección de datos organizado en variables, dimensiones e indicadores
3. Validación de Expertos
4. Copia de la data procesada
5. Consentimiento informado
6. Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo de campo
7. Declaratoria de autenticidad del informe de tesis

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Programa Técnico Doctrinario Administrativo (PTDA): Nivel Superior.....	37
Tabla 2. Programa Técnico Doctrinario Administrativo (PTDA): Nivel Intermedio.....	38
Tabla 3. Programa Técnico Doctrinario Administrativo (PTDA): Nivel Inicial.....	39
Tabla 4. Cuadro de Operacionalización de Variables.....	44
Tabla 5. Resultados de la validación de contenido del instrumento.....	50
Tabla 6. ¿Considera que la gestión del Programa Técnico Doctrinario Administrativo se relaciona con la evaluación del desempeño laboral del personal militar discente?	54
Tabla 7. ¿Considera que el PTDA que ha cursado, incrementa sus capacidades profesionales y niveles de producción en su desempeño laboral dentro de la FAP?...	55
Tabla 8. ¿Considera que el PTDA que ha cursado le brinda los conocimientos suficientes para su participación exitosa en los procesos de planeamiento conjunto, según las competencias de su especialidad?	56
Tabla 9. ¿Considera que el PTDA que ha cursado le brinda los conocimientos suficientes para su participación en los procesos de operaciones conjuntas, según las competencias de su especialidad?	57
Tabla 10. ¿Cómo egresado del PTDA siente que sus conocimientos son óptimos para un eficiente desempeño en procesos de Doctrina Operacional de Comando y Control Conjunto?.....	58
Tabla 11. ¿Cómo egresado del PTDA considera que su desempeño y participación en procesos de defensa nacional y operaciones de mantenimiento de paz son óptimos?	59
Tabla 12. ¿Considera que las asignaturas desarrolladas en el PTDA del área estratégico institucional le permiten un óptimo desempeño laboral en la gestión de recursos en su unidad?.....	60
Tabla 13. ¿Considera usted que los contenidos desarrollados en el PTDA no le ha generado impactos favorables en su desempeño óptimo de control interno?.....	61
Tabla 14. ¿Los contenidos de las asignaturas desarrolladas del área cultural del PTDA son muy básicos y no favorece la aplicación de estrategias de refuerzo para direccionar al personal hacia el logro de valores y objetivos institucionales?.....	62
Tabla 15. ¿Considera que el contenido de las asignaturas de investigación científica desarrolladas en el PTDA no es suficiente para desarrollar proyectos de investigación tecnológica en la unidad donde labora?.....	63
Tabla 16. ¿Considera que los contenidos de las asignaturas del área estratégico institucional fortalecen sus competencias para generar un clima organizacional positivo	

en su área de responsabilidad de su unidad de nombramiento?	64
Tabla 17. ¿Fomenta en el personal a su cargo el desarrollo de actividades castrenses en el contexto de los Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario?.....	65
Tabla 18. ¿El contenido de la asignatura de administración documentaria del área estratégico institucional le permite gestionar la documentación generada y recibida en la unidad donde labora?.....	66
Tabla 19. ¿Los contenidos desarrollados en el PTDA no le han permitido optimizar sus competencias aeroespaciales aplicadas al área de su especialidad aeronáutica para el resguardo de la seguridad y defensa nacional?.....	67
Tabla 20. ¿En cuánto a la gestión del PTDA, considera que los procesos de programación académica es realizado en el marco de los parámetros pedagógicos para generar confianza y estabilidad en los participantes?.....	68
Tabla 21. ¿Considera que la gestión del PTDA es realizada por personal que refleja limitado conocimiento pedagógico?	69
Tabla 22. ¿Considera que la gestión de los procesos de planificación, programación y registro de la evaluación es realizada por personal con limitado conocimientos pedagógicos?.....	70
Tabla 23. ¿Los encargados de gestionar los procesos de evaluación realizan permanentemente actividades de supervisión, control de la actividad docente con fines de retroalimentación?.....	71
Tabla 24. ¿Considera que la evaluación en el Programa Técnico Doctrinario Administrativo no implica procesos cuantitativos y cualitativos del aprendizaje del participante?	72
Tabla 25. ¿Considera que los criterios del proceso de evaluación están formulados en concordancia a los objetivos educativos del Programa Técnico Doctrinario Administrativo?	73
Tabla 26. Prueba de Kolmogrov-Smirnov para una muestra.....	74
Tabla 27. Contrastación de Hipótesis, Prueba Pearson.....	75
Tabla 28. Contrastación de la hipótesis específica (1).....	76
Tabla 29. Contrastación de la hipótesis específica (2).....	77
Tabla 30. Contrastación de la hipótesis específica (3).....	78
Tabla 31. Contrastación de la hipótesis específica (4).....	79

ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1.** ¿Considera que la gestión del Programa Técnico Doctrinario Administrativo se relaciona con la evaluación del desempeño laboral del personal militar discente?.....54
- Figura 2.** ¿Considera que el PTDA que ha cursado, incrementa sus capacidades profesionales y niveles de producción en su desempeño laboral dentro de la FAP?.....55
- Figura 3.** ¿Considera que el PTDA que ha cursado le ha brindado los conocimientos suficientes para su participación exitosa en los procesos de planeamiento conjunto, según las competencias de su especialidad?.....56
- Figura 4.** ¿Considera que el PTDA que ha cursado le ha brindado los conocimientos suficientes para su participación en los procesos de operaciones conjuntas, según las competencias de su especialidad?.....57
- Figura 5.** ¿Cómo egresado del PTDA siente que sus conocimientos son óptimos para un eficiente desempeño en procesos de Doctrina Operacional de Comando y Control Conjunto?58
- Figura 6.** ¿Cómo egresado del PTDA considera que su desempeño y participación en procesos de defensa nacional y operaciones de mantenimiento de paz son óptimos?.....59
- Figura 7.** ¿Considera que las asignaturas desarrolladas en el PTDA del área estratégico institucional le permiten un óptimo desempeño laboral en la gestión de recursos en su unidad?60
- Figura 8.** ¿Considera usted que los contenidos desarrollados en el PTDA no le ha generado impactos favorables en su desempeño óptimo de control interno?.....61
- Figura 9.** ¿Los contenidos de las asignaturas desarrolladas del área cultural del PTDA son muy básicos y no favorece la aplicación de estrategias de refuerzo para direccionar al personal hacia el logro de valores y objetivos institucionales?.....62
- Figura 10.** ¿Considera que el contenido de las asignaturas de investigación científica desarrolladas en el PTDA no es suficiente para desarrollar proyectos de investigación tecnológica en la unidad donde labora?.....63

Figura 11. ¿Considera que los contenidos de las asignaturas del área estratégico institucional fortalecen sus competencias para generar un clima organizacional positivo en su área de responsabilidad de su unidad de nombramiento?.....	64
Figura 12. ¿Fomenta en el personal a su cargo el desarrollo de actividades castrenses en el contexto de los Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario?.....	65
Figura 13. ¿El contenido de la asignatura de administración documentaria del área estratégico institucional le permite gestionar la documentación generada y recibida en la unidad donde labora?.....	66
Figura 14. ¿Los contenidos desarrollados en el PTDA no le han permitido optimizar sus competencias aeroespaciales aplicadas al área de su especialidad aeronáutica para el Resguardo de la seguridad y defensa nacional?.....	67
Figura 15. ¿En cuánto a la gestión del PTDA, considera que los procesos de planificación académica es realizado en el marco de los parámetros pedagógicos para generar confianza y estabilidad en los participantes?.....	68
Figura 16. ¿Considera que la gestión del PTDA es realizada por personal que refleja limitado conocimiento pedagógico?.....	69
Figura 17. ¿Considera que la gestión de los procesos de planificación, programación y registro de la evaluación es realizada por personal con limitado conocimientos pedagógicos?.....	70
Figura 18. ¿Los encargados de gestionar los procesos de evaluación realizan permanentemente actividades de supervisión, control de la actividad docente con fines de retroalimentación?.....	71
Figura 19. ¿Considera que la evaluación en el Programa Técnico Doctrinario Administrativo no implica procesos cuantitativos y cualitativos del aprendizaje del participante?.....	72
Figura 20. ¿Considera que los criterios de evaluación están formulados en concordancia a los objetivos educativos del Programa de Perfeccionamiento Profesional?.....	73

Resumen

La presente investigación se realizó en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, tuvo como objetivo general establecer cómo se correlaciona la Gestión Administrativa del Programa Técnico Doctrinario Administrativo y el desempeño laboral del personal militar: Técnicos de la Fuerza Aérea del Perú 2017; el trabajo de investigación fue de tipo Básico, nivel descriptivo correlacional, de diseño no experimental; la población estuvo conformada por 110 militares del grado de Técnicos, egresados del Programa Técnico Doctrinario Administrativo y una muestra de 86, la técnica que se empleó para recolectar información fue una encuesta dirigida al personal de Técnicos, siendo el instrumento un cuestionario elaborado de acuerdo a los indicadores de las variables de la investigación.

Se concluyó que existe un alto grado de correlación entre la Gestión Administrativa Académica y la Evaluación del desempeño laboral del personal discente en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento FAP 2017. Con un r de 0,856, con un nivel de significancia de $p < 0.05$.

Asimismo, se recomienda que el Director General de Educación (DIGED) diseñe e implemente una política de evaluación anual de las actividades académicas de la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento (ESCAP), con la finalidad de detectar algunas limitaciones y efectuar las modificaciones y actualizaciones necesarias, para mejorar la gestión administrativa de los Programas Técnico Doctrinario Administrativo (PTDA), en relación a la evaluación del desempeño laboral del personal militar discente de la Fuerza Aérea del Perú.

Palabras Claves: *Programa Técnico Doctrinario Administrativo (PTDA), Gestión Académica, desempeño laboral, programación académica, evaluación.*

Abstract

The present investigation was carried out in the Training and Improvement School of the Peruvian Air Force. Its general objective was to establish how the Administrative Management of the Professional Improvement Academic Program is correlated with the labor performance of the military personnel: Air Force Technicians Peru 2017; the study was descriptive level correlational, non-experimental design; the population consisted of 110 military technicians, graduates of the Administrative Technical Doctrinary Program and a sample of 86, the technique used to collect information was a survey aimed at the staff of technicians, the instrument being a questionnaire prepared according to the indicators of the research variables. It was concluded that there is a high degree of correlation between the Academic Administrative Management and the Evaluation of the work performance of the teaching staff in the School of Training and Improvement FAP 2017. With an r of 0.856, with a level of significance of $p < 0.05$.

Keywords: *Administrative Doctrinal Technical Program, Academic Management, job performance, academic programming, evaluation.*

INTRODUCCIÓN

La Fuerza Aérea del Perú, a través de la Dirección General de Educación, responsable de la formación, capacitación y perfeccionamiento del personal militar FAP, cuenta con la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento FAP (ESCAP), responsable de mantener actualizado y capacitado al personal de Técnicos y Suboficiales en diversos aspectos: militares, administrativos, doctrinarios, de gestión, etc.

Actualmente los programas de perfeccionamiento profesional desarrollan una serie de asignaturas que deberían elevar el nivel profesional del personal militar, sin embargo, se ha observado que la gestión administrativa académica refleja ciertas limitaciones, en vista que los alumnos participantes del mencionado programa evidencian bajos niveles de aprendizaje; asimismo, posterior a la realización del programa, una limitada capacidad de productividad en sus cargos laborales.

Por tal motivo, se decidió realizar la presente Tesis de Investigación, con la finalidad de precisar cómo la Gestión administrativa académica se relaciona con la evaluación del desempeño laboral del personal discente en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú 2017.

Asimismo, el propósito del presente trabajo de investigación es de lograr que el personal militar designado a realizar la capacitación del programa técnico doctrinario administrativo (PTDA) encuentre satisfacción en que los cursos que realizará tendrán incidencia en sus respectivos campos laborales, en las diferentes unidades y dependencias de la Fuerza Aérea del Perú; resaltándose que una reestructuración en la programación y evaluación del PTDA logre alcanzar en el personal discente el mayor grado aplicación y aprendizaje, que será de utilidad para los objetivos institucionales, y por ende del Estado.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

A nivel mundial el cambio educativo en la sociedad del conocimiento es el objetivo principal para el crecimiento y desarrollo de los países, las instituciones educativas enfrentan grandes desafíos y problemas con relación al futuro, en tal sentido, actualmente la globalización permite la posibilidad de aprovechar oportunidades de transformación en las instituciones educativas, y por consiguiente en América Latina, la Fuerzas Armadas están implementando reformas educativas relativas a los cambios y necesidades presentadas con el correr del tiempo.

El desarrollo de las actitudes colaborativas incide en el cambio de valores, el establecimiento de los vínculos afectivos y el mejoramiento de las relaciones sociales entre los docentes de la institución educativa, al transferir el poder, empodera a los actores, relaja la tensión y la presión, reconstruyendo los valores, las normas y los patrones de comportamiento, reconociéndose los docentes como personas con quienes cooperar, mejorando las relaciones con empatía, para pasar de una moral individual a una moral de grupo con proyección social. Los aspectos mencionados transforman la cultura individualista en colaborativa y el clima educativo institucional, y el clima institucional modela las actitudes de los docentes e influye su desempeño VIII individual, como percepción del ambiente en el cual desarrollan sus actividades habituales (Arón y Neva, 2004, p. 25).

A nivel nacional, el Ministerio de Defensa a través del Alto Mando de la Fuerza Aérea del Perú, está comprometido con estas transformaciones y cambios educativos, en relación con las necesidades de la Institución. En la actualidad nos encontramos dentro de un proceso encaminado a obtener calidad como resultado de nuestras acciones, desde lo más mínimo hasta en los procesos más complejos. Esta búsqueda de la calidad, genera un sentimiento de responsabilidad a los encargados de la gestión en las instituciones educativas, que obliga a exigir un resultado de calidad de manera continua.

En nuestra sociedad actual, llamada la sociedad del conocimiento y de la información, se dan retos y posibilidades en donde confluyen demandas sociales, necesidades educativas, propuestas pedagógicas y avances tecnológicos.

La Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento, por disposición de la Dirección General de Educación, órgano rector de los procesos y/o actividades educativas en la Fuerza Aérea del Perú en donde se realizará la presente investigación tiene como misión capacitar y perfeccionar al personal militar y civil de la FAP en aspectos administrativos y en el ámbito aeroespacial, en concordancia con los objetivos institucionales y educativos, dentro de una cultura de calidad e innovación, con valores y competencias adecuadas, con el fin de alcanzar niveles de excelencia durante su desempeño en la Fuerza Aérea.

El trabajo docente en equipo se desarrolla en el marco de la dinámica grupal que caracteriza la cultura y el clima institucional. El liderazgo directivo y la participación de los docentes en los procesos de gestión, democratizan la dinámica grupal, y propician el cambio de actitudes, más allá de las condiciones y de los recursos educativos: "...no podemos preocuparnos solamente por la infraestructura, el currículo, los materiales educativos y los conocimientos de los maestros, sino también por el fortalecimiento de un clima institucional donde los adultos superen sus conflictos, reconstruyan sus relaciones humanas, desarrollen un trabajo en equipo, respeten las normas, trabajen con motivación y desarrollando la motivación individual y colectiva, etc." (Vexler 2007, p. 150).

Con el propósito de contribuir a superar esta problemática en la ESCAP, se investigará la relación que existe entre la gestión administrativa académica y la

evaluación del desempeño laboral de los alumnos que participaron en los programas indicados y realizados por la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, para contribuir con el conocimiento y mejorar el servicio educativo que se brinda al personal militar FAP, y así alcanzar calidad educativa, incrementando sustantivamente los índices en la evaluación del desempeño laboral del personal discente, y que permitirá capacidad para el logro de la misión y objetivos institucionales, en beneficio de nuestro país.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1 Delimitación Espacial

El trabajo de investigación se realizó en la Escuela de capacitación y perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, en Av. Jorge Chávez N° 525 Barranco, Lima.

1.2.2 Delimitación Social

Programas académicos de perfeccionamiento profesional de nivel superior, llamado Programa técnico doctrinario administrativo (PTDA), dirigidos al personal militar concursantes a ascenso de los grados de técnicos de tercera, segunda y primera, en sus diferentes niveles: Inicial, Intermedio y Superior respectivamente.

1.2.3 Delimitación Temporal

El trabajo de investigación se inició el 14 de Octubre 2017, y terminó en el mes de marzo del 2019.

1.2.4 Delimitación Conceptual

La presente investigación estará basada en los conceptos científicos que hemos utilizado en el transcurso de la investigación, tanto en nuestras variables, marcos teóricos y bases teóricas científicas.

1.3. PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN

1.3.1 Problema principal

¿De qué manera la Gestión Administrativa académica se relaciona con la evaluación del desempeño laboral del personal discente en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017?

1.3.2 Problemas específicos:

1.3.2.1 ¿De qué manera se relaciona el proceso de programación Académica y la evaluación del desempeño laboral del personal discente en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017?

1.3.2.2 ¿De qué manera se relaciona el proceso de evaluación Académica y la evaluación del desempeño laboral del personal discente en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017?

1.3.2.3 ¿De qué manera la Gestión Administrativa académica se relaciona con el campo de acción estratégico conjunto del personal discente en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017?

1.3.2.4 ¿De qué manera la Gestión Administrativa académica se relaciona con el campo de acción estratégico institucional del personal discente en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017?

1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1 Objetivo general:

Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa Académica y la Evaluación del desempeño laboral del personal discente en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento FAP 2017.

1.4.2 Objetivos específicos:

1.4.2.1 Determinar la relación que existe entre el proceso de programación Académica y la evaluación del desempeño laboral del personal discente en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017.

1.4.2.2 Determinar la relación que existe entre el proceso de evaluación Académica y la evaluación del desempeño laboral del personal discente en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017.

1.4.2.3 Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa académica y el campo de acción estratégico conjunto del personal discente en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017?

1.4.2.4 Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa académica y el campo de acción estratégico institucional del personal discente en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017?

1.5 JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1 JUSTIFICACIÓN

Los resultados de la investigación planteada, desde un **plano teórico** podrían ser utilizados para encaminar nuevas investigaciones relacionadas con la gestión administrativa académica por parte Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de Fuerza Aérea del Perú en la evaluación de desempeño laboral del personal discente.

Por otro lado, el trabajo desde un **plano práctico** será útil para resolver problemas prácticos referentes al proceso de programación académica en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento en la evaluación de desempeño laboral del personal discente.

Además, el presente trabajo desde un **plano metodológico**, a través del método aplicado, la validez y confiabilidad de la técnica e instrumento elaborado y empleado en la tesis, resultarán eficaces para otras investigaciones.

Asimismo en el **plano científico**, la presente tesis investigación se justifica porque se determinó la relación que tiene la gestión administrativa académica y la evaluación de desempeño laboral del personal discente en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de Fuerza Aérea del Perú, en vista que actualmente se encuentran diversas limitaciones presentadas en los procesos Académicos, de orden tecnológico y pedagógico que no permiten el rendimiento académico apropiado de los alumnos, impactando desfavorablemente en sus cargos laborales.

1.5.2 IMPORTANCIA

La presente tesis de investigación es de importancia porque analizará y estudiará las limitaciones en los procesos académicos de la gestión administrativa académica del Programa Técnico Doctrinario Administrativo y su relación con la evaluación del desempeño laboral del personal discente; asimismo, nos permitirá identificar la situación actual y el grado de efectividad en la gestión del programa en mención, considerándose de gran aporte para contribuir a optimizar su desarrollo y obtener los mejores resultados en el desempeño laboral.

Es importante también, porque nos permitirá realizar propuestas con indicadores de calidad para optimizar y medir permanentemente el desarrollo de los procesos académicos, así como en los resultados en el desempeño laboral por parte del personal discente que realiza el Programa Técnico Doctrinario Administrativo en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú.

1.6 FACTIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación nos resultó factible en vista que se contó con el aporte de los recursos humanos, financieros y materiales, obteniendo asimismo el apoyo de la Dirección de la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la FAP (ESCAP), quien a la vez considera valioso todo aporte que se enmarque con la contribución del conocimiento en mejoras de los objetivos académicos institucionales.

1.7 LIMITACIONES DE ESTUDIO

Durante el desarrollo de la presente investigación se presentaron algunas limitaciones de acceso a información, siendo éstas intrascendentes para lograr con el objetivo; asimismo, contamos con la disponibilidad del personal docente y discente del Programa Técnico Doctrinario Administrativo de la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1 INVESTIGACIONES NACIONALES

2.1.1.1 Quichca (2012), en la investigación:

Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga Ayacucho; Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación, Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Lima – Perú).

El autor resalta que los Institutos Superiores de educación, necesitan de Calidad de Gestión Administrativa académica, basadas en los principios fundamentales de la Calidad Total, y que consideran en su concepción del ser humano como un capital potencial del conocimiento, que se respalda en la enseñanza, la honestidad, la ética, la eficiencia, responsabilidad y la efectividad, traducida en trabajos de investigación (p. 16).

Lo que nos quiere manifestar, que deben existir los principios de calidad al realizar gestión académica teniendo en consideración en nuestra tesis de investigación que el personal militar discente es un gran capital que se le debe capacitar para cumplir con las exigencias laborales.

Asimismo el autor menciona que la gestión de calidad requiere la implementación sistemática de los servicios de apoyo como son la gestión

económica, áreas de computación, bibliotecas especializadas, servicios administrativos, materiales didácticos y planta física, para asegurar la efectividad y mejoramiento de los programas de gestión administrativa (p. 17).

Esto significa que ambas variables, deben relacionarse en una gestión que permita una formación profesional de alto nivel académico para el personal militar, que enriquezca y promueva el desarrollo institucional, de capacitar profesionales que sepan “consumir” y “producir” ciencia y tecnología, con cualidades morales, éticos, reflexivos, innovadores y creativos.

2.1.1.2 Sandoval (2014), en la investigación:

Gestión administrativa y desempeño docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo, 2014; Tesis para obtener el grado académico de doctor en administración de la educación, Universidad César Vallejo (Trujillo – Perú).

El autor resalta la importancia en su estudio que le permite analizar e interpretar el proceso de gestión administrativa mediante la coordinación y asignación de los recursos para lograr los objetivos y metas institucionales y con el buen desempeño docente, el cumplimiento de funciones y responsabilidades en el proceso de formación profesional en los institutos superiores. (p. 78)

Lo que nos quiere manifestar, que para lograr la capacitación profesional del personal militar de la ESCAP, es necesario analizar e interpretar la asignación de los recursos así como el cumplimiento de las funciones y responsabilidades docentes.

2.1.1.3 Vargas (2010), en la investigación:

Gestión Pedagógica del Trabajo Docente a través de Grupos Cooperativos; Tesis para optar el Grado Académico de Magíster en Educación con mención en Gestión de la Educación, Pontificia Universidad Católica del Perú (Lima – Perú).

El autor manifiesta que el trabajo docente en equipo es una de las estrategias de gestión pedagógica practicada por directivos y docentes en el quehacer de las instituciones educativas. Los equipos de trabajo docente participan en los

procesos de gestión institucional, administrativa y pedagógica para mejorarlos, en el proceso participativo de elaboración de los instrumentos de gestión como construcción colectiva de aspiraciones, en la visión, la misión y los valores institucionales, señalando la ruta de para promover aprendizajes de calidad de los estudiantes. (p. vi)

Lo que nos quiere manifestar, que las limitaciones a la participación de los docentes en los procesos de gestión académica, influye negativamente en la calidad del aprendizaje del personal discente.

2.1.1.4 Joo (2004), en la investigación:

Análisis y propuesta de gestión pedagógica y administrativa de las tics, para construir espacios que generen conocimiento en el colegio “Champagnat”; tesis para optar el título de magíster en educación con mención en Gestión, Pontificia Universidad Católica del Perú (Lima – Perú).

El autor menciona que en la actualidad nos encontramos en la era de la información y del conocimiento afrontando una serie de retos, los mismos que en el aspecto educativo se manifiestan en la motivación y credibilidad de la escuela cuestionada cuando el entorno de la clase está separada o lejos del entorno del hogar y del ambiente público, el desafío de reconocer que la tecnología no es un fin sino un medio y el desafío de trabajar a largo plazo con propuestas articuladas y planificadas teniendo en cuenta los cambios constantes en la era de la información y los gastos que se pueden afrontar. (p. 5)

Lo que nos quiere manifestar, que la aceleración en los cambios sociales y tecnológicos actuales agudiza la necesidad de replantearse la educación para adecuarla a los nuevos retos y tensiones de la sociedad de la información y el conocimiento.

2.1.1.5 Domínguez B. (1999), citado por **García J. (2008)**, en la investigación:

El desempeño docente, metodologías didácticas y el rendimiento de los alumnos de la “Escuela Académico Profesional de Obstetricia de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”; Tesis para optar el grado de

Magíster en Medicina, en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima
- Perú.

El autor resalta que las conclusiones del estudio realizado dan cuenta que los factores de desempeño docente y métodos didácticos influyen positivamente en el rendimiento académico de los estudiantes (p. 35).

Lo que nos quiere manifestar, que el cumplimiento a cabalidad de las funciones y responsabilidades docentes mediante métodos didácticos inciden en el aprendizaje académico y por ende los mejores resultados en el desempeño laboral.

2.1.2 INVESTIGACIONES INTERNACIONALES

2.1.2.1 Arratia (2010), en la investigación:

Desempeño laboral y condiciones de trabajo docente en Chile: Influencias y Percepciones desde los evaluados; Tesis para optar al grado de Magíster en Ciencias Sociales Mención Sociología de la Modernización; Universidad de Chile.

El autor resalta que los docentes centran su desarrollo y el entendimiento de su profesión desde un enfoque vocacional, que debe sobreponerse a todas las condiciones del contexto académico y laboral, debido a la importancia de los estudiantes por sobre el profesor. (p. 8)

Lo que nos quiere manifestar, que la vocación de servicio incidiría en la importancia de la relación entre condiciones de trabajo, desempeño y la Evaluación de Desempeño Docente. En tal sentido, es posible indicar que para los docentes las condiciones materiales de trabajo y la satisfacción laboral se encuentran relacionadas y mediadas por el sentido vocacional de la profesión.

2.1.2.2 Martínez (2013), en la investigación:

Gestión del Talento Humano por competencias para una empresa de las Artes Gráficas, Tesis para obtener el grado de maestro en administración, Instituto Politécnico Nacional de México.

El autor nos manifiesta refiriéndose al docente, que dentro de las actividades de “conservación” de talento por parte de la institución, se requiere un

sistema de conservación que no esté basado únicamente en las recompensas monetarias o en el posible “status quo” que pueda adquirir el individuo. (p. 10)

Lo que nos quiere resaltar que se busca que todo el sistema educacional sea generador de vínculos más profundos entre la institución y el docente, como son la capacitación continua, el compromiso, la preocupación auténtica de ambas partes, el bienestar social y familiar del trabajador, entre otros.

2.1.2.3 Medina (2012), en la investigación:

Modelo de gestión académica basado en el desempeño docente y su relación con el rendimiento académico en institutos de educación superior, Tesis para optar al título de Magíster en ciencias administrativas mención gerencia general; Universidad del Oriente, Puerto La Cruz – Venezuela.

El autor nos manifiesta que la excelencia en los resultados académicos empieza con una adecuada evaluación. Evaluar el desempeño del docente no significa proyectar en él las limitaciones del sistema educativo, sino generar una nueva cultura de la calidad, a partir de una reflexión compartida entre los diferentes actores que participan en este proceso, para posibilitar espacios abiertos para el desarrollo profesional del educador.

Lo que nos quiere manifestar que la evaluación del desempeño docente no tiene una finalidad propia, sino que es un medio para mejorar la docencia, el cual se legitima en la medida en que contribuye a incrementar la autoestima, motivación y el prestigio del educador.

2.1.2.4 Ramírez (2014), en la investigación:

Capacitación y desempeño laboral de los empleados de la Universidad “Linda Vista de la Unión Mexicana de Chiapas”, Tesis para optar el grado de maestro en Administración en la Universidad de Morelos – México.

El autor resalta en su estudio la evolución que ha tenido la universidad al paso de los años desde el 25 de noviembre del 2001 hasta el 2010, que comenzó la apertura de su ciclo escolar, como se vive en un mundo globalizado y competitivo, donde la competencia ya no es a nivel local sino internacional, las evaluaciones del desempeño y capacitación de los maestros proporcionan a la universidad recursos humanos altamente

calificados en términos de conocimiento, habilidad y actitud para un mejor desempeño en su trabajo y poder estar a la vanguardia de los demás. Dada la importancia, se considera de gran interés en el presente estudio se determina si la capacitación influye en el desempeño laboral de los maestros (p. 9).

Lo que nos quiere manifestar que el estudio se centraliza en el desempeño y capacitación de los maestros de la universidad, donde se evalúa si las capacitaciones influyen en el desempeño laboral, lo cual repercute en la enseñanza hacia los alumnos..

2.1.2.5 Iturralde (2011), en la investigación:

La evaluación del desempeño laboral y su incidencia en los resultados del rendimiento de los trabajadores de la cooperativa de ahorro y crédito "Oscus LTDA", de la ciudad de Ambato en el año 2010, Tesis para optar el título de ingeniería en contabilidad y auditoría CPA, Universidad Técnica de Ambato – Ecuador.

El autor señala que actualmente el mundo empresarial se encuentra en un cambio continuo y con el instrumento de evaluación de desempeño laboral se detectan problemas de supervisión, integración del trabajador en la empresa, la falta de aprovechamiento del potencial y sobre todo la escasa motivación que existe, en la empresa en estudio carece de una evaluación correcta y por ende no cuenta con una medición clara del rendimiento del trabajador (p. 2).

Lo que nos quiere manifestar que la evaluación del desempeño laboral es un instrumento y una necesidad para las empresas donde le permiten contar con indicadores del rendimiento del trabajador y poder tomar medidas correctivas para que el personal desempeñe de la mejor manera sus tareas.

2.2 BASES TEÓRICAS Ó CIENTIFICAS

Se presenta un aporte teórico o científico de las variables gestión administrativa académica y evaluación del desempeño laboral.

2.2.1 Gestión Administrativa Académica

Se pueden definir con los siguientes autores:

2.2.1.1 Según Delgado, J. y Guzmán, L. (2013) resalta a la gestión administrativa como el proceso mediante el cual se asigna y coordina de manera óptima los recursos humanos, financieros, materiales, tecnológicos y académicos para lograr los objetivos y metas de la institución educativa. También se puede definir como conjunto de actividades planificadas y de coordinación permanente de recursos humanos, materiales, financieras y de tiempo para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la organización.

2.2.1.2 Según Terry, G. (1995) conceptualiza que la gestión administrativa constituye un proceso que busca solucionar problemas de asignación de recursos y la coordinación de los diversos recursos con los que se cuenta (humanos, materiales, financieros, tecnológicos, académicos); cuya finalidad es lograr los objetivos y metas trazadas. Asimismo, enfatiza que en el campo educativo, la administración se conceptualiza como la forma óptima de dar servicio educativo, y las acciones de la gestión administrativa se refieren a la coordinación permanente de recursos humanos y la efectiva distribución de los recursos materiales, financieros y de tiempo necesarios para garantizar acciones de seguridad y control de todos los actores de la institución educativa, así como el cumplimiento de la normatividad y de las funciones de la autoridad administrativa.

2.2.1.3 Según Balza Dugarte (2008), resalta que las nuevas corrientes sobre gestión académica plantean la pregunta respecto a cuál es la verdadera función de un directivo: conduce, dirige, supervisa, ejecuta; como veremos en el desarrollo del presente tema de investigación, la respuesta que se plantea en la actualidad es que el directivo sume todas esas acciones en su comportamiento diario, es decir, gestione.

El concepto de Gestión Administrativa implica acción, ejecución, supervisión y liderazgo; en tal sentido significa trazarse metas y objetivos para hacer organizadamente lo necesario para lograrlas. Por consiguiente, los responsables de la dirección por el poder de decisión que poseen, deben también asumir ciertos riesgos, que no puedan desenvolverse con la autoridad para gestionar, y que no solamente es por el cargo asignado, sino que es ganada por el ejercicio del liderazgo de la organización.

2.2.1.4 Según González R., Ledezma de Nava (2002) resalta que el líder adquiere prestigio y ejerce influencia en la organización a través de su participación activa en el cumplimiento de las tareas.

Es una función institucional global e integradora de todas las fuerzas que conforman una organización, haciendo énfasis en la dirección y el ejercicio del liderazgo.

Es un proceso muy particular consistente en las actividades de planeación, organización, ejecución y control, desempeñadas para determinar y alcanzar los objetivos señalados con el uso de seres humanos y otros recursos.

2.2.1.5 Según Gil (2002), resalta en su libro Transformación y gestión, la definición de gestión administrativa como el conjunto de diligencias que se realizan para desarrollar un proceso o para lograr un producto determinado. En tal sentido se asume como dirección del cumplimiento de actividades para hacer que las cosas funcionen, con capacidad para generar procesos de transformación de la realidad.

La gestión administrativa académica hace referencia a procesos como los siguientes:

- Analizar la toma de decisiones
- Determinar la conformación de equipos de trabajo
- Establecer los niveles en la delegación de funciones y responsabilidades
- Establecer las posibilidades de negociación
- Establecer la disposición de equipos y recursos de todo tipo
- Establecer los plazos de ejecución de tareas, etc.

Por consiguiente, los aspectos de la organización y la gestión son facilitadores o condicionantes del cumplimiento de los objetivos de la educación. Ambos aspectos son complementarios: el campo de la organización hace referencia a los aspectos de la estructuración de la forma institucional; el campo de la gestión es el campo de la gerencia, es decir, aquel que se ocupa de poner en práctica los mecanismos necesarios para lograr los objetivos de la institución y monitorear su cumplimiento.

2.2.1.6 Según Nochez (2000) resalta que la gestión administrativa académica es el conjunto de acciones sistemáticas, coordinadas e integradas realizadas de forma democrática por la comunidad educativa, en los ámbitos Pedagógicos-Curricular, Administrativo, Organizativo y Comunitario; que tiene como centro a los estudiantes del centro educativo, y tiene como finalidad el logro de la calidad de la educación con equidad para todos.

En tal sentido, la gestión académica consiste en los siguientes aspectos:

- Ñ Establecer las tareas que deberán desarrollarse para lograr los objetivos institucionales en el marco del plan estratégico de la institución educativa.
- Ñ Definir el tipo de servicio educativo que se ofrece o reformularlo de acuerdo al análisis de la situación existente y de las posibilidades del mercado.
- Ñ Promover el servicio de calidad, dirigido al público objetivo que fue definido en el plan estratégico institucional.
- Ñ Establecer una relación coherente entre los servicios prometidos, los servicios ofrecidos y los recursos disponibles de modo de garantizar un servicio educativo de acuerdo a los niveles ofrecidos.

2.2.1.7 Según Casassus (2000) resalta que la Gestión Administrativa Académica tiene los siguientes propósitos:

- Propiciar cambios en los procesos administrativos y organizativos de los miembros de la comunidad educativa, de acuerdo a sus funciones y responsabilidades adquiridas, para que las acciones de conducción sean realizadas con criterios de eficiencia y eficacia.
- Dirigir y orientar las diversas acciones educativas para el cumplimiento de metas y objetivos propuestos, mediante el uso de nuevas herramientas y métodos que cualifiquen el trabajo.
- Contar con administradores que promuevan la participación, la comunicación transparente, cambios en actitudes y conductas que conlleven al compromiso de una coordinación con calidad entre los diversos protagonistas del centro educativo.
- Mejorar la participación de la comunidad educativa y el desarrollo de una

cultura organizativa, democrática y participativa.

- Evaluar los procesos y resultados de la oferta del servicio educativo para identificar aciertos y desaciertos, que permitan la reorientación necesaria para el avance y desarrollo de la institución.

La gestión administrativa académica

Para Correa de Urrea, Álvarez Atehortúa, & Correa Valderrama (2015), la gestión educativa es una primera aproximación al término gestión, lo que permite observar que se relaciona con dirección, organización y gerencia, entre otros. Aunque se reconoce que gestión es un término que abarca muchas dimensiones se considera como distintiva de la misma la dimensión participativa, es decir se concibe como una actividad de actores colectivos y no meramente individuales. Así también mencionan que la Gestión Educativa es un nuevo paradigma en el cual los principios generales de la administración y la gestión se aplican al campo específico de la educación.

Dimensiones

El Diseño Curricular: Es el documento oficial que agrupa los procesos, las obligaciones y las herramientas necesarias para el adecuado funcionamiento de las Instituciones de educación superior tecnológica. Tiene por finalidad orientar las acciones y los procesos técnico pedagógicos (procesos de admisión, matrícula, niveles formativos, plan de estudio, metodología, evaluación, registro de documentos, constancias y certificaciones, titulación, reingresos, traslados y convalidaciones, entre otros) que deben realizar las Instituciones de Educación Superior Tecnológicas (IEST). (Ministerio de Educación del Perú, 2015)

La medición del diseño curricular se hará a través de los siguientes indicadores: 1.Programa de estudios, 2.Enfoque metodológico, 3.Evaluación, 4.Recursos para el aprendizaje, 5. Jornada escolar, 6.Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC).

Programación

Para ALVARADO OYARCE (1998, p. 64), define a la Planificación como el ordenamiento racional, sistemático de actividades y proyectos asignados adecuadamente, considerando los recursos existentes para

lograr los objetivos educacionales; en la planificación, los elementos más importantes son las actividades, recursos y estrategias, todos ellos orientados a lograr fines educacionales. Los métodos que se emplean en la planificación de la gestión administrativa en las universidades de educación superior en los centros educativos deben ser de calidad.

EVALUACION O CONTROL

Según ALVARADO O (1998, p.145). El control en la gestión administrativa consiste en “evaluar, medir, ponderar los resultados de lo ejecutado, con lo previsto en el plan o programa de desarrollo de la institución universitaria educativa, pudiendo, ejercer dicho control durante todo el proceso y al final del mismo”; el propósito fundamental del control es verificar para corregir, es decir retroalimentar las actividades relativas al indicado proceso de control.

2.2.2 Evaluación del Desempeño Laboral

Se puede definir con los siguientes autores:

2.2.2.1 De acuerdo a lo mencionado por Montenegro (2007), resalta que la emergencia del concepto de desempeño laboral surge en un marco de transformación de la producción y del trabajo, y de nuevas exigencias en relación a la forma de desenvolvimiento del individuo en el lugar de trabajo. Esto implica que la forma en cómo se realiza la evaluación de la labor del trabajador no puede estar desconectada de la forma de organización ni de las condiciones de su trabajo, lo que nos da un primer indicio respecto de la manera de entender los procesos de desempeño laboral.

El desempeño que tienen los trabajadores está determinado por la forma de organización y por las condiciones bajo las cuales se estructura este trabajo. En esta nueva configuración del desempeño laboral, se han producido importantes cambios en las competencias laborales consideradas como fundamentales para el buen desarrollo del trabajo.

2.2.2.2 En relación a lo manifestado por Pérez (2002), mientras los procesos de evaluación tradicional del desempeño están relacionados con virtudes laborales como disciplina, puntualidad y obediencia, los procesos contemporáneos han dado paso a la demanda por competencias como capacidad de análisis, trabajo en equipo, negociación, capacidad de aprendizaje permanente, solución de problemas, etc.

Por consiguiente, el desempeño depende de varios factores y éstos pueden ser factores tecnológicos como son herramientas, maquinarias, etc., y administrativos que son los procedimientos, políticas, etc., y culturales dentro de los cuales mencionamos el ambiente, valores, costumbre, filosofía, legislación, etc. La relación con estos factores del desempeño en cuanto al individuo, se centran en las capacidades, conocimientos y habilidades que poseen estos para efectuar su trabajo bajo la necesidad de realizar o ejercer una actividad. También, implican aspectos de su profesionalismo para asumir, captar y actuar en su interacción en los procesos productivos o administrativos, integrado a un amplio sentido de compromiso y afinidad con los objetivos de la organización, en conclusión tiene que ver con un involucramiento afectivo de las personas con la organización.

Como modelos de desempeño laboral, mencionamos lo siguiente:

Relacionar las recompensas con el rendimiento, individualizarlas, justas y valoradas, en este punto nos referimos al sistema de salarios y políticas de ascensos que se tiene en la organización, de tal manera, sea percibido como justo por parte de los empleados para que se sientan satisfechos con el trabajo que realiza.

En tal sentido, es preciso resaltar que los empleados perciban que las recompensas o resultados son proporcionales a los insumos invertidos; al respecto Zúñiga (2007) resalta que en el sistema de recompensa se deberá ponderar probablemente los insumos en diferentes formas para encontrar las recompensas adecuadas para cada puesto de trabajo. Se dice que el incentivo más poderoso que pueden utilizar los gerentes es el reconocimiento personalizado e inmediato.

Se concluye que los gerentes tendrán que usar sus conocimientos de las diferencias entre los empleados, para poder individualizar las recompensas, en virtud de que los empleados tienen necesidades diferentes.

Cabe señalar también que el salario es un incentivo complejo, una de las necesidades importantes por las cuales trabajan generalmente las personas, que tiene significado distinto para las personas. Para el individuo que está en desventaja económica, significa preverse de alimento, abrigo, etc., mientras que para el acaudalado, significa el poder y prestigio. La persona no trabaja por el dinero que es un papel sin valor intrínseco, trabaja porque el dinero es un medio para obtener satisfacciones necesarias para lograr sus objetivos; sin embargo el factor monetario no es la única fuente de motivación en el trabajo.

2.2.2.3 En la actualidad el desempeño de los colaboradores esta relacionado al desarrollo de determinadas competencias laborales, en la búsqueda de la generación de indicadores medibles, observables y objetivos el cual se manifiesta en diferentes aspectos de la transformación productiva, como por ejemplo: la generación de ventajas competitivas, la gestión y producción del trabajo y el desarrollo de mecanismos de regulación internos.

Tal como menciona Pérez (2002), mientras los procesos de evaluación tradicional del desempeño están relacionados con virtudes laborales como disciplina, puntualidad y obediencia, los procesos contemporáneos han dado paso a la demanda por competencias como capacidad de análisis, trabajo en equipo, negociación, capacidad de aprendizaje permanente, solución de problemas, etc.

En el desempeño laboral del personal militar se evidencia en el reguardo de la seguridad y defensa nacional, como una necesidad social más que una necesidad individual.

CAMPO DE ACCIÓN OPERACIONAL E INSTITUCIONAL

Los Programas Técnico Doctrinario Administrativo que se dictan en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento se efectuarán de acuerdo a los cronogramas establecidos en este Programa Anual de Educación (PAE), con autorización del Director General de Educación de la Fuerza Aérea del Perú (DIGED).

Según el Plan Anual de la Dirección General de Educación AF-2017, los Programas Técnico Doctrinario Administrativo (PTDA) desarrollados en la ESCAP, están considerados en el nivel de educación superior y de perfeccionamiento profesional del personal FAP, a fin de contribuir a la formación integral y pleno desarrollo de sus potencialidades cognoscitivas, procedimentales, actitudinales y éticas; específicamente del personal que desarrolla el indicado programa, desde el grado de Técnicos de Tercera a Técnico de Primera de la Fuerza Aérea del Perú.

Los programas de perfeccionamiento califican al personal militar en las competencias genéricas, específicas y profesionales, para el desempeño de los cargos correspondientes en relación a los perfiles profesionales de cada grado, nivel y especialidad.

Los Programas Técnico Doctrinario Administrativo que se desarrollan en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento (ESCAP), se encuentran alineados a las Competencias Institucionales establecidas en la Fuerza Aérea del Perú (Resolución de la Comandancia General de la Fuerza Aérea No.744 CGFA del 31-08-11), que se imparte en tres niveles de capacitación para el Personal de Técnicos FAP en los grados militares de Técnicos de Tercera a Técnicos de primera, en la capacitación de conocimientos fundamentales de carácter doctrinario relacionados con la Aeronáutica Militar, Defensa Nacional y Acciones estratégicas Conjuntas, así como en los aspectos militares, administrativos y humanísticos, en la modalidad presencial para los siguiente niveles:

- **Nivel Superior**, es obligatorio para el personal de Técnicos de 1ra. FAP en situación militar de actividad, orientado a desarrollar competencias generales en los aspectos técnico, doctrinario y administrativo para su desempeño en las tareas complementarias relacionadas a los campos de acción estratégico conjunto y estratégico institucional.

-**Nivel Intermedio**, es obligatorio para el personal de Técnicos de 2da. FAP en situación militar de actividad, orientado a desarrollar competencias generales en los aspectos técnico, doctrinario y administrativo para su desempeño en las tareas complementarias relacionadas a los campos de acción estratégico conjunto y estratégico institucional de acuerdo a su

jerarquía, relacionadas a la administración de recursos humanos y materiales.

- Nivel Inicial, es obligatorio para el personal de Técnicos de 3ra. FAP en situación militar de actividad, orientado a desarrollar competencias generales en los aspectos técnico, doctrinario y administrativo para su desempeño en las tareas complementarias relacionadas a los campos de acción estratégico conjunto y estratégico institucional de acuerdo a su jerarquía, en apoyo a la administración de recursos humanos y materiales.

Los Programas Académicos de Perfeccionamiento Profesional tienen los siguientes alcances:

- Nivel Superior:

Dirigido a Técnicos de 1ra FAP de todos los campos ocupacionales en la Fuerza Aérea del Perú.

- Nivel Intermedio:

Dirigido a Técnicos de 2da FAP de todos los campos ocupacionales en la Fuerza Aérea del Perú.

- Nivel Inicial:

Dirigido a Técnicos de 3ra FAP de todos los campos ocupacionales en la Fuerza Aérea del Perú.

La Organización del Programa Técnico Doctrinario Administrativo según el Plan Anual de Educación ESCAP-2017 se constituye de la siguiente manera:

1) Programa Técnico Doctrinario Administrativo: Nivel Superior

- Objetivo:

Capacitar al personal de Técnicos de 1ra. FAP en las áreas de Gestión, Doctrina, Toma de decisiones y Desarrollo de personal, en relación a los cargos designados propios a su grado militar.

- Competencias a lograr por el discente

a) Participa en apoyo a la Gestión por procesos.

b) Conocimiento de Realidad Nacional.

c) Realiza apoyo a los procesos de Estado Mayor.

d) Influye en el personal hacia el logro de valores y objetivos institucionales.

- e) Planifica, organiza e involucra a su personal en las actividades institucionales, estableciendo las actividades a realizar y evalúa los resultados.
- f) Conocimiento de técnicas para la toma de decisiones.
- g) Tiene habilidades para crear un clima organizacional óptimo en el logro de los mejores resultados.

Tabla 1
Programa Técnico Doctrinario Administrativo: Nivel Superior

N°	ÁREAS Y ASIGNATURAS	HRS.
I.	GESTIÓN	
1.-	Gestión por procesos y metodología en EXCEL Y BIZAGI	50
2.-	Balanced Scorecard en Excel	40
II.	DOCTRINA	
1.-	Realidad Nacional	30
2.-	Proceso de Estado Mayor	50
III.	TOMA DE DECISIONES	
1.-	Método y técnicas para Toma de Decisiones	40
IV.	DESARROLLO PERSONAL	
1.-	Habilidades para Gerencia	40
2.-	Manejo de personal a nivel institución	30
	TOTAL HORAS DEL PROGRAMA:	280

Fuente: Escuela de Capacitación y perfeccionamiento FAP

2) Programa Técnico Doctrinario Administrativo: Nivel intermedio

- Objetivo:

Capacitar al personal de Técnicos de 2da. FAP en las áreas de Gestión, Doctrina, Toma de Decisiones, Tecnologías de Información y Comunicación y Desarrollo Personal, en relación a los cargos designados propios a su grado militar.

- Competencias a lograr por el discente:

- a) Participa en procesos de Doctrina Operacional conjunta.
- b) Tiene conocimiento de las herramientas de Estado Mayor.

- c) Contribuye en el desarrollo de las técnicas de calidad en los diferentes procedimientos de responsabilidad laboral.
- d) Realiza el apoyo a la gestión del conocimiento para desarrollar los procedimientos de responsabilidad laboral con eficiencia.
- e) Participa en la gestión por procesos y por resultados.
- f) Gestiona equipos de trabajo..
- g) Manejo de base de datos para control de inventarios.

Tabla 2

Programa Técnico Doctrinario Administrativo: Nivel Intermedio

Nº	ÁREAS Y ASIGNATURAS	HRS.
I.	GETIÓN	
1.-	Planeamiento	60
2.-	Gestión del conocimiento	50
II.	DOCTRINA	
1.-	Doctrina Operacional Conjunta	30
2.-	Herramientas de Estado Mayor	30
III.	TOMA DE DECISIONES	
1.-	Marco lógico de Toma de Decisiones	40
2.-	Técnicas de Calidad	30
IV.	TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	
1.-	Excel Intermedio	20
2.-	Manejo de Base de Datos	20
V.	DESARROLLO PERSONAL	
1.-	Gestión de Equipos de trabajo y negociación	40
2.-	Gestión de personas	40
	TOTAL HORAS DEL PROGRAMA:	360

Fuente: Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento FAP

3) Programa Técnico Doctrinario Administrativo: Nivel inicial

- Objetivo:

Capacitar al personal de Técnicos de 3ra. FAP en las áreas de Gestión, Doctrina, Toma de Decisiones, Tecnologías de Información y Comunicación y Desarrollo Personal, en relación a los cargos designados propios a su grado militar.

- Competencias a lograr por el discente:

- a) Verifica que los procesos se desarrollen de acuerdo a lo establecido en la Doctrina Básica de la FAP.

- b) Participa en procesos de Defensa Nacional y Operaciones de Mantenimiento de Paz.
- c) Contribuye a que el personal desarrolle sus actividades, en el contexto de los DD HH y el DIH.
- d) Desarrolla sus actividades considerando los principios de comportamiento organizacional y administración.
- e) Aplica el método de solución de problemas en forma analítica y creativa e incursiona en la Investigación científica.
- f) Administra la documentación generada y recibida.
- g) Gestiona relaciones personales e interpersonales.

Tabla 3

Programa Técnico Doctrinario Administrativo: Nivel Inicial

N°	ÁREAS Y ASIGNATURAS	HRS.
I.	GESTIÓN	
1.-	Gestión de Recursos	40
2.-	Administración Documentaria	40
II.	DOCTRINA	
1.-	DD.HH. y Derecho Internacional Humanitario	20
2.-	Doctrina FAP	30
3.-	Defensa Nacional	30
4.-	Mística y Valores Institucionales	30
III.	TOMA DE DECISIONES	
1.-	Método de solución de problemas	50
2.-	Método de Calidad	30
IV.	TECNOLOGÍAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN	
1.-	Presentaciones efectivas	40
V.	DESARROLLO PERSONAL	
1.-	Gestión Individual, relaciones personales e interpersonales	30
2.-	Técnicas de comunicación y oratoria	40
	TOTAL HORAS DEL PROGRAMA:	380

Fuente: Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento FAP

2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

2.3.1 Desempeño:

Del verbo Desempeñar, indica que una acción se lleva a término o cumple una función correcta. Con el sustantivo desempeño expresamos que tiene lugar una actividad que puede ser laboral o de cualquier otra naturaleza (Diccionario ABC).

2.3.2 Laboral:

Pertenciente o relativo al trabajo en su aspecto económico, jurídico y social (Diccionario ABC).

2.3.3 Aprendizaje:

“El aprendizaje es un proceso y propone un ciclo de aprendizaje que se basa en 3 fases: exploratoria, introductoria y de aplicación”, Karplus (1997).

2.3.4 Educación

Es el conjunto de conocimientos, órdenes y métodos por medio de los cuales se ayuda al individuo en el desarrollo y mejora de las facultades intelectuales, morales y físicas. La educación no crea facultades en el educando, sino que coopera en su desenvolvimiento y precisión (Ausbel, 1990).

2.3.5 Eficiencia:

Muestra la profesionalidad de una persona competente que cumple con su deber de una forma asertiva, realizando una labor impecable (Diccionario ABC).

2.3.6 Eficacia:

Capacidad de lograr el efecto que se desea o espera (Diccionario ABC).

2.3.7 Valor:

El valor es una cualidad que se le otorga a las cosas, hechos o personas, una estimación ética o estética según corresponderá en cada caso y que podrá ser positiva o negativa (Diccionario ABC).

2.3.8 Evaluación:

Es el proceso dinámico a través del cual, e individualmente una empresa, organización o institución académica puede conocer sus propios rendimientos, especialmente sus logros y flaquezas, y así reorientar propuestas o bien focalizarse en aquellos resultados positivos para hacerlos aún más rendidores (Diccionario ABC)

2.3.9 Competencia:

Se denomina competencia a la circunstancia en la que dos entidades se relacionan con los recursos de un medio determinado, intentando acapararlos por completo y perjudicando a la otra (Diccionario ABC).

2.3.10 Educación:

Es el conjunto de conocimientos, órdenes y métodos por medio de los cuales se ayuda al individuo en el desarrollo y mejora de las facultades intelectuales, morales y físicas. La educación no crea facultades en el educando, sino que coopera en su desenvolvimiento y precisión (Ausbel, 1990).

CAPÍTULO III

HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 HIPÓTESIS GENERAL

La gestión administrativa Académica se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño laboral del personal discente de la Escuela de Capacitación y perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017.

3.2 Hipótesis específicas

3.2.1 El proceso de programación académica se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño laboral del personal discente de la Escuela de Capacitación y perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017.

3.2.2 El proceso de evaluación Académica se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño laboral del personal discente de la Escuela de Capacitación y perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017.

3.2.3 La Gestión Administrativa académica se relaciona significativamente con el campo de acción estratégico conjunto del personal discente en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017?

3.2.4 La Gestión Administrativa académica se relaciona con el campo de acción estratégico institucional del personal discente en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017?

3.3 DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DE LAS VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
Variable X Gestión administrativa académica	<p>Nochez (2000), resalta que la gestión administrativa académica es el conjunto de acciones sistemáticas, coordinadas e integradas, asimismo, realizadas de forma democrática por la organización educativa que desarrolla cursos académicos en los ámbitos Pedagógicos-Curricular, Administrativo, Organizativo.</p> <p>Acciones de reestructuración sistemática, coordinada e integral en la organización educativa de la Escuela de capacitación y perfeccionamiento de la FAP, con la finalidad de que los cursos programados más el proceso de evaluación de los mismos tengan un efecto reproductor en los campos laborales del personal militar.</p>	<p>Aplicación de una reestructuración sistemática, coordinada e integral en la organización educativa de la Escuela de capacitación y perfeccionamiento de la FAP, con la finalidad de que los cursos programados más el proceso de evaluación de los mismos tengan un efecto reproductor en los campos laborales del personal militar</p>	- Proceso de programación académica	<p>-Fortalecer la incidencia de la gestión administrativa académica con la evaluación del desempeño laboral.</p> <p>-Garantizar los procesos de planificación académica para que sea realizado dentro el marco de los parámetros pedagógicos.</p> <p>-Promover que la gestión del PTDA sea realizado por personal con conocimiento pedagógico competente.</p> <p>-Mejorar la gestión de los procesos de planificación y programación de cursos</p>
			- Proceso de evaluación académica	<p>- Dotar de herramientas a los procesos de evaluación con actividades de supervisión</p> <p>- Garantizar los procesos de evaluación en relación a procesos cuantitativos y cualitativos</p> <p>- Fortalecer los criterios de evaluación en concordancia a los objetivos educativos del PTDA.</p>
Variable Y Evaluación del desempeño laboral	<p>Montenegro (2007), resalta que el desempeño que tienen los trabajadores está determinado por la forma de organización y por las condiciones bajo las cuales se estructura el trabajo laboral.</p> <p>La forma de organización y las condiciones bajo las cuales se estructura el trabajo laboral hace que el desenvolvimiento del individuo sea más productivo y coherente con sus especialidades asignadas en la Fuerza Aérea del Perú.</p>	<p>Acciones relacionadas a la forma de organización y las condiciones bajo las cuales se estructura el trabajo laboral, que permitan a que el desenvolvimiento del individuo sea más productivo y coherente con sus especialidades asignadas en la Fuerza Aérea del Perú.</p>	Campo de acción estratégico conjunto	<p>- Fortalecer conocimientos para la participación en procesos de planeamiento conjunto</p> <p>- Fortalecer conocimientos para la participación en procesos de operaciones conjuntas</p> <p>- Fortalecer conocimientos para el desempeño en procesos de doctrina operacional de comando y control conjunto.</p>
			Campo de acción estratégico institucional	<p>Promover que el PTDA incremente capacidades profesionales y niveles de producción</p> <p>- Optimizar el desempeño y participación en procesos de defensa nacional.</p> <p>- Promover que las asignaturas desarrolladas permitan óptimo desempeño en la gestión de recursos humanos.</p>

3.4 CUADRO DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE VALORE
Variable X Gestión administrativa académica	<p>Nochez (2000), resalta que la gestión administrativa académica es el conjunto de acciones sistemáticas, coordinadas e integradas, asimismo, realizadas de forma democrática por la organización educativa que desarrolla cursos académicos en los ámbitos Pedagógicos-Curricular, Administrativo, Organizativo.</p> <p>Acciones de reestructuración sistemática, coordinada e integral en la organización educativa de la Escuela de capacitación y perfeccionamiento de la FAP, con la finalidad de que los cursos programados más el proceso de evaluación de los mismos tengan un efecto reproductor en los campos laborales del personal militar.</p>	<p>Aplicación de una reestructuración sistemática, coordinada e integral en la organización educativa de la Escuela de capacitación y perfeccionamiento de la FAP, con la finalidad de que los cursos programados más el proceso de evaluación de los mismos tengan un efecto reproductor en los campos laborales del personal militar.</p>	- Proceso de programación académica	<p>Fortalecer la incidencia de la gestión administrativa académica con la evaluación del desempeño laboral.</p> <p>-Garantizar los procesos de planificación académica para que sea realizado dentro el marco de los parámetros pedagógicos.</p> <p>-Promover que la gestión del PTDA sea realizado por personal con conocimiento pedagógico competente.</p> <p>-Mejorar la gestión de los procesos de planificación y programación de cursos</p>	<p>Muy de acuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Acuerdo</p> <p>indefinido</p>
			- Proceso de evaluación académica	<p>-Promover que el PTDA incremente capacidades profesionales y niveles de producción.</p> <p>-Optimizar el desempeño y participación en procesos de defensa nacional.</p> <p>-Promover que las asignaturas desarrolladas permitan óptimo desempeño en la gestión de recursos humanos.</p>	<p>En desacuerdo</p> <p>Muy en desacuerdo</p>

<p>Variable Y</p> <p>Evaluación del desempeño laboral</p>	<p>Montenegro (2007), resalta que el desempeño que tienen los trabajadores está determinado por la forma de organización y por las condiciones bajo las cuales se estructura el trabajo laboral.</p> <p>La forma de organización y las condiciones bajo las cuales se estructura el trabajo laboral hace que el desenvolvimiento del individuo sea más productivo y coherente con sus especialidades asignadas en la Fuerza Aérea del Perú.</p>	<p>Acciones relacionadas a la forma de organización y las condiciones bajo las cuales se estructura el trabajo laboral, que permitan a que el desenvolvimiento del individuo sea más productivo y coherente con sus especialidades asignadas en la Fuerza Aérea del Perú.</p>	<p>- Campo de acción estratégico conjunto</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer conocimientos para la participación en procesos de planeamiento conjunto - Fortalecer conocimientos para la participación en procesos de operaciones conjuntas - Fortalecer conocimientos para el desempeño en procesos de doctrina operacional de comando y control conjunto. 	<p>Muy de acuerdo</p> <p>De acuerdo</p> <p>Acuerdo indefinido</p> <p>En desacuerdo</p>
			<p>-Campo de acción estratégico institucional</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promover que el PTDA incremente capacidades profesionales y niveles de producción. - Optimizar el desempeño y participación en procesos de defensa nacional. - Promover que las asignaturas desarrolladas permitan óptimo desempeño en la gestión de recursos humanos. 	<p>Muy en desacuerdo</p>

CAPÍTULO IV

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Enfoque, Tipo y Nivel de investigación:

4.1.1 Enfoque de la Investigación:

La presente investigación es de enfoque cuantitativo. La investigación cuantitativa es una metodología de investigación que busca cuantificar los datos/información y, por lo regular, aplica una forma de análisis estadístico, según el autor Daniel S. (2008, p. 38).

4.1.2 Tipo de Investigación:

Es de tipo básica. Las investigaciones pueden ser básicas o aplicadas, una investigación es de tipo básica, porque está orientada a lograr un nuevo conocimiento de manera sistemática metódica, con el objetivo de ampliar el conocimiento de una nueva realidad, mientras que la investigación es aplicada cuando está orientada a lograr un nuevo conocimiento, destinado a procurar soluciones de problemas prácticos (Alzamora De Los Godos, 2009, p. 13)

4.1.3 Nivel de Investigación:

De acuerdo a la naturaleza del estudio de la investigación reúne por su nivel las características de un estudio descriptivo-correlacional, según el autor Hernández R. y otros (2010, p. 80), porque radica en describir algunas características fundamentales de conjuntos homogéneos de fenómenos, utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento. De esta forma se puede conocer el tipo de relación que existe entre las variables estudiadas en el presente estudio.

4.2 Métodos y Diseño de investigación:

4.2.1 Métodos de Investigación:

4.2.1.1 Método general

El tipo de método que se aplica es hipotético deductivo según el autor Daniel S. (2008, p. 40), la investigación cuantitativa es una metodología de investigación que busca cuantificar los datos/información y, por lo regular, aplica una forma de análisis estadístico.

4.2.1.2 Método específico

Esta investigación, según Hernández (2014) tiene el enfoque científico cuantitativo deductivo, ya que usa recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico para establecer patrones de comportamiento de una población.

4.2.2 Diseño de Investigación:

El diseño de la investigación es no experimental de carácter Transeccional. No experimental según el autor Daniel S. (2008, p. 40), porque el propósito es observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos, en un estudio no experimental no se construye ninguna situación, si no que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador, en este sentido las variables independientes ya ha ocurrido y no es posible manipularlas”, Hernández (2003, p.112); transeccional porque ya que los datos que serán recolectados serán en un solo momento y en un tiempo único, según Hernández R. y otros (2010; Pág.152).

4.3 Población y Muestra de la Investigación:

4.3.1 Población:

Según el autor Arias (2006, p. 81), indica *que la población es un conjunto finito o infinito de elementos que concuerdan con una serie de especificaciones comunes, y estas deben estar delimitadas por el problema y el objetivo de la investigación*; en nuestra investigación la población de estudio estuvo orientada dentro del ámbito del personal de alumnos que participaron en el Programa de Perfeccionamiento Profesional en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la FAP, que asciende a 110 alumnos militares del grado

de Técnicos de 3ra a Técnicos de 1ra.

4.3.2 Muestra:

El tipo de muestreo utilizado es probabilístico, considera a la mayor parte de la población según el autor Arias (2006, p. 33); la determinación del tamaño de la muestra se realizó empleando la fórmula que a continuación se detalla:

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

Dónde:

Z = Desviación Standard, medida en términos de niveles de confianza

E = Error de Muestreo

P = Probabilidad de ocurrencia de los casos (se asume $p = 0.5$) Q = (1-P)

N = Tamaño de la población

n = Tamaño óptimo de la muestra

El procedimiento para determinar el tamaño de la muestra se muestra a continuación: Factores del tamaño de la Muestra

$$N = 110$$

$$P = 0.50$$

$$Q = 0.50$$

$$Z = 1.96$$

$$E = 0.05$$

A continuación se muestra la determinación del tamaño óptimo de la Muestra:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.50) (0.50)(112)}{(0.05)^2 (112-1) + (1.96)^2 (0.50)(0.50)} = 86$$

Podemos observar que la muestra resultó de acuerdo con los ajustes estadísticos con un total de 86 militares del grado de Técnicos que participaron en el programa de Perfeccionamiento Profesional en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la FAP.

La muestra estuvo conformada de acuerdo a lo siguiente:

N°	GRADO	CANTIDAD
1	Técnicos Tercera FAP	31
2	Técnicos de Segunda FAP	28
3	Técnicos de Primera FAP	27
	TOTAL	86

4.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

4.4.1 Técnicas:

En la presente investigación se empleó como técnica de recolección de datos la **encuesta**, según el autor Arias (2006, p. 32), para que los encuestados nos proporcionen por escrito la información referente a las variables de estudio.

4.4.2 Instrumentos:

El instrumento que se empleó fue el **cuestionario** con un formato estructurado que se le entregó al informante para que éste de manera anónima, por escrito consigne por sí mismo las respuestas, Arias (p. 74).

4.4.3 Validez y confiabilidad:

El criterio de confiabilidad del instrumento, se determina en la presente investigación, por el coeficiente Alfa de Crombach. El cuestionario estructurado empleado en la presente investigación tuvo una revisión por tres (03) expertos para su validación, donde analizaron el contenido del instrumento y la concordancia con los objetivos del estudio, manifestando las siguientes opiniones de valoración:

Doctor Bringas Salvador Jorge Luis, docente metodólogo en la Universidad Alas Peruanas (UAP), manifiesta que “El instrumento es válido y por lo tanto es aplicable”.

Doctor Miguel de Priego Carbajal Víctor, docente metodólogo en la Universidad César Vallejo (UCV), manifiesta que “El instrumento reúne requisitos de aplicabilidad.

Doctor Chumpitasi Venegas, Leoncio Gustavo, docente de investigación de la Universidad Alas Peruanas (UAP), manifiesta que “El instrumento cumple con la validez de aplicabilidad”.

El cuestionario estructurado empleado en la presente investigación de acuerdo a la revisión por tres expertos para su **validación**, donde analizaron el contenido del instrumento y la concordancia con los objetivos del estudio, donde se cumplieron los siguientes criterios:

- a) El instrumento facilita los objetivos del estudio
- b) Preguntas relacionadas a las variables de la investigación.
- c) Número de preguntas es suficiente
- d) Las preguntas son excluyentes
- e) El instrumento podrá aplicarse a otras investigaciones
- f) El vocabulario utilizado es correcto para la población de estudio

A continuación se presenta una tabla resumen de los resultados de la validación:

Si = 1

No = 0

Tabla 5

RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

ÁREA	CALIFICACIÓN			Resultado
	1	2	3	
I	1	1	1	100%
II	1	1	1	100%
III	1	1	1	100%
IV	1	1	1	100%
V	1	1	1	100%
VI	1	1	1	100%

Fuente: Elaboración propia

Se concluye que hubo concordancia de los jueces al 100% respecto al cuestionario. Por lo tanto, el instrumento tiene validez de contenido.

Posteriormente, el cuestionario se aplicó a una muestra piloto conformado por 30 personas para analizar la confiabilidad del instrumento con el coeficiente alfa de **Crombach** cual fue de 0.91, donde se obtuvo información de los indicadores que miden el cuestionario presentando buena homogeneidad interna.

**REPORTE DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO
COEFICIENTE ALFA DE CROMBACH**

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)				
Item-total Statistics				
Items	Scale Mean if Item Deleted	Scattle Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ITEM1	9.6184	38.4519	.5726	.9149
ITEM2	9.5395	38.1743	.6197	.9139
ITEM3	9.7763	38.8641	.5526	.9153
ITEM4	9.5000	38.7560	.5271	.9158
ITEM5	9.6447	37.6801	.7088	.9120
ITEM6	9.6316	38.5541	.5569	.9152
ITEM7	9.6447	37.6801	.7088	.9120
ITEM8	9.5132	38.0965	.6370	.9135
ITEM9	9.6974	38.8225	.5256	.9158
ITEM10	9.8026	39.6401	.4264	.9176
ITEM11	9.6184	38.4519	.5726	.9149
ITEM12	9.5395	38.1743	.6197	.9139
ITEM13	9.7763	38.8641	.5526	.9153
ITEM14	9.5000	38.7560	.5271	.9158
ITEM15	9.4868	38.7559	.5300	.9157
ITEM16	9.6316	38.5541	.5569	.9152
ITEM17	9.4868	38.7559	.5300	.9157
ITEM18	9.5132	38.0965	.6370	.9135
ITEM19	9.6974	38.8225	.5256	.9158
ITEM20	9.8026	39.6401	.4264	.9176

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0 N of Items = 20
Alpha = .9187

4.4.4 Procesamiento y análisis de datos:

El procedimiento estadístico para el análisis de datos fue mediante el empleo de codificación y tabulación de la información, este proceso consistió en la clasificación y ordenación en tablas y cuadros. La edición de dichos datos se

hizo con el fin de comprender mejor la información en cuanto a la legibilidad, consistencia, totalidad de la información para poder hacer un análisis minucioso de la información obtenida.

Una vez que la información estuvo tabulada y ordenada se sometió a un proceso de análisis y/o tratamiento mediante técnicas de carácter estadístico para llevar a prueba la contrastación de las hipótesis, para tal efecto se aplicó la técnica estadística: Correlación de Pearson para medir el grado de asociación entre dos variables.

4.4.5 Ética en la investigación:

Los resultados de la presente investigación serán procesados de manera objetiva, sin adulterar ni alterar los resultados obtenidos.

Asimismo, serán interpretados de acuerdo a los fundamentos científicos y los antecedentes de la investigación, según el autor Ospina (2002, p. 321), quien manifiesta que “en la práctica científica hay principios éticos rectores, dado que la ciencia busca evidencias y se apoya en la rigurosidad, el investigador debe hacer gala de “altos estándares éticos” como la responsabilidad y la honestidad. Muchos ideales y virtudes los recibe el científico de la sociedad en la cual está inmerso y a la cual se debe, la moralidad y el sentido del deber lo conectan a su entorno”.

Podemos indicar que para la realización de una investigación se consideran los principios éticos que el investigador debe tener con la información recopilada utilizando criterios de confidencialidad, honestidad y privacidad, considerando también que es una institución militar.

Se manifiesta también, que toda la información recopilada de la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la FAP, en el presente estudio de investigación se mantendrá en secreto y se evitará ser expuesto respetando la intimidad.

CAPÍTULO V: RESULTADOS

5.1 ANÁLISIS DESCRIPTIVO:

De la aplicación del cuestionario como instrumento de recolección de datos se presenta a continuación la siguiente información:

Tabla 6

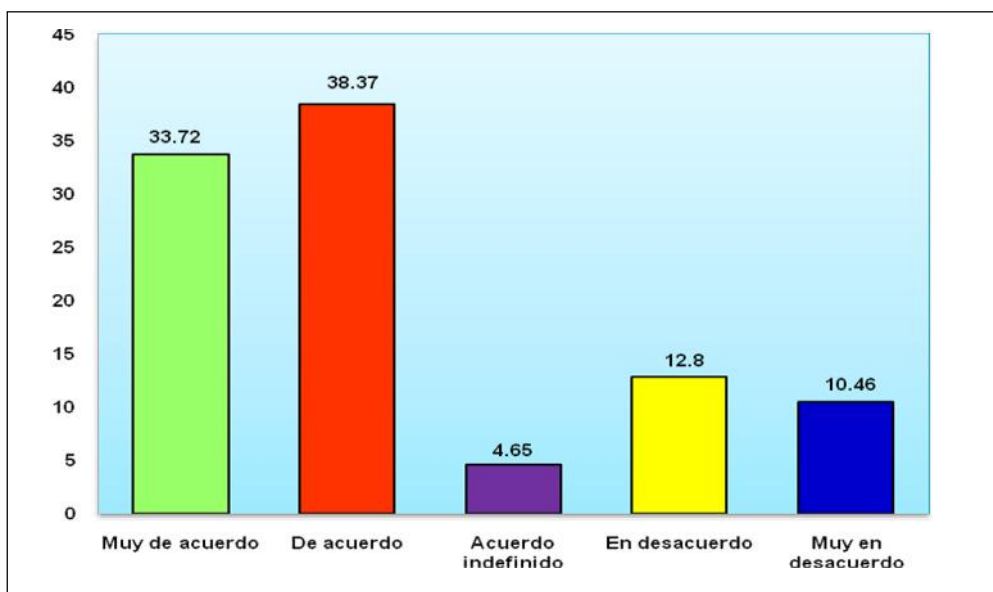
¿CONSIDERA QUE LA GESTIÓN DEL PROGRAMA TÉCNICO DOCTRINARIO ADMINISTRATIVO SE RELACIONA CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL MILITAR DISCENTE?

Escala	N°	%
Muy de acuerdo	29	33.72
De acuerdo	33	38.37
Acuerdo indefinido	4	4.65
En desacuerdo	11	12.80
Muy en desacuerdo	9	10.46
Total	86	100.00

Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Figura 1

¿CONSIDERA QUE LA GESTIÓN DEL PROGRAMA TÉCNICO DOCTRINARIO ADMINISTRATIVO SE RELACIONA CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL MILITAR DISCENTE?



Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

La muestra encuestada en una mayor proporción están de acuerdo y muy de acuerdo en un 38.37% y 33.72% respectivamente dentro de la relación entre las variables del estudio.

Tabla 7

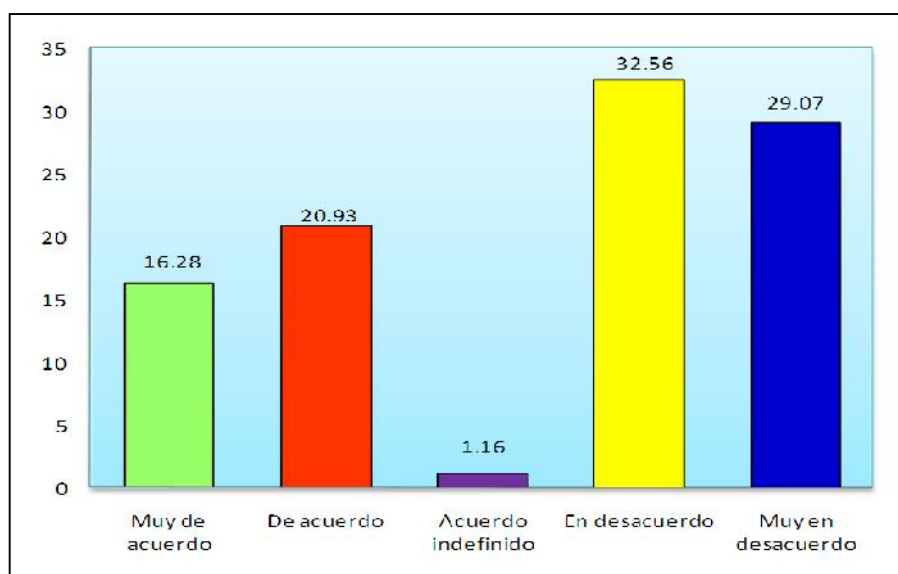
¿CONSIDERA QUE EL PTDA QUE HA CURSADO, INCREMENTA SUS CAPACIDADES PROFESIONALES Y NIVELES DE PRODUCCIÓN EN SU DESEMPEÑO LABORAL DENTRO DE LA FUERZA AÉREA?

Escala	Nº	%
Muy de acuerdo	14	16.28
De acuerdo	18	20.93
Acuerdo indefinido	1	1.16
En desacuerdo	28	32.56
Muy en desacuerdo	25	29.07
Total	86	100.00

Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Figura 2

¿CONSIDERA QUE EL PTDA QUE HA CURSADO, INCREMENTA SUS CAPACIDADES PROFESIONALES Y NIVELES DE PRODUCCIÓN EN SU DESEMPEÑO LABORAL DENTRO DE LA FUERZA AÉREA?



Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Los resultados de ésta figura nos indica que ante la pregunta ¿Considera que el PTDA que ha cursado, ha incrementado sus capacidades profesionales y niveles de excelencia en su desempeño laboral dentro de la Fuerza Aérea?, llegan a un nivel de desacuerdo en un 32.56%, y muy desacuerdo un 29.07%.

Tabla 8

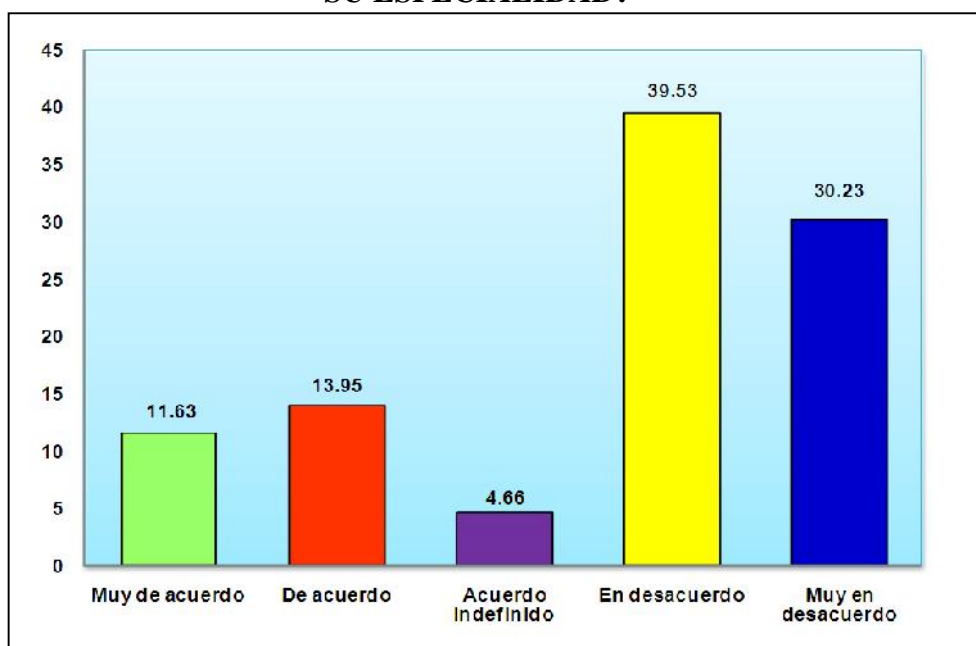
¿CONSIDERA QUE EL PTDA QUE HA CURSADO LE BRINDA LOS CONOCIMIENTOS SUFICIENTES PARA SU PARTICIPACIÓN EXITOSA EN LOS PROCESOS DE PLANEAMIENTO CONJUNTO, SEGÚN LAS COMPETENCIAS DE SU ESPECIALIDAD?

Escala	N°	%
Muy de acuerdo	10	11.63
De acuerdo	12	13.95
Acuerdo indefinido	4	4.66
En desacuerdo	34	39.53
Muy en desacuerdo	26	30.23
Total	86	100.00

Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Figura 3

¿CONSIDERA QUE EL PTDA QUE HA CURSADO LE HA BRINDADO LOS CONOCIMIENTOS SUFICIENTES PARA SU PARTICIPACIÓN EXITOSA EN LOS PROCESOS DE PLANEAMIENTO CONJUNTO, SEGÚN LAS COMPETENCIAS DE SU ESPECIALIDAD?



Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Se puede considerar que la muestra encuestada, ante la pregunta expuesta opinan en una mayor proporción que están en desacuerdo y muy en desacuerdo en un 39.53% y 30.23% respectivamente, consideran que su participación no es exitosa en los procesos de planeamiento conjunto, mientras que un 4.66% se encuentra indefinida su posición, un 13.95% de acuerdo y un 11.63% muy de acuerdo.

Tabla 9

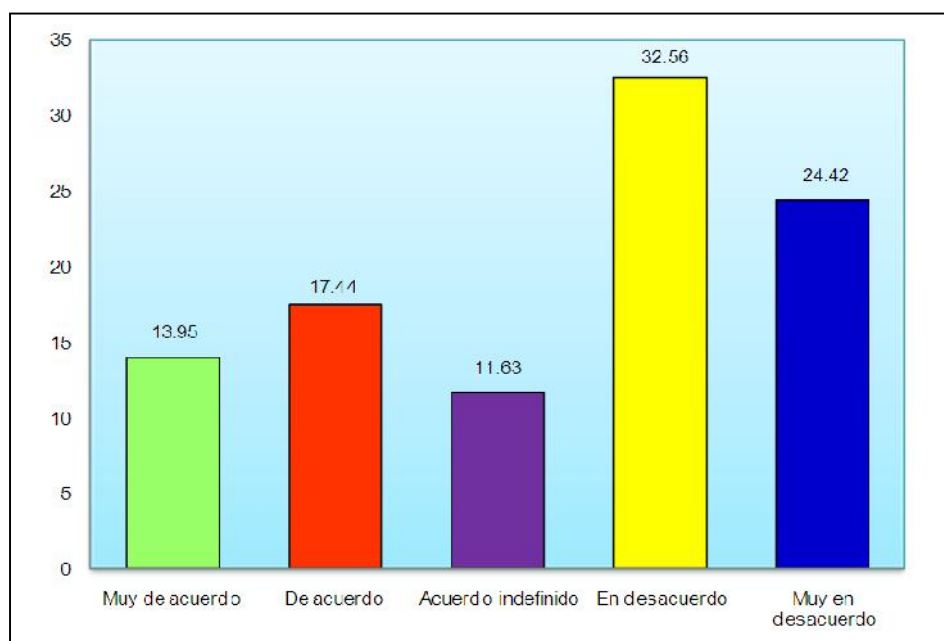
¿CONSIDERA QUE EL PTDA QUE HA CURSADO LE BRINDA LOS CONOCIMIENTOS SUFICIENTES PARA SU PARTICIPACIÓN EN LOS PROCESOS DE OPERACIONES CONJUNTAS, SEGÚN LAS COMPETENCIAS DE SU ESPECIALIDAD?

Escala	N°	%
Muy de acuerdo	12	13.95
De acuerdo	15	17.44
Acuerdo indefinido	10	11.63
En desacuerdo	28	32.56
Muy en desacuerdo	21	24.42
Total	86	100.00

Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Figura 4

¿CONSIDERA QUE EL PTDA QUE HA CURSADO LE BRINDADO LOS CONOCIMIENTOS SUFICIENTES PARA SU PARTICIPACIÓN EN LOS PROCESOS DE OPERACIONES CONJUNTAS, SEGÚN LAS COMPETENCIAS DE SU ESPECIALIDAD?



Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Sobre los conocimientos suficientes para su participación en los procesos de operaciones conjuntas, la muestra considera que existe un bajo nivel en este espectro, considerándose en un 17.44% que están de acuerdo con esta posición, mientras que un 13.95% están muy de acuerdo, mientras que un 32.56% está en desacuerdo y un 24.42% muy en desacuerdo con ésta posición.

Tabla 10

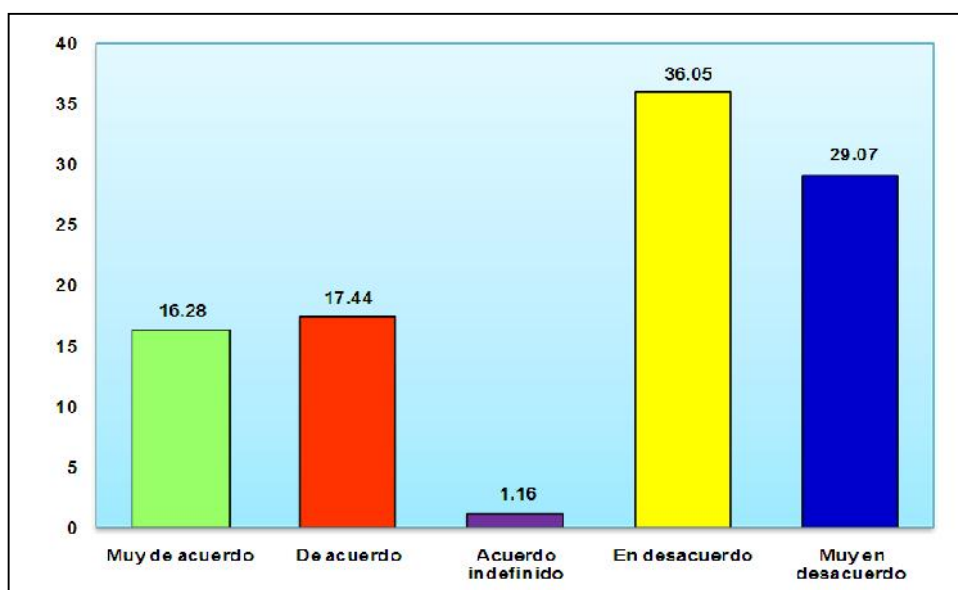
¿CÓMO EGRESADO DEL PTDA SIENTE QUE SUS CONOCIMIENTOS SON ÓPTIMOS PARA UN EFICIENTE DESEMPEÑO EN PROCESOS DE DOCTRINA OPERACIONAL DE COMANDO Y CONTROL CONJUNTO?

Escala	N°	%
Muy de acuerdo	14	16.28
De acuerdo	15	17.44
Acuerdo indefinido	1	1.16
En desacuerdo	31	36.05
Muy en desacuerdo	25	29.07
Total	86	100.00

Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Figura 5

¿CÓMO EGRESADO DEL PTDA SIENTE QUE SUS CONOCIMIENTOS SON ÓPTIMOS PARA UN EFICIENTE DESEMPEÑO EN PROCESOS DE DOCTRINA OPERACIONAL DE COMANDO Y CONTROL CONJUNTO?



Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Según esta figura, los resultados indican que no existe un óptimo nivel de conocimientos para un eficiente desempeño en procesos de doctrina operacional de comando y control conjunto ya que existe un 36.05%, de los encuestados que considera esta posición con la respuesta en posición en desacuerdo, mientras que un 29.07% consideran que está muy en desacuerdo.

Tabla 11

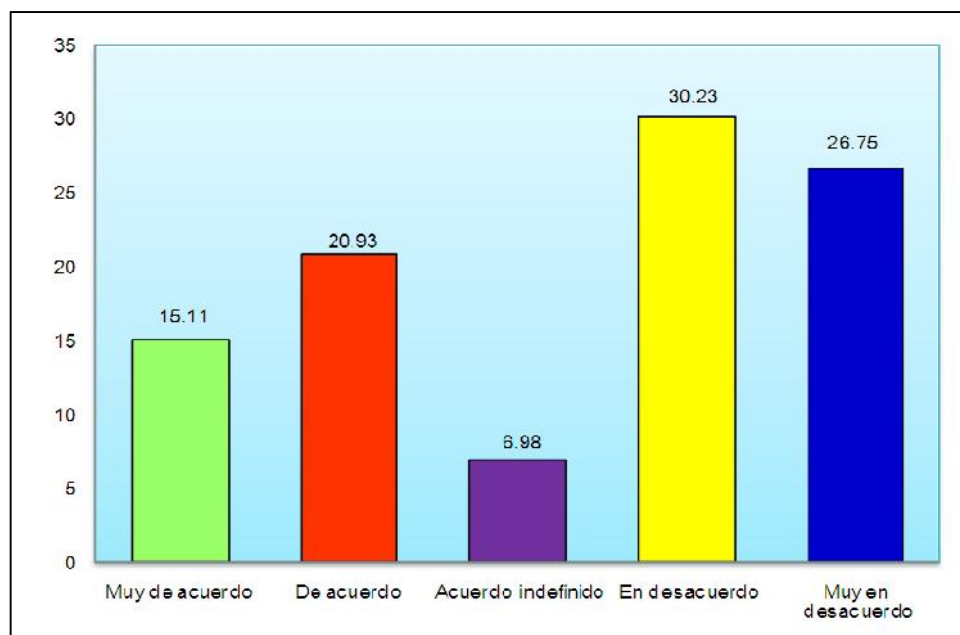
¿CÓMO EGRESADO DEL PTDA CONSIDERA QUE SU DESEMPEÑO Y PARTICIPACIÓN EN PROCESOS DE DEFENSA NACIONAL Y OPERACIONES DE MANTENIMIENTO DE PAZ SON ÓPTIMOS?

Escala	N°	%
Muy de acuerdo	13	15.11
De acuerdo	18	20.93
Acuerdo indefinido	6	6.98
En desacuerdo	26	30.23
Muy en desacuerdo	23	26.75
Total	86	100.00

Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Figura 6

¿CÓMO EGRESADO DEL PTDA CONSIDERA QUE SU DESEMPEÑO Y PARTICIPACIÓN EN PROCESOS DE DEFENSA NACIONAL Y OPERACIONES DE MANTENIMIENTO DE PAZ SON ÓPTIMOS?



Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Se puede considerar que la muestra encuestada ante la pregunta expuesta opinan en una mayor proporción que están en desacuerdo 30.23% y en muy en desacuerdo 26.76% respectivamente en la opinión sobre la óptima participación en procesos de defensa nacional y operaciones de mantenimiento de paz.

Tabla 12

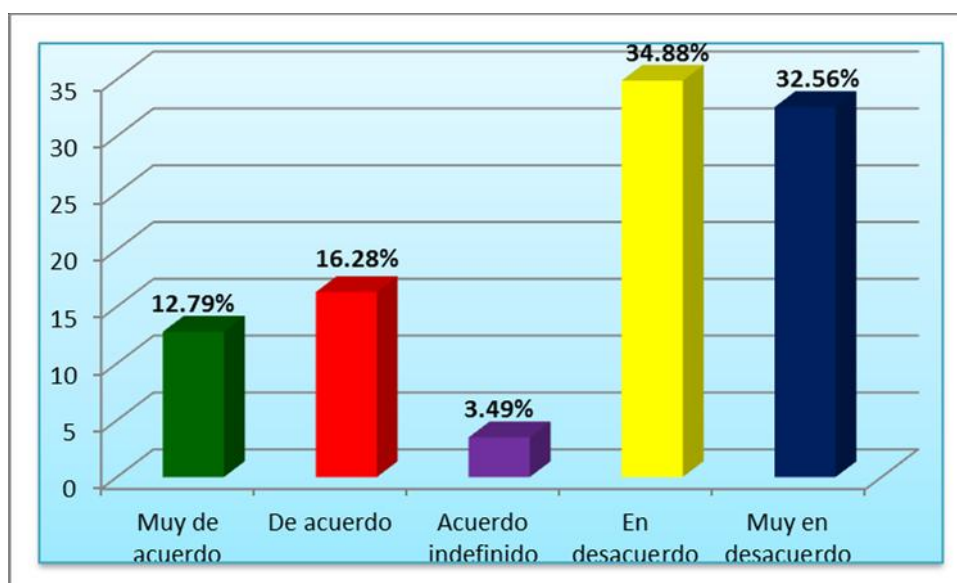
¿CONSIDERA QUE LAS ASIGNATURAS DESARROLLADAS EN EL PTDA DEL ÁREA ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL LE PERMITEN UN ÓPTIMO DESEMPEÑO LABORAL EN LA GESTIÓN DE RECURSOS EN SU UNIDAD?

Escala	N°	%
Muy de acuerdo	11	12.79
De acuerdo	14	16.28
Acuerdo indefinido	3	3.49
En desacuerdo	30	34.88
Muy en desacuerdo	28	32.56
Total	86	100.00

Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Figura 7

¿CONSIDERA QUE LAS ASIGNATURAS DESARROLLADAS EN EL PTDA DEL ÁREA ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL LE PERMITEN UN ÓPTIMO DESEMPEÑO LABORAL EN LA GESTIÓN DE RECURSOS EN SU UNIDAD?



Esta figura nos indican que la muestra encuestada considera que las asignaturas desarrolladas en el PTDA del área administrativa le permiten un óptimo desempeño laboral en la gestión de recursos en su Unidad, refleja un nivel de acuerdo en un 16.28%, de los encuestados, mientras que un 12.79% consideran que está muy en de acuerdo con esta percepción, para un 34.88% de desacuerdo con ésta posición y un 32.56% muy en desacuerdo.

Tabla 13

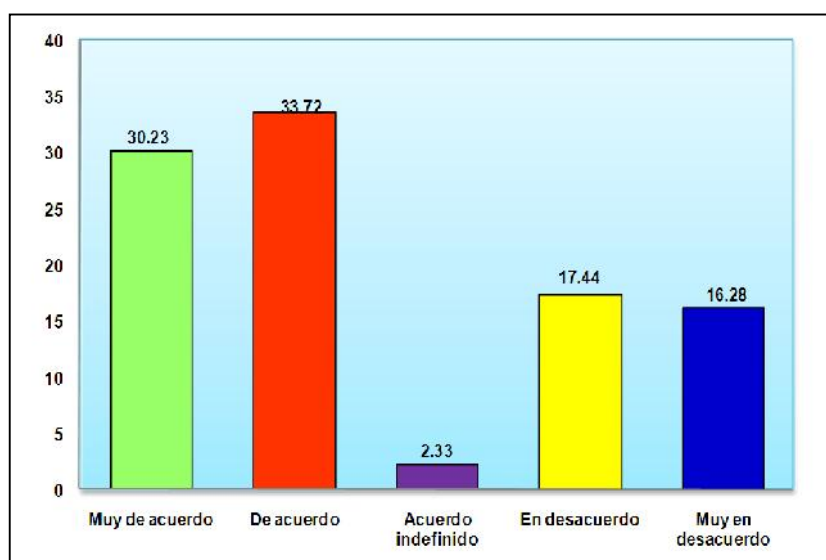
¿CONSIDERA USTED QUE LOS CONTENIDOS DESARROLLADOS EN EL PTDA NO LE HA GENERADO IMPACTOS FAVORABLES EN SU DESEMPEÑO ÓPTIMO DE CONTROL INTERNO?

Escala	N°	%
Muy de acuerdo	26	30.23
De acuerdo	29	33.72
Acuerdo indefinido	2	2.33
En desacuerdo	15	17.44
Muy en desacuerdo	14	16.28
Total	86	100.00

Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Figura 8

¿CONSIDERA USTED QUE LOS CONTENIDOS DESARROLLADOS EN EL PTDA NO LE HA GENERADO IMPACTOS FAVORABLES EN SU DESEMPEÑO ÓPTIMO DE CONTROL INTERNO?



Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Esta figura nos indican en que ante la pregunta expuesta se puede apreciar que, de la muestra encuestada el mayor porcentaje es 33.72% que está de acuerdo que los contenidos desarrollados en el PTDA no genera impactos favorables en su desempeño óptimo en los procesos de control interno.

Tabla 14

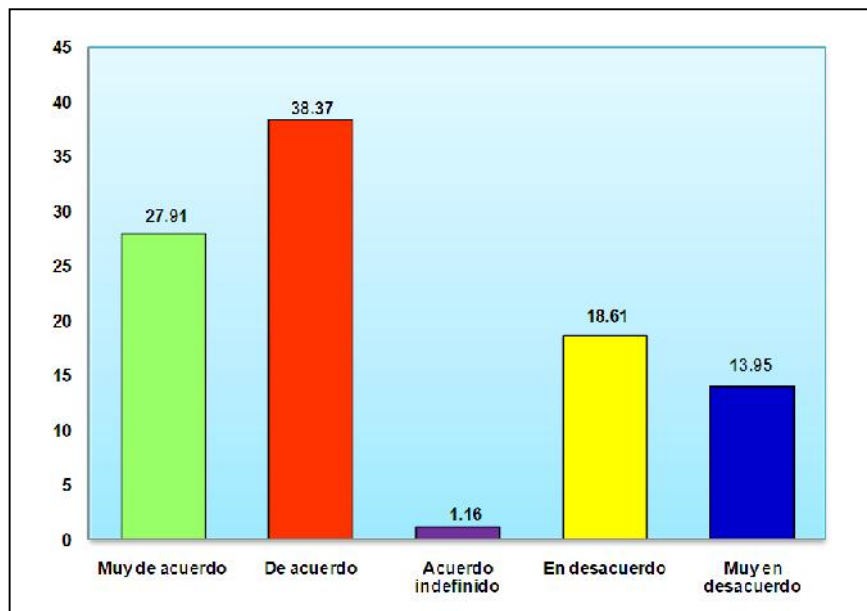
¿LOS CONTENIDOS DE LAS ASIGNATURAS DESARROLLADAS DEL ÁREA CULTURAL DEL PTDA SON MUY BÁSICOS Y NO FAVORECE LA APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS DE REFUERZO PARA DIRECCIONAR AL PERSONAL HACIA EL LOGRO DE VALORES Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES?

Escala	N°	%
Muy de acuerdo	24	27.91
De acuerdo	33	38.37
Acuerdo indefinido	1	1.16
En desacuerdo	16	18.61
Muy en desacuerdo	12	13.95
Total	86	100.00

Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Figura 9

¿LOS CONTENIDOS DE LAS ASIGNATURAS DESARROLLADAS DEL ÁREA CULTURAL DEL PTDA SON MUY BÁSICAS Y NO FAVORECE LA APLICACIÓN DE ESTRATEGIAS DE REFUERZO PARA DIRECCIONAR AL PERSONAL HACIA EL LOGRO DE VALORES Y OBJETIVOS INSTITUCIONALES?



Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Los resultados de ésta figura muestran que un 38.37% están de acuerdo que los contenidos de las asignaturas desarrolladas en el área cultural del PTDA no favorece la aplicación de estrategias de refuerzo para direccionar al personal hacia el logro de valores y objetivos institucionales., lo cual conforman la mayoría de la muestra encuestada.

Tabla 15

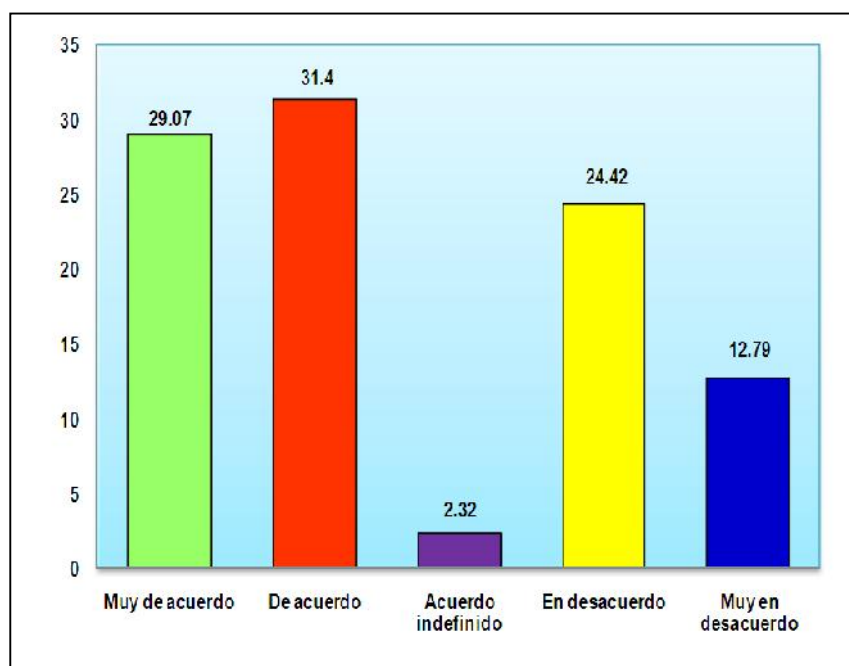
¿CONSIDERA QUE EL CONTENIDO DE LAS ASIGNATURAS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DESARROLLADAS EN EL PTDA NO ES SUFICIENTE PARA DESARROLLAR PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN TECNOLÓGICA EN LA UNIDAD DONDE LABORA?

Escala	N°	%
Muy de acuerdo	25	29.07
De acuerdo	27	31.40
Acuerdo indefinido	2	2.32
En desacuerdo	21	24.42
Muy en desacuerdo	11	12.79
Total	86	100.00

Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Figura 10

¿CONSIDERA QUE EL CONTENIDO DE LAS ASIGNATURAS DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA DESARROLLADAS EN EL PTDA NO ES SUFICIENTE PARA DESARROLLAR PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN TECNOLÓGICA EN LA UNIDAD DONDE LABORA?



Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Los resultados de esta figura nos indican en el contenido de las asignatura de investigación científica desarrolladas en el PTDA no es suficiente para desarrollar proyectos de investigación tecnológica en la Unidad donde labora, que llega a un nivel de muy acuerdo en un 29.07%, de los encuestados, mientras que un 31.40% consideran que está de acuerdo.

Tabla 16

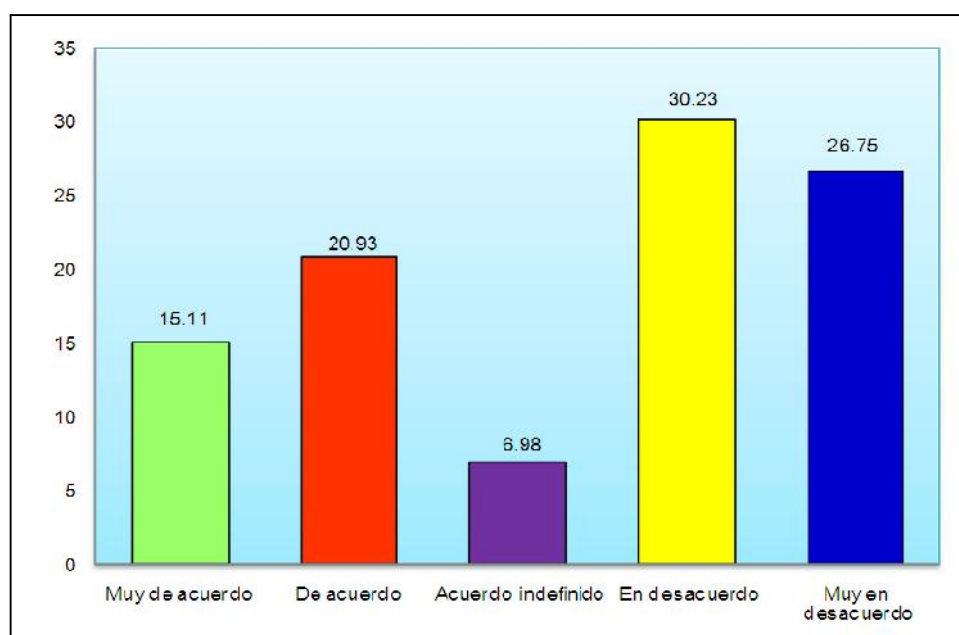
¿CONSIDERA QUE LOS CONTENIDOS DE LAS ASIGNATURAS DEL ÁREA ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL FORTALECEN SUS COMPETENCIAS PARA GENERAR UN CLIMA ORGANIZACIONAL POSITIVO EN SU ÁREA DE RESPONSABILIDAD DE SU UNIDAD DE NOMBRAMIENTO?

Escala	N°	%
Muy de acuerdo De	13	15.11
acuerdo Acuerdo	18	20.93
indefinido En	6	6.98
desacuerdo	26	30.23
Muy en desacuerdo	23	26.75
Total	86	100.00

Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Figura 11

¿CONSIDERA QUE LOS CONTENIDOS DE LAS ASIGNATURA DEL ÁREA ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL FORTALECEN SUS COMPETENCIAS PARA GENERAR UN CLIMA ORGANIZACIONAL POSITIVO EN SU ÁREA DE RESPONSABILIDAD DE SU UNIDAD DE NOMBRAMIENTO?



Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Se puede considerar que la muestra encuestada ante la pregunta expuesta opinan en una mayor proporción que están en desacuerdo 30.23% y en muy en desacuerdo 26.76% respectivamente en la opinión sobre las competencias para generar un clima organizacional positivo en su área de responsabilidad.

Tabla 17

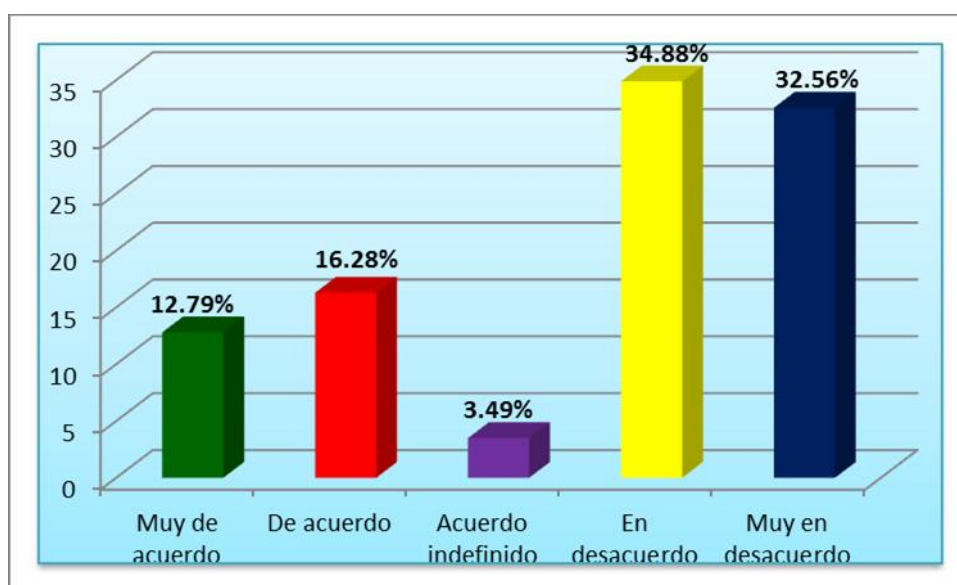
¿FOMENTA EN EL PERSONAL A SU CARGO EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES CASTRENSES EN EL CONTEXTO DE LOS DD.HH Y D.I.H?

Escala	N°	%
Muy de acuerdo	11	12.79
De acuerdo	14	16.28
Acuerdo indefinido	3	3.49
En desacuerdo	30	34.88
Muy en desacuerdo	28	32.56
Total	86	100.00

Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Figura 12

¿FOMENTA EN EL PERSONAL A SU CARGO EL DESARROLLO DE ACTIVIDADES CASTRENSES EN EL CONTEXTO DE LOS DD.HH Y D.I.H?



Esta figura nos indican que la muestra encuestada considera un nivel de acuerdo en un 16.28%, y un 12.79% consideran que está muy en de acuerdo con esta percepción, y significativamente el 34.88% está en desacuerdo y un 32.56% muy en desacuerdo con respecto al fomento en el personal a su cargo el desarrollo de actividades castrenses en el contexto de los DD.HH y D.I.H

Tabla 18

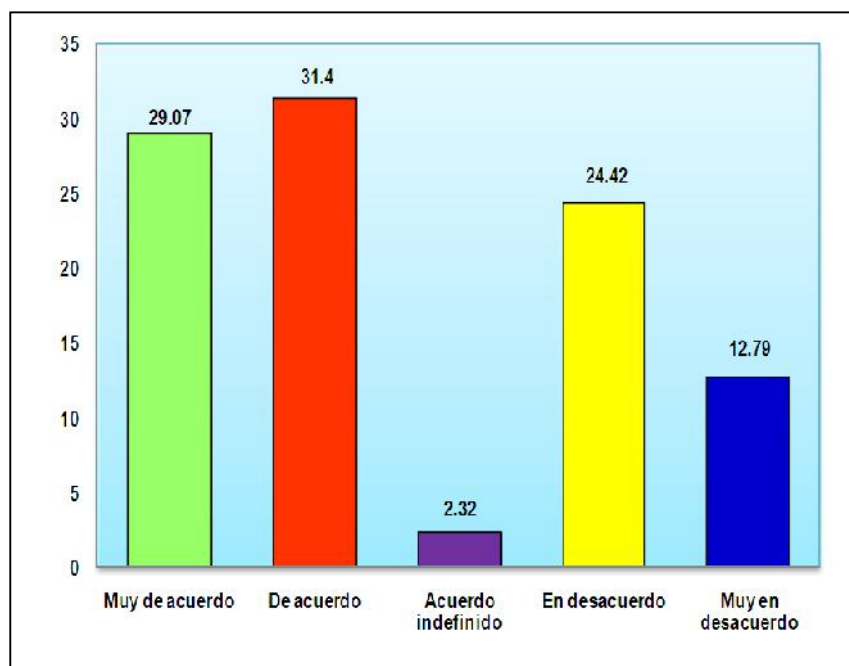
¿EL CONTENIDO DE LA ASIGNATURA DE ADMINISTRACIÓN DOCUMENTARIA DEL ÁREA ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL LE PERMITE GESTIONAR LA DOCUMENTACIÓN GENERADA Y RECIBIDA EN LA UNIDAD DONDE LABORA?

Escala	N°	%
Muy de acuerdo	25	29.07
De acuerdo	27	31.40
Acuerdo indefinido	2	2.32
En desacuerdo	21	24.42
Muy en desacuerdo	11	12.79
Total	86	100.00

Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Figura 13

¿EL CONTENIDO DE LA ASIGNATURA DE ADMINISTRACIÓN DOCUMENTARIA DEL ÁREA ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL LE PERMITE GESTIONAR LA DOCUMENTACIÓN GENERADA Y RECIBIDA EN LA UNIDAD DONDE LABORA?



Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Los resultados de esta figura nos indican en el contenido de las asignatura de administración documentaria desarrolladas en el PAPP le permite gestionar la documentación generada y recibida en la unidad donde labora, que llega a un nivel de muy acuerdo en un 29.07%, de los encuestados, mientras que un 31.40% consideran que está de acuerdo.

Tabla 19

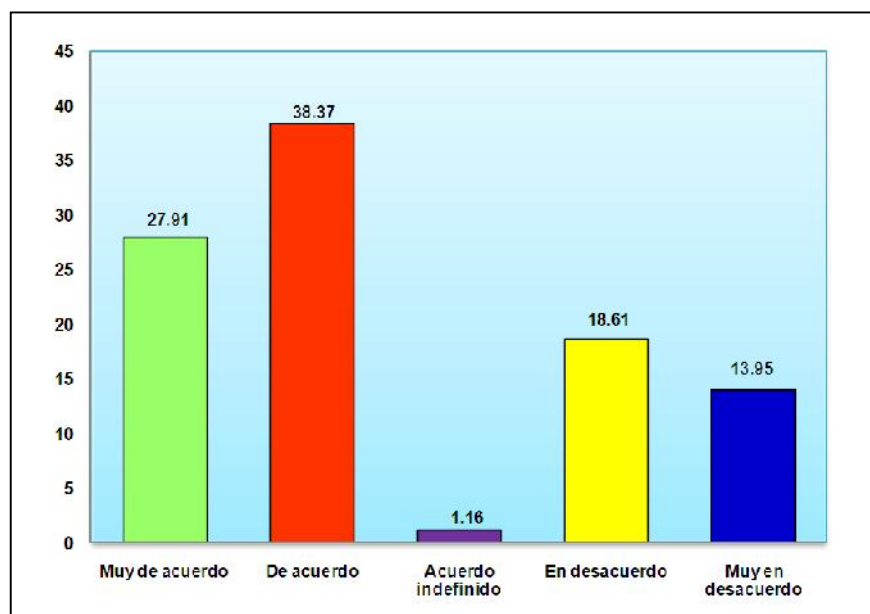
¿LOS CONTENIDOS DESARROLADOS EN EL PTDA NO LE HAN PERMITIDO OPTIMIZAR SUS COMPETENCIA AEROESPACIALES APLICADO AL ÁREA DE SU ESPECIALIDAD AERONÁUTICA PARA EL RESGUARDO DE LA SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL?

Escala	Nº	%
Muy de acuerdo	24	27.91
De acuerdo	33	38.37
Acuerdo indefinido	1	1.16
En desacuerdo	16	18.61
Muy en desacuerdo	12	13.95
Total	86	100.00

Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Figura 14

¿LOS CONTENIDOS DESARROLADOS EN EL PTDA NO LE HAN PERMITIDO OPTIMIZAR SUS COMPETENCIA AEROESPACIALES APLICADO AL ÁREA DE SU ESPECIALIDAD AERONÁUTICA PARA EL RESGUARDO DE LA SEGURIDAD Y DEFENSA NACIONAL?



Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Los resultados de ésta figura muestran que un 38.37% están de acuerdo que los contenidos desarrolladas en el PTDA no le ha permitido optimizar sus competencia aeroespaciales aplicado al área de su especialidad aeronáutica, lo cual conforman la mayoría de la muestra encuestada.

Tabla 20

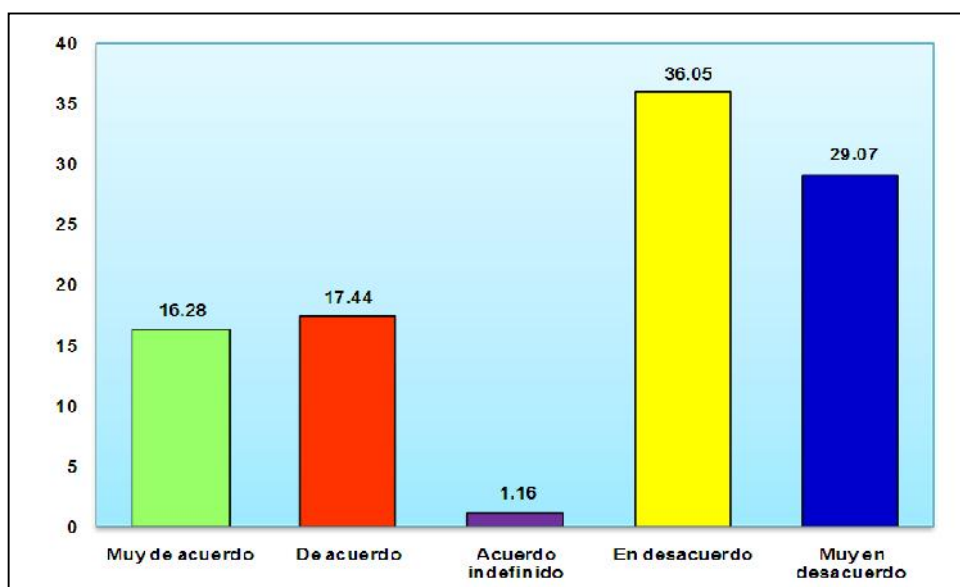
¿EN CUÁNTO A LA GESTIÓN DEL PTD, CONSIDERA QUE LOS PROCESOS DE PROGRAMACIÓN ACADÉMICA ES REALIZADO EN EL MARCO DE LOS PARÁMETROS PEDAGÓGICOS PARA GENERAR CONFIANZA Y ESTABILIDAD EN LOS PARTICIPANTES?

Escala	Nº	%
Muy de acuerdo	14	16.28
De acuerdo	15	17.44
Acuerdo indefinido	1	1.16
En desacuerdo	31	36.05
Muy en desacuerdo	25	29.07
Total	86	100.00

Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Figura 15

¿EN CUÁNTO A LA GESTIÓN DEL PTD, CONSIDERA QUE LOS PROCESOS DE PROGRAMACIÓN ACADÉMICA ES REALIZADO EN EL MARCO DE LOS PARÁMETROS PEDAGÓGICOS PARA GENERAR CONFIANZA Y ESTABILIDAD EN LOS PARTICIPANTES?



Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Según esta figura, los resultados indican que existe un 36.05%, de los encuestados que considera esta posición con la respuesta en desacuerdo, mientras que un 29.07% consideran que está muy en desacuerdo.

Tabla 21

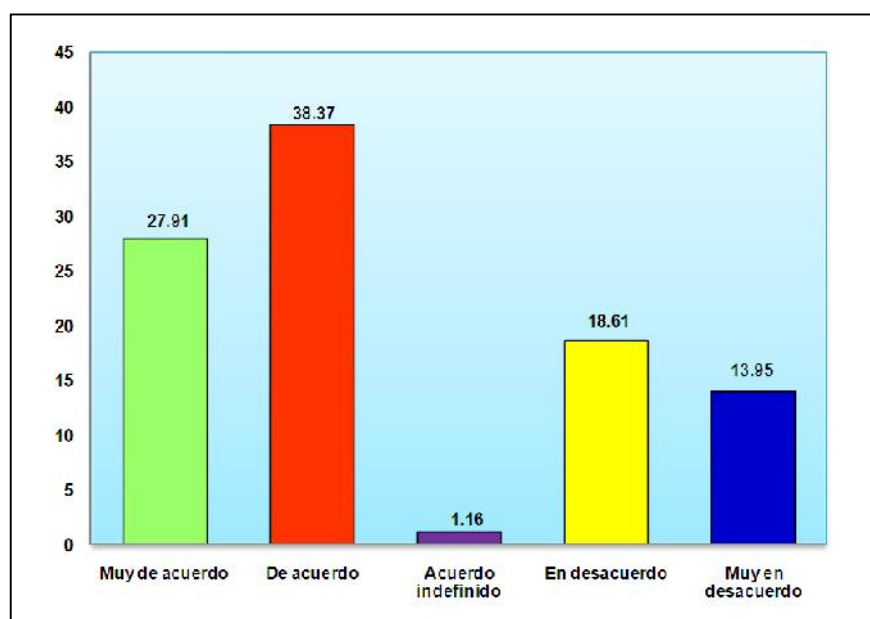
¿CONSIDERA QUE LA GESTIÓN DEL PROGRAMA TÉCNICO DOCTRINARIO ADMINISTRATIVO ES REALIZADA POR PERSONAL QUE REFLEJA LIMITADO CONOCIMIENTO PEDAGÓGICO?

Escala	N°	%
Muy de acuerdo	24	27.91
De acuerdo	33	38.37
Acuerdo indefinido	1	1.16
En desacuerdo	16	18.61
Muy en desacuerdo	12	13.95
Total	86	100.00

Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Figura 16

¿CONSIDERA QUE LA GESTIÓN DEL PROGRAMA TÉCNICO DOCTRINARIO ADMINISTRATIVO ES REALIZADA POR PERSONAL QUE REFLEJA LIMITADO CONOCIMIENTO PEDAGÓGICO?



Los resultados de ésta figura muestran que un 38.37% están de acuerdo que la gestión del PAPP es realizada por personal que refleja limitado conocimiento pedagógico, lo cual conforman la mayoría de la muestra encuestada.

Tabla 22

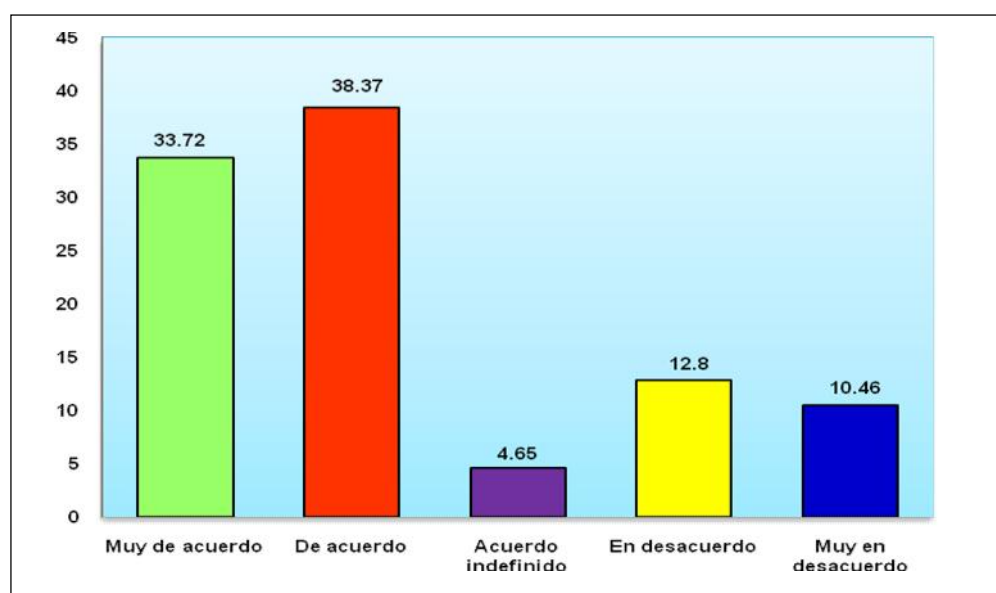
¿CONSIDERA QUE LA GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE PLANIFICACIÓN, PROGRAMACIÓN Y REGISTRO DE LA EVALUACIÓN ES REALIZADA POR PERSONAL CON LIMITADO CONOCIMIENTO PEDAGÓGICO?

Escala	N°	%
Muy de acuerdo	29	33.72
De acuerdo	33	38.37
Acuerdo indefinido	4	4.65
En desacuerdo	11	12.80
Muy en desacuerdo	9	10.46
Total	86	100.00

Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Figura 17

¿CONSIDERA QUE LA GESTIÓN DE LOS PROCESOS DE PLANIFICACIÓN, PROGRAMACIÓN Y REGISTRO DE LA EVALUACIÓN ES REALIZADA POR PERSONAL CON LIMITADO CONOCIMIENTO PEDAGÓGICO?



Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Se puede considerar que muestra encuestada opinan en una mayor proporción que están de acuerdo y muy de acuerdo en un 38.37% y 33.72% que afirman que la gestión de los procesos de planificación, programación y registro de la evaluación es realizada por personal con limitado conocimientos pedagógicos.

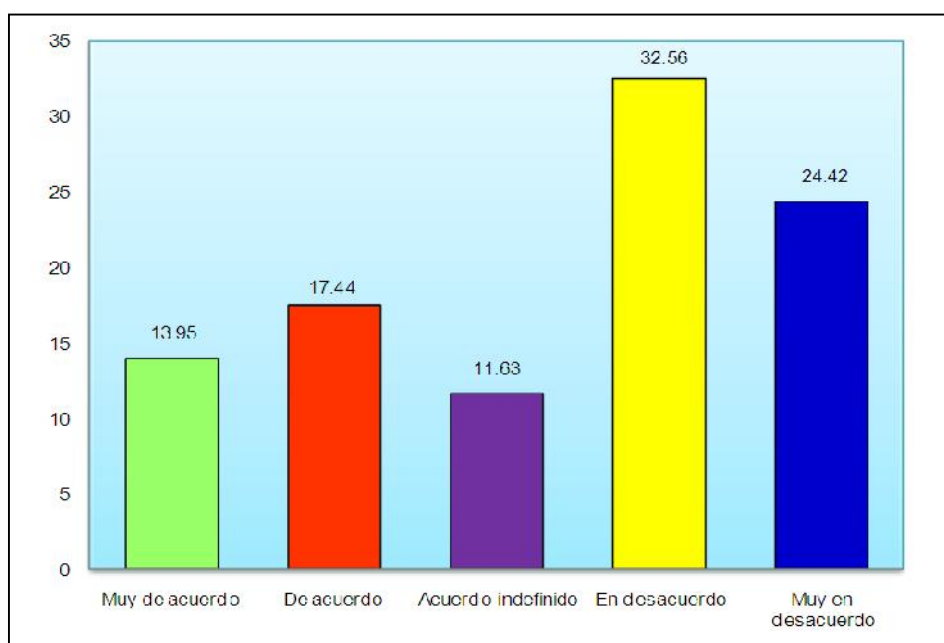
Tabla 23

¿LOS ENCARGADOS DE GESTIONAR LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN REALIZAN PERMANENTEMENTE ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN, CONTROL DE LA ACTIVIDAD DOCENTE CON FINES DE RETROALIMENTACIÓN?

Escala	N°	%
Muy de acuerdo	12	13.95
De acuerdo	15	17.44
Acuerdo indefinido	10	11.63
En desacuerdo	28	32.56
Muy en desacuerdo	21	24.42
Total	86	100.00

Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Figura 18
¿LOS ENCARGADOS DE GESTIONAR LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN REALIZAN PERMANENTEMENTE ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN, CONTROL DE LA ACTIVIDAD DOCENTE CON FINES DE RETROALIMENTACIÓN?



Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

La figura refleja, un 32.56% está en desacuerdo y un 24.42% muy en desacuerdo respecto a que los encargados de gestionar los procesos de evaluación realizan permanentemente actividades de supervisión, control de la actividad docente con fines de retroalimentación.

Tabla 24

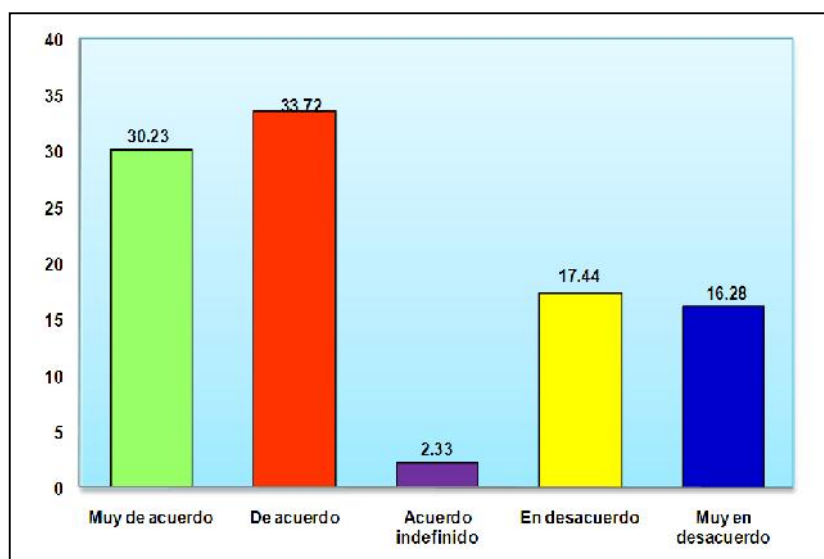
¿CONSIDERA QUE EL PROCESO DE EVALUACIÓN EN EL PROGRAMA TÉCNICO DOCTRINARIO ADMINISTRATIVO NO IMPLICA PROCESOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS DEL APRENDIZAJE DEL PARTICIPANTE?

Escala	Nº	%
Muy de acuerdo	26	30.23
De acuerdo	29	33.72
Acuerdo indefinido	2	2.33
En desacuerdo	15	17.44
Muy en desacuerdo	14	16.28
Total	86	100.00

Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Figura 19

¿CONSIDERA QUE EL PROCESO DE EVALUACIÓN EN EL PROGRAMA TÉCNICO DOCTRINARIO ADMINISTRATIVO NO IMPLICA PROCESOS CUANTITATIVOS Y CUALITATIVOS DEL APRENDIZAJE DEL PARTICIPANTE?



Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Esta figura nos indican que, ante la pregunta expuesta se puede apreciar el mayor porcentaje es 33.72% está de acuerdo que la evaluación en el programa de perfeccionamiento profesional no implica procesos cuantitativos y cualitativos del aprendizaje del participante.

Tabla 25

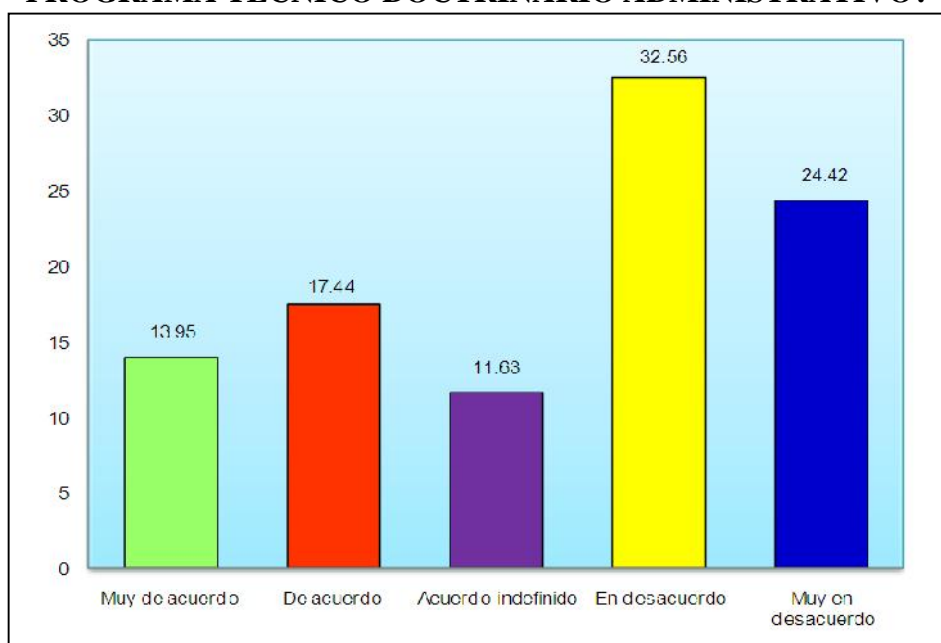
¿CONSIDERA QUE LOS CRITERIOS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN ESTÁN FORMULADOS EN CONCORDANCIA A LOS OBJETIVOS EDUCATIVOS DEL PROGRAMA TÉCNICO DOCTRINARIO ADMINISTRATIVO?

Escala	N°	%
Muy de acuerdo	12	13.95
De acuerdo	15	17.44
Acuerdo indefinido	10	11.63
En desacuerdo	28	32.56
Muy en desacuerdo	21	24.42
Total	86	100.00

Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Figura 20

¿CONSIDERA QUE LOS CRITERIOS DEL PROCESO DE EVALUACIÓN ESTÁN FORMULADOS EN CONCORDANCIA A LOS OBJETIVOS EDUCATIVOS DEL PROGRAMA TÉCNICO DOCTRINARIO ADMINISTRATIVO?



Fuente: Bach. Miguel Ángel Regalado Troncoso

Sobre la formulación de criterios de evaluación concordantes a los objetivos educativos del programa de perfeccionamiento profesional, el 32.56% de la muestra considera que está en muy desacuerdo y en desacuerdo un 24.42% muy en desacuerdo.

5.2 ANÁLISIS INFERENCIAL

Tabla 26.

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Gestión Administrativa Académica	Evaluación del Desempeño Laboral
N		86	86
Parámetros normales ^{a,b}	Media	56,2562	54,1530
	Desviación estándar	4,25673	7,15345
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,106	,166
	Positivo	,106	,169
	Negativo	-,081	-,166
Estadístico de prueba		,106	,166
Sig. asintótica (bilateral)		,011 ^c	,000 ^c
a. La distribución de prueba es normal			
b. Se calcula a partir de datos			
c. Corrección de significación de Lilliefors			

Considerando los resultados de la prueba de normalidad nos indica que tiene una distribución normal, por lo que se empleara el estadístico de Pearson, donde las mediciones de este corresponden de +1 a -1 pasando por el cero, donde este último significa no correlación entre las variables estudiadas, mientras que los dos primeros denotan la correlación máxima.

De la hipótesis general

Considerando que una hipótesis constituye un valioso medio en la investigación, pues permite desarrollar la teoría con la observación y viceversa,

y que cuando se prueba ésta, existen dos posibles resultados:

- H1 (hipótesis alternativa)

La gestión administrativa académica se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño laboral del personal discente de la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017.

- Ho (hipótesis nula)

La gestión administrativa académica no se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño laboral del personal discente de la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017.

Para realizar la contratación de Hipótesis se hizo uso de la técnica Estadística de la **Prueba Pearson:**

Tabla 27.

		Gestión administrativa académica	Evaluación del desempeño laboral
Gestión administrativa académica	Correlación de Pearson	1	,856**
	Sig (bilateral)		,000
	N	86	86
Evaluación del desempeño laboral	Correlación de Pearson	,856**	
	Sig (bilateral)	,000	
	N	86	86

Se determina que el valor de correlación de Pearson 0.856 y la prueba de hipótesis es significativa al nivel 0.01 bilateral, por lo que existe correlación alta y significativa entre la Gestión administrativa académica y la evaluación del desempeño laboral discente de la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017. Donde la significancia

bilateral de $p=.000$ es menor a $.05$ aceptándose la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

5.1.1 De las hipótesis específicas

1) Hipótesis específica (1):

Considerando que una hipótesis constituye un valioso instrumento de la investigación, pues permite desarrollar la teoría con la observación y viceversa, y que cuando se prueba esta, existen dos posibles resultados:

H1 (hipótesis alternativa):

El proceso de programación académica se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño laboral del personal discente de la Escuela de Capacitación y perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017.

Ho (hipótesis nula):

El proceso de programación académica no se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño laboral del personal discente de la Escuela de Capacitación y perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017.

Tabla 28.

Prueba Pearson:

		Proceso de programación académica	Evaluación del desempeño laboral
Proceso de programación académica	Correlación de Pearson	1	,836**
	Sig (bilateral)		,000
	N	86	86
Evaluación del desempeño laboral	Correlación de Pearson	,836**	
	Sig (bilateral)	,000	
	N	86	86

Se determina que el valor de correlación de Pearson 0.836 y la prueba de hipótesis es significativa al nivel 0.01 bilateral, por lo que existe correlación alta y significativa entre el proceso de programación y la evaluación del desempeño laboral discente de la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017. Donde la significancia biliteral de $p=.000$ es menor a .05 aceptándose la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

2) Hipótesis específica (2):

- H1 (hipótesis alternativa):

El proceso de evaluación Académica se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño laboral del personal discente de la Escuela de Capacitación y perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017.

- Ho (hipótesis nula):

El proceso de evaluación Académica no se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño laboral del personal discente de la Escuela de Capacitación y perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017.

Tabla 29.
Prueba Pearson:

		Proceso de evaluación académica	Evaluación del desempeño laboral
Proceso de evaluación académica	Correlación de Pearson	1	,841**
	Sig (bilateral)		,000
	N	86	86
Evaluación del desempeño laboral	Correlación de Pearson	,841**	
	Sig (bilateral)	,000	
	N	86	86

Se determina que el valor de correlación de Pearson 0.841 y la prueba de hipótesis es significativa al nivel 0.01 bilateral, por lo que existe correlación alta y significativa entre el proceso de evaluación académica y la evaluación del

desempeño laboral discente de la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017. Donde la significancia bilateral de $p=.000$ es menor a $.05$ aceptándose la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

3) Hipótesis específica (3):

Considerando que una hipótesis constituye un valioso instrumento de la investigación, pues permite desarrollar la teoría con la observación y viceversa, y que cuando se prueba esta, existen dos posibles resultados:

H1 (hipótesis alternativa):

La Gestión Administrativa académica se relaciona significativamente con el campo de acción estratégico conjunto del personal discente de la Escuela de Capacitación y perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017.

Ho (hipótesis nula):

La Gestión Administrativa académica no se relaciona significativamente con el campo de acción estratégico conjunto del personal discente de la Escuela de Capacitación y perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017.

Tabla 30.

Prueba Pearson:

		Gestión Administrativa académica	Campo de acción estratégico conjunto
Gestión Administrativa académica	Correlación de Pearson	1	,813**
	Sig (bilateral)		,000
	N	86	86
Campo de acción estratégico conjunto	Correlación de Pearson	,813**	
	Sig (bilateral)	,000	
	N	86	86

Se determina que el valor de correlación de Pearson 0.813 y la prueba de hipótesis es significativa al nivel 0.01 bilateral, por lo que existe correlación alta y significativa entre la Gestión administrativa académica y el campo de acción estratégico conjunto del personal discente de la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017. Donde la significancia bilateral de $p=.000$ es menor a .05 aceptándose la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

4) Hipótesis específica (4):

- H1 (hipótesis alternativa):

La Gestión Administrativa académica se relaciona significativamente con el campo de acción estratégico institucional del personal discente de la Escuela de Capacitación y perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017.

- Ho (hipótesis nula):

La Gestión Administrativa académica no se relaciona significativamente con el campo de acción estratégico institucional del personal discente de la Escuela de Capacitación y perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017.

Tabla 31.
Prueba Pearson:

		Gestión administrativa académica	Campo de acción estratégico institucional
Gestión administrativa académica	Correlación de Pearson	1	,801**
	Sig (bilateral)		,000
	N	86	86
Campo de acción estratégico institucional	Correlación de Pearson	,801**	
	Sig (bilateral)	,000	
	N	86	86

Se determina que el valor de correlación de Pearson 0.801 y la prueba de hipótesis es significativa al nivel 0.01 bilateral, por lo que existe correlación alta y significativa entre la Gestión administrativa académica y el campo de acción estratégico institucional del personal discente de la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017. Donde la significancia bilateral de $p=.000$ es menor a .05 aceptándose la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

CAPÍTULO VI: DISCUSIÓN DE RESULTADOS

A continuación se presentan y analizan los resultados en función de los objetivos e hipótesis de la presente investigación y se discuten los hallazgos dentro del contexto del marco teórico en estudio.

Al visualizar sistémicamente los resultados del presente estudio, podemos resaltar el alto grado de asociación existente .0856 entre las dos variables determinadas en la presente investigación: gestión administrativa académica y la evaluación del Desempeño Laboral del personal discente, hecho que ha sido comprobado aplicando la técnica estadística del Pearson para la contratación de la hipótesis, cuya, significancia presenta un $p < 0.05$ rechazándose la H_0 .

Asimismo, podemos apreciar que al ser estudiadas en su conjunto las dimensiones de la variable (1): proceso de programación y evaluación académica del Programa técnico doctrinario administrativo se convierten en ejes principales del presente estudio. Es así como la hipótesis general queda comprobada, aseverando que hay evidencia que la gestión del Programa Técnico Doctrinario Administrativo (PTDA), impacta significativamente en la evaluación del desempeño laboral del personal discente de la Fuerza Aérea del Perú, 2017, debido a los porcentajes altos y medianamente altos encontrados en los coeficientes entre las dos variables 0,836 y 0,841 respectivamente.

En la presente investigación el personal jerárquico y administrativo, así como el personal de técnicos egresados del PTDA de la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú resaltaron la importancia de

rediseñar las políticas y/o estrategias de gestión del Programa Técnico Doctrinario Administrativo, y opinaron que se tiene que mejorar precisamente los procesos de programación y evaluación académica, esto con la finalidad de elevar la eficiencia y la eficacia de las actividades académicas-administrativas en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento (ESCAP) e impactar favorablemente en la evaluación del desempeño laboral del personal militar, responsabilidad que deben asumir los encargados de la gestión administrativa académica en la ESCAP, tal como lo afirma (Gil; 2002) en su libro Transformación y gestión: “gestión es el conjunto de diligencias que se realizan para desarrollar un proceso o para lograr un producto determinado. Se asume como dirección y gobierno actividades para hacer que las cosas funcionen, con capacidad para generar procesos de transformación de la realidad”.

Por otro lado, considerando los resultados obtenidos respecto a la variable evaluación del desempeño laboral nos evidencia una situación crítica que deben ser materia de análisis que debe estar a cargo de los Comandos de unidades y emprender las acciones correctivas para fortalecer la competitividad en el personal militar, como referente a este tema podemos considerar a Montenegro (2007), el concepto de desempeño laboral surge en un marco de transformación de la producción y del trabajo, y de nuevas exigencias respecto a la forma de desempeño del individuo en el sitio de trabajo, esto implica que la forma en cómo se evalúa el actuar del trabajador no puede estar desconectada de la forma de organización ni de las condiciones de su trabajo, lo que nos da un primer indicio respecto de la manera de entender los procesos de desempeño laboral.

En la actualidad es imposible considerar que una institución educativa moderna pueda responder con eficacia a las demandas de sus usuarios sin contar con las políticas que conlleven a la búsqueda permanente de la calidad.

Algunos de los problemas detectados, es que el personal jerárquico de la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento no capacita permanentemente al personal encargado de la gestión académica para el manejo de técnicas de programación y/o planificación educativa, ni sobre técnicas de evaluación de los aprendizajes, debido a que como institución pública los presupuestos son mínimos.

El personal de Técnicos egresados de los Programas Técnico Doctrinario Administrativo que realiza la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la FAP, afirman la necesidad de emplear de manera continua una estrategia para optimizar las actividades de supervisión, control y retroalimentación para optimizar los procesos académicos hecho que impacta significativamente en el desempeño laboral del personal militar, y permitirá elevar los niveles de calidad del servicio educativo que presta la ESCAP.

Es considerado que cuando se planifica y alinea a las competencias Institucionales las actividades académicas en función a los requerimientos del personal docente y militar, se optimiza el desempeño profesional, así como también el proceso de evaluación académico del discente, favorece el apoyo, motivación y retroalimentación evidenciándose en su desarrollo y capacitación profesional para el buen desempeño de sus actividades laborales en cada una de sus Unidades y/o dependencias redundando en el resguardo de la seguridad, desarrollo y defensa nacional, tal como menciona la Resolución de la Comandancia General de la Fuerza Aérea No.744 CGFA del 31-08-11, los Programas Académicos de Perfeccionamiento Profesional que se desarrollan en la ESCAP, se encuentran alineados a las Competencias Institucionales establecidas en la Fuerza Aérea del Perú, así como, a las competencias genéricas de conocimientos fundamentales de carácter doctrinario relacionados con la Aeronáutica Militar, la Defensa Nacional y la Acción Conjunta, así como en los aspectos militar, administrativo y humanístico, en la modalidad presencial de acuerdo a los siguiente niveles: Técnicos de Primera, capacitación al personal para el apoyo a sus jefes inmediatos respecto al planeamiento, administración y supervisión propios a su grado y nivel; Técnicos de Segunda, capacitación para el apoyo administrativo a sus comandos inmediatos, respecto al planeamiento y administración en las actividades propias de su función y responsabilidad, y Técnicos de Tercera, Capacitación para el apoyo administrativo a sus jefes inmediatos, en las actividades propias de su grado y nivel, en las áreas administrativas.

CONCLUSIONES

1. Se determina que existe un alto grado de correlación entre la Gestión Administrativa Académica y la Evaluación del desempeño laboral del personal discente en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento FAP 2017. Con un r de 0,856, con un nivel de significancia de $p < 0.05$.
2. Se determina que existe un alto grado de correlación entre el proceso de programación Académica y la evaluación del desempeño laboral del personal discente en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017. Con un r de 0,836, con un nivel de significancia de $p < 0.05$.
3. Se determina que existe un alto grado de correlación entre el proceso de evaluación Académica y la evaluación del desempeño laboral del personal discente en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017. Con un r de 0,841, con un nivel de significancia de $p < 0.05$.
4. Se determina que existe un alto grado de correlación entre la Gestión Administrativa académica y el campo de acción estratégico conjunto del personal discente en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017. Con un r de 0,813, con un nivel de significancia de $p < 0.05$.
5. Se determina que existe un alto grado de correlación entre la Gestión Administrativa académica y el campo de acción estratégico institucional del personal discente en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017. Con un r de 0,801, con un nivel de significancia de $p < 0.05$.

RECOMENDACIONES

1. Que el Director General de Educación (DIGED) diseñe e implemente una política de evaluación anual de las actividades académicas de la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento (ESCAP), con la finalidad de detectar algunas limitaciones y efectuar las modificaciones y actualizaciones necesarias, para mejorar la gestión administrativa de los Programas Técnico Doctrinario Administrativo (PTDA), en relación a la evaluación del desempeño laboral del personal militar discente de la Fuerza Aérea del Perú.
2. Que el director de la ESCAP diseñe un proyecto de capacitación anual en la que se desarrolle actividades de aprendizaje teóricas y talleres sobre temas de programación académica y elevarlo para la aprobación del Director General de Educación, con la finalidad de que tenga mayor grado de incidencia en la evaluación del desempeño laboral del personal militar discente de la Fuerza Aérea del Perú.
3. Que el Director General de Educación en coordinación con el Director de la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento capaciten al personal encargado del proceso de la evaluación académica, y que permita tener mejores resultados con la evaluación del desempeño laboral del personal militar discente de la Fuerza Aérea del Perú.
4. Que el Director General de Personal de la Fuerza Aérea del Perú en coordinación con el Director General de Educación elaboren un plan de evaluación permanente del desempeño en el campo de acción estratégico conjunto del personal militar de Técnicos de la FAP, a fin de asegurar que la gestión administrativa académica referida a los programas técnico doctrinario administrativo generen conocimientos que sean aplicables a las labores encomendadas por la superioridad.
5. Que el Director de la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento aplique estrategias de gestión administrativa académica orientadas a responder a las necesidades laborales del personal militar de la Fuerza Aérea del Perú, así como de las Unidades y dependencias FAP, hecho que permitirá alcanzar mejor utilidad y calidad en su desempeño laboral en el campo de acción estratégico institucional.

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

- Aguerrondo, I. (2007)** *Escuelas por el cambio: un aporte para la Gestión escolar*. Capítulo 1. Buenos Aires: IIPE – UNESCO / Fundación Compromiso.
- Alvarado O. (1990)**. *Administración de la Educación*. Enfoque Gerencial. Edición Supergráfica E.I.R.L. Lima.
- Arana, María Elena (1998)**. *Principios y Procesos de la Gestión Educativa*. Colección Pedagógica. Editorial San Marcos. Lima – Perú. Pp. 232 .
- Alvarado Oyarce, Otoniel. (2002):**“*Gestión y gerencias de centros educativos*”. Ugraf. Lima.
- ALZAMORA DE LOS GODOS, L., CALDERÓN, J. y DEL AGUILA, E. (2009)** *Guía de Elaboración de Proyectos de Tesis Doctoral*. Lima: Universidad Alas Peruanas – Vicerrectorado de Investigación y Postgrado
- Baker, E.M. (1993):** “*Gestión de la Actividad Humana*”. En *Manual de Control de Calidad*. McGraw-Hill. Madrid.
- Balza Dugarte, Z. J. (2008)**. *Impacto de los Costos Directos de la Gestión Académica en la Unidad de Estudios Básicos Núcleo de Anzoátegui, Universidad de Oriente*. Tesis de grado maestría en Ciencias Administrativas.
- Barojas. J y Jiménez, E. (2003):** “*Gestión del conocimiento organizacional en educación*”. En XIX Simposio Internacional de Computación en Educación, SOMECE (Eds.), Aguascalientes, México. En disco compacto.
- Bower Joseph L. (1999):** “*Oficio y Arte de la Gerencia*”. Vol. I. Colombia Grupo Editorial Norma.
- Collao Montañez, Oscar. (2000):**“*Administración y gestión educativa*” UNMSM; Lima.
- Correa de Urrea, A., Álvarez Atehortúa, A., & Correa Valderrama, S. (2015)**. *La Gestión educativa un nuevo paradigma*. DICOM - Educación virtual y a distancia. Recuperado el 07 02, 2015, de <http://virtual.funlam.edu.co/repositorio/sites/default/files/6lagestioneducativaunnuevoparadigma.pdf>
- Diaz, Hugo. (1998)** *Gestión Educativa IPAE-Perú*.
- Farro Custodio, Francisco (1995)**. *Gerencia de Centros Educativos*.
- F. Blasquez, J. Cabero y F. Locertales (1994):** “*Propósitos formativos de las nuevas tecnologías de la información de maestros*”. Sevilla. España.
- F. Rockart, John (2002):** “*Un sistema de información de gestión: los factores críticos para el éxito*”.
- G Rodríguez, J Gil, E García. (1999):** “*Metodología de la Investigación*”. Granada-España.

- Ginés Mora, J.** (2004): *“La Necesidad del cambio educativo para la sociedad del conocimiento”*. Revista Iberoamericana de Educación. N° 35. pp. 13-37.
- Gil Pechuan, Ignacio.** (2002): *“Sistemas y Tecnologías de la Información para la Gestión”*. Madrid: McGraw-Hill, p. 27-28.
- González R., Ledezma de Nava,** (2002). *Criterios e Indicadores de Calidad en la Educación Superior Venezolana*.
- Gore, E.** (2007). *El director de escuela como gestor del cambio*. En: Gvirtz, S. y de Podestá, M. E. *Mejorar la gestión directiva en la escuela*. Buenos Aires: Granica.
- Greenwood, W.T.** (2003): *“Teoría de decisiones y sistemas de información, introducción a La toma de decisiones administrativas”*. Editorial Trillas, México.
- Hernández Sampieri, Roberto.** (1999): *“Metodología de la Investigación”*. México, Segunda Edición, Pág. 87.
- Kerlinger, Fred N.** (2002): *“Investigación de Comportamiento”*. México, Nueva Editorial Interamericana, SA de CV, Pág. 178
- Kerterz, Roberto.** (1992) *Nuevos Paradigmas de Recursos Humanos*", Congreso Internacional, I Congreso de Calidad Total, U. de Lima.
- Lee, Howard B.** (2002): *“Métodos de Investigación en Ciencias Sociales.”* México, Editorial Trillas, Pág. 97
- Mejía Mejía, Elías.** (2001): *La investigación Científica*. Perú- Centro de producción imprenta de la UNMSM. Pág. 64
- Ministerio de Educación del Perú.** (2015). *Diseño curricular básico nacional de la educación superior tecnológica*. Dirección General de Educación TécnicoProductiva y Superior Tecnológica y Artística, DIGESUTPA, Lima
- Montenegro Aldana** (2007). *Evaluación del Desempeño Docente*. Fundamentos, Modelos e Instrumentos. Colección Aula Abierta. Cooperativa Editorial Magisterio. Segunda Edición. Colombia.
- Nochez, Mario** (2000). *“Gestión Educativa y Autosostenibilidad de los Centros de Recursos de Aprendizaje”*. Algier's Impresores, San Salvador, Pág. 14.
- Plan Anual del Comando de Educación** (2017) Dirección General de Educación de la Fuerza Aérea del Perú.
- Pozner, P.** (2000). *Competencias para la Profesionalización de la Gestión Educativa*. Módulos 6 y 7. Buenos Aires: IIPE – UNESCO.
- Tójar Hurtado, Juan Carlos.** (2006). *“Investigación Cualitativa”*. Madrid- Editorial la Muralla. Pág. 179

ANEXOS

ANEXO N° 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

GESTIÓN ADMINISTRATIVA ACADÉMICA Y SU RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DISCENTE EN LA ESCUELA DE CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DE LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ-2017

PROBLEMAS GENERAL Y ESPECÍFICOS	OBJETIVOS GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>¿De qué manera la gestión administrativa académica se relaciona con la evaluación del desempeño laboral del personal discente en la ESCAP de la FAP 2017?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>a) ¿De qué manera se relaciona el proceso de programación académica y la evaluación del desempeño laboral del personal discente en la ESCAP de la FAP, 2017?</p> <p>b) ¿De qué manera se relaciona el proceso de evaluación académica y la evaluación del desempeño laboral del personal discente en la ESCAP de la FAP, 2017?</p> <p>c) ¿De qué manera se relaciona el campo de acción estratégico conjunto y la evaluación del desempeño laboral del personal discente en la ESCAP de la FAP, 2017?</p> <p>d) ¿De qué manera se relaciona el campo de acción estratégico institucional y la evaluación del desempeño laboral del personal discente en la ESCAP de la FAP, 2017?</p>	<p>Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa Académica y la evaluación del desempeño laboral del personal discente en la ESCAP de la Fuerza Aérea del Perú-2017</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>a) Determinar la relación que existe entre el proceso de programación académica y la evaluación del desempeño laboral del personal discente en la ESCAP de la Fuerza Aérea del Perú-2017</p> <p>b) Determinar la relación que existe entre el proceso de evaluación académica y la evaluación del desempeño laboral del personal discente en la ESCAP de la Fuerza Aérea del Perú-2017?</p> <p>c) Determinar la relación que existe entre el campo de acción estratégico conjunto y la evaluación del desempeño laboral del personal discente en la ESCAP de la Fuerza Aérea del Perú-2017?</p> <p>d) Determinar la relación que existe entre el campo de acción estratégico institucional y la evaluación del desempeño laboral del personal discente en la ESCAP de la Fuerza Aérea del Perú-2017?</p>	<p>La gestión administrativa académica se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño laboral del personal discente en la ESCAP de la Fuerza Aérea del Perú, 2017</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>a) El proceso de programación académica se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño laboral del personal discente en la ESCAP de la FAP, 2017</p> <p>b) El proceso de evaluación académica se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño laboral del personal discente en la ESCAP de la FAP, 2017?</p> <p>c) El campo de acción estratégico conjunto se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño laboral del personal discente en la ESCAP de la FAP, 2017?</p> <p>d) El campo de acción estratégico conjunto se relaciona significativamente con la evaluación del desempeño laboral del personal discente en la ESCAP de la FAP, 2017?</p>	<p>Vx GESTIÓN ADMINISTRATIVA ACADÉMICA (Vx)</p> <p>D1: PROCESO DE PROGRAMACIÓN ACADÉMICA</p> <p>D2: PROCESO DE EVALUACIÓN ACADÉMICA</p> <hr/> <p>Vy EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL (Vy)</p> <p>D1: CAMPO DE ACCIÓN ESTRATÉGICO CONJUNTO</p> <p>D2: CAMPO DE ACCIÓN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL</p>	<p>-Enfoque: cuantitativo</p> <p>-Tipo: Básica</p> <p>-Nivel: Correlacional</p> <p>-Diseño: No experimental</p> <p>-Población: Está comprendida por 110: Técnicos de la FAP que cursaron el Programa de perfeccionamiento profesional</p> <p>-Muestra: Es 86 Técnicos de la FAP que cursaron el Programa de perfeccionamiento profesional</p> <p>- Técnica La encuesta</p> <p>-Instrumento: Cuestionario</p>

ANEXO N° 2
Instrumento de recolección de datos organizado en variables, dimensiones e indicadores
Instrumento 1

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA ACADÉMICA Y SU RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DISCENTE EN LA ESCUELA DE CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DE LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ-2017	
OBJETIVO GENERAL	Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa Académica y la evaluación del desempeño laboral del personal discente en la ESCAP de la Fuerza Aérea del Perú-2017.
VARIABLE X	Gestión administrativa académica
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	Acciones de reestructuración sistemática, coordinada e integral en la organización educativa de la Escuela de capacitación y perfeccionamiento de la FAP, con la finalidad de que los cursos programados más el proceso de evaluación de los mismos tengan un efecto reproductor en los campos laborales del personal militar.
DEFINICIÓN OPERACIONAL	Aplicación de una reestructuración sistemática, coordinada e integral en la organización educativa de la Escuela de capacitación y perfeccionamiento de la FAP, con la finalidad de que los cursos programados más el proceso de evaluación de los mismos tengan un efecto reproductor en los campos laborales del personal militar.

DIMENSIONES	INDICADORES	REDACCIÓN DE ÍTEMS	TIPO DE INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Proceso de programación académica	<ul style="list-style-type: none"> -Fortalecer la incidencia de la gestión administrativa académica con la evaluación del desempeño laboral. -Garantizar los procesos de planificación académica para que sea realizado dentro el marco de los parámetros pedagógicos. -Promover que la gestión del PTDA sea realizado por personal con conocimiento pedagógico competente. -Mejorar la gestión de los procesos de planificación y programación de cursos 	1, 2, 3, 4, 5, 6 y 7	Cuestionario	Muy de acuerdo De acuerdo Acuerdo indefinido En desacuerdo Muy en desacuerdo
Proceso de evaluación académica	<ul style="list-style-type: none"> - Dotar de herramientas a los procesos de evaluación con actividades de supervisión - Garantizar los procesos de evaluación en relación a procesos cuantitativos y cualitativos - Fortalecer los criterios de evaluación en concordancia a los objetivos educativos del PTDA. 			

Instrumento 2

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA ACADÉMICA Y SU RELACIÓN CON LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL PERSONAL DISCENTE EN LA ESCUELA DE CAPACITACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DE LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ-2017	
OBJETIVO GENERAL	Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa Académica y la evaluación del desempeño laboral del personal discente en la ESCAP de la Fuerza Aérea del Perú-2017.
VARIABLE Y	Evaluación del desempeño laboral
DEFINICIÓN CONCEPTUAL	La forma de organización y las condiciones bajo las cuales se estructura el trabajo laboral hace que el desenvolvimiento del individuo sea más productivo y coherente con sus especialidades asignadas en la Fuerza Aérea del Perú.
DEFINICIÓN OPERACIONAL	Acciones relacionadas a la forma de organización y las condiciones bajo las cuales se estructura el trabajo laboral, que permitan a que el desenvolvimiento del individuo sea más productivo y coherente con sus especialidades asignadas en la Fuerza Aérea del Perú.

DIMENSIONES	INDICADORES	RELACIÓN DE ÍTEMS	TIPO DE INSTRUMENTO	ESCALA DE MEDICIÓN
Campo de acción estratégico conjunto	<ul style="list-style-type: none"> - Fortalecer conocimientos para la participación en procesos de planeamiento conjunto - Fortalecer conocimientos para la participación en procesos de operaciones conjuntas - Fortalecer conocimientos para el desempeño en procesos de doctrina operacional de comando y control conjunto. 	8,9,10,11,12, 13,14, 15,16,17,18, 19 y 20	Cuestionario	Muy de acuerdo De acuerdo Acuerdo indefinido
Campo de acción estratégico institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Promover que el PTDA incremente capacidades profesionales y niveles de producción. - Optimizar el desempeño y participación en procesos de defensa nacional. - Promover que las asignaturas desarrolladas permitan óptimo desempeño en la gestión de recursos humanos. 			En desacuerdo Muy en desacuerdo

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA ACADÉMICA (Vx)

Instrucciones: Marcar con una (X), la alternativa que mayor crea conveniente, ya que los datos serán confidenciales.

1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Acuerdo indefinido 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo

ÍTEM	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Acuerdo indefinido	De acuerdo	Muy de acuerdo
Proceso de programación académica					
1.- ¿Considera que la gestión del programa técnico doctrinario administrativo se relaciona con la evaluación del desempeño laboral del personal Militar discente en la ESCAP de la FAP?					
2.- ¿En cuánto a la gestión del PTDA, considera que los procesos de planificación académica es realizado en el marco de los parámetros pedagógicos para generar confianza y estabilidad en los participantes?					
3.-¿Considera que la gestión del PTDA es realizada por personal que refleja limitado conocimiento pedagógico?					
4.-¿Considera que la gestión de los procesos de planificación, programación y registro de la evaluación es realizada por personal con limitado conocimientos pedagógicos?					
Proceso de evaluación académica					
5.- ¿Los encargados de gestionar los procesos de evaluación realizan permanentemente actividades de supervisión, control de la actividad docente con fines de retroalimentación?					
6.-¿Considera que el proceso de evaluación en el programa técnico doctrinario administrativo no implica procesos cuantitativos y cualitativos del aprendizaje del participante?					
7.-¿Considera que los criterios de evaluación están formulados en concordancia a los objetivos educativos del PTDA?					

CUESTIONARIO SOBRE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL (Vy)

Instrucciones: Marcar con una (X), la alternativa que mayor crea conveniente, ya que los datos serán confidenciales.

1. Muy en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Acuerdo indefinido 4. De acuerdo 5. Muy de acuerdo

ÍTEM	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Acuerdo indefinido	De acuerdo	Muy de acuerdo
Campo de acción estratégico conjunto					
1.- ¿Considera que el PTDA que ha cursado le ha brindado los conocimientos suficientes para su participación exitosa en los procesos de planeamiento conjunto, de acuerdo a las competencias de su especialidad?					
2.- ¿Considera que el PTDA que ha cursado le ha brindado los conocimientos suficientes para su participación en los procesos de operaciones conjuntas, de acuerdo a las competencias de su especialidad?					
3.- ¿Cómo egresado del PTDA siente que sus conocimientos son óptimos para un efectivo desempeño en procesos de doctrina operacional de comando y control conjunto?					
4.- ¿Considera usted que los contenidos desarrollados en el PTDA le ha generado impactos desfavorables en su desempeño óptimo de control interno?					
5.- ¿Considera que el contenido de las asignaturas de investigación científica desarrolladas en el PTDA no es suficiente para desarrollar proyectos de investigación tecnológica en la unidad donde labora?					
6.- ¿Considera que los contenidos de las asignaturas del área institucional fortalecen sus competencias para generar un clima organizacional óptimo en su área de responsabilidad de su unidad de nombramiento?					
7.- ¿El contenido de la asignatura de administración documentaria del área institucional le permite gestionar la documentación generada y recibida en la unidad donde labora?					
8.- ¿Los contenidos desarrollados en el PTDA le han permitido optimizar sus competencia aeroespaciales aplicado al área de su especialidad aeronáutica para el reguardo de la seguridad y defensa nacional?					
Campo de acción estratégico institucional					
9.- ¿Considera que el PTDA que ha cursado, ha incrementado sus capacidades profesionales y niveles de producción en su desempeño laboral dentro de la FAP?					
10.- ¿Cómo egresado del PTDA considera que su desempeño y participación en procesos de defensa nacional y operaciones de mantenimiento de paz son óptimos?					
11.- ¿Considera que las asignaturas desarrolladas en el PTDA del área institucional le permiten un óptimo desempeño laboral en la gestión de recursos en su Unidad?					
12.- ¿Los contenidos de las asignaturas desarrolladas del área cultural del PTDA son muy básicos y no favorece la aplicación de estrategias de refuerzo para direccionar al personal hacia el logro de valores y objetivos institucionales?					
13.- ¿Fomenta en el personal a su cargo el desarrollo de actividades castrenses en el contexto de los DD.HH y D.I.H?					

ANEXO N° 3

FORMATO DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

ANEXO N° 4

Copia de la data Procesada

1.- Variable Gestión Académica Administrativa

	1	2	3	4	5	6	7
1	2	1	1	3	2	2	2
2	1	3	1	2	4	1	1
3	5	2	2	2	1	4	2
4	2	4	2	1	3	3	4
5	1	2	1	2	1	2	1
6	2	2	3	3	1	2	1
7	4	5	3	5	3	5	5
8	2	5	3	1	3	3	2
9	2	2	4	1	3	3	2
10	3	1	4	1	5	1	5
11	4	3	3	1	3	2	1
12	4	5	3	5	3	5	3
13	2	4	2	1	2	3	2
14	1	3	2	1	1	1	1
15	4	3	4	2	4	3	5
16	1	1	2	1	2	1	1
17	1	2	2	2	2	2	3
18	4	3	3	1	2	3	2
19	4	3	5	1	5	3	5
20	1	3	3	2	2	3	2
21	5	2	2	1	2	4	1
22	3	2	2	4	4	3	2
23	5	5	4	2	5	5	5
24	2	3	3	2	1	3	2
25	4	2	2	4	2	3	4
26	1	1	3	2	2	1	2
27	3	2	3	4	5	3	5
28	2	3	2	2	2	1	2
29	4	3	2	2	2	1	5
30	2	1	1	2	2	1	2
31	1	3	3	4	4	2	4
32	5	4	5	4	4	5	5
33	1	2	2	2	1	2	2
34	1	3	2	1	1	3	2
35	1	2	3	3	3	2	2
36	4	3	4	5	4	4	4
37	3	4	4	3	3	2	2
38	4	3	2	2	2	3	2
39	2	5	4	5	5	3	5

40	3	2	3	2	1	1	1
41	1	3	3	1	1	2	2
42	3	2	3	4	2	3	4
43	1	3	2	2	1	2	3
44	4	1	3	3	1	3	1
45	3	3	3	4	2	4	5
46	3	4	2	5	3	5	3
47	3	3	3	3	2	2	2
48	2	3	2	2	1	2	3
49	3	3	2	2	2	2	3
50	2	2	2	3	2	2	3
51	2	3	2	4	1	1	3
52	1	1	4	2	1	2	1
53	2	3	3	2	1	3	2
54	3	2	4	2	3	2	1
55	3	4	2	4	3	4	3
56	5	3	4	5	3	5	2
57	2	3	3	4	3	2	4
58	3	4	2	2	3	4	3
59	3	3	3	1	2	1	2
60	5	4	5	1	5	5	5
61	2	2	4	4	1	3	2
62	4	3	3	2	5	3	5
63	2	4	1	2	1	3	2
64	2	2	3	2	2	2	3
65	4	1	3	5	2	4	5
66	2	1	2	1	3	1	2
67	4	3	3	2	2	1	2
68	1	3	1	2	1	2	3
69	5	4	1	1	1	5	3
70	1	2	4	1	2	1	2
71	1	4	2	4	2	1	4
72	5	2	4	2	4	2	3
73	1	2	1	3	2	1	2
74	2	4	4	3	1	2	2
75	4	3	2	3	2	3	4
76	3	1	3	1	4	1	1
77	3	2	1	5	1	5	1
78	2	2	4	3	2	3	4
79	1	1	1	4	2	4	2
80	3	4	2	1	5	1	3
81	1	3	3	2	1	2	2
82	2	4	2	3	2	3	2
83	2	5	3	4	1	5	5
84	3	4	3	3	2	3	2
85	2	2	3	3	2	4	3
86	2	4	2	3	3	2	4

2.- Variable Evaluación del Desempeño Laboral

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1	1	2	1	2	1	3	1	2	3	3	1	1	3
2	2		2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	3
3	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	3	2	4
4		3	3	1	2	3	3	3	2	3	3	2	3
5	1	2	2	4	2	3	3	2	3	2	3	4	2
6	5	3	4	5	2	4	2	5	2	4	2	1	5
7	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
8	2	3	3	5	3	2	2	2	3	1	3	2	1
9	4	3	1	2	4	3	4	1	4	1	4	3	4
10	3	3	2	2	3	3	4	1	3	4	2	4	2
11	1	2	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3
12	3	2	1	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4
13	5	3	3	2	3	1	1	3	5	3	3	1	1
14	2	1	2	2	1	4	1	1	2	1	1	1	1
15	3	1	3	3	2	2	4	2	4	2	3	2	3
16	3	1	3	4	1	2	2	2	3	2	3	1	2
17	4	3	4	1	1	1	2	2	4	3	5	4	5
18	2	1	3	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
19	4	2	3	4	4	2	1	3	3	2	3	3	1
20	3	3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	3
21	3	3	2	2	3	4	2	2	2	1	2	3	1
22	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	1	2
23	3	3	3	3	2	1	2	2	3	4	3	3	2
24	3	2	3	1	1	3	2	3	1	2	2	3	2
25	4	2	3	2	4	3	2	1	2	3	2	3	4
26	3	3	3	3	1	2	2	2	2	3	1	3	2
27	4	1	4	3	3	4	1	3	4	4	4	1	1
28	5	4	5	2	4	4	5	3	3	2	5	2	5
29	4	4	3	3	1	2	1	2	2	3	2	3	4
30	2	2	1	1	3	2	3	1	3	2	3	1	4
31	3	3	3	1	2	2	3	2	3	2	1	3	2
32	2	3	4	1	2	3	2	3	2	1	2	4	2
33	4	2	2	3	2	4	2	4	1	3	4	3	3
34	1	5	2	1	5	2	4	2	4	1	4	2	1
35	4	3	3	2	2	4	2	3	3	3	4	3	2
36	3	2	2	2	4	2	2	2	5	2	1	3	2
37	2	3	3	4	2	2	3	1	3	2	5	4	3
38	5	3	4	3	2	4	2	3	2	3	2	1	2
39	2	2	4	4	3	4	1	4	5	4	3	4	4
40	1	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	1
41	4	1	3	1	2	3	1	2	1	2	3	2	1
42	3	2	3	3	2	1	2	3	5	3	4	2	3
43	2	2	1	5	3	3	3	3	3	1	1	2	1
44	5	3	4	3	2	3	2	1	3	1	2	3	2
45	4	3	4	4	2	3	3	2	2	2	1	2	3
46	2	4	2	4	2	3	2	5	2	4	2	4	5

47	2	3	3	4	3	4	1	2	2	4	5	4	3
48	4	2	4	2	4	2	4	2	4	2	4	3	3
49	2	2	1	3	2	4	4	3	4	3	5	4	5
50	3	1	3	3	2	4	1	2	2	2	3	2	1
51	4	3	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1
52	5	4	3	3	3	1	2	4	4	3	4	2	3
53	3	2	4	4	3	3	3	3	2	2	1	2	1
54	2	4	1	4	2	3	3	1	2	3	2	3	2
55	3	1	3	3	2	3	4	2	4	2	1	2	3
56	3	1	2	3	3	4	2	2	3	3	5	3	5
57	1	3	3	4	3	5	1	3	3	4	5	4	3
58	1	2	4	2	1	2	1	2	3	2	3	3	3
59	2	2	2	4	2	3	4	3	5	4	5	4	1
60	3	3	3	2	4	2	4	3	3	2	3	3	2
61	2	2	4	2	1	3	2	4	4	2	1	2	3
62	3	3	3	1	2	4	3	3	2	3	3	2	1
63	2	1	1	3	4	2	4	2	1	2	4	3	3
64	3	2	4	1	3	2	1	2	3	2	2	2	3
65	2	3	3	3	5	3	2	2	3	4	3	2	3
66	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3
67	3	1	4	2	5	4	3	3	2	5	4	3	5
68	4	3	2	3	2	2	2	3	5	2	2	1	2
69	5	4	5	5	3	4	4	5	3	1	3	2	3
70	1	2	3	3	3	2	1	3	2	3	2	3	2
71	3	3	3	3	1	4	1	2	2	3	3	3	3
72	4	2	3	1	1	3	2	4	2	3	4	3	4
73	1	3	1	2	2	2	2	5	2	3	2	3	2
74	2	3	2	2	1	4	2	4	1	2	2	2	2
75	1	3	3	4	3	3	4	3	2	2	3	2	3
76	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	3	2	3
77	1	5	3	3	1	5	1	5	3	1	5	1	4
78	3	3	2	4	2	2	4	5	2	3	5	3	5
79	2	4	1	3	4	2	3	4	3	4	3	4	3
80	4	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	1
81	1	2	3	1	2	2	3	3	2	3	2	3	2
82	3	2	1	2	3	5	3	4	2	3	2	3	2
83	5	3	3	2	5	1	4	1	2	1	4	1	2
84	3	2	3	3	1	2	3	4	3	5	1	5	1
85	3	2	3	4	2	3	2	1	3	3	4	3	4
86	1	2	3	2	1	3	5	2	2	2	3	2	3

ANEXO N° 5
Consentimiento informado

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
Gestión administrativa académica y su relación con la evaluación del desempeño laboral del personal discente en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017
PROPÓSITO DEL ESTUDIO
Establecer cómo se correlaciona la Gestión Administrativa del Programa Técnico Doctrinario Administrativo y el desempeño laboral del personal militar: Técnicos de la Fuerza Aérea del Perú 2017
PROCEDIMIENTO PARA LA TOMA DE INFORMACIÓN
La metodología que se utilizó en la presente tesis de investigación tuvo enfoque cuantitativo, de tipo básico, nivel descriptivo correlacional, método hipotético deductivo y diseño no experimental transversal.
RIESGOS
El presente estudio no incluye riesgos que perjudiquen la presente investigación.
BENEFICIOS
Se concluyó que existe un alto grado de correlación entre la Gestión Administrativa Académica y la Evaluación del desempeño laboral del personal discente en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento FAP 2017. Con un r de 0,856, con un nivel de significancia de $p < 0.05$; lo que permitirá realizar un análisis y evaluación para reestructurar los cursos que tengan relevancia en la productividad del personal discente en sus diferentes cargos de trabajo en la Fuerza Aérea del Perú.
COSTOS
No existirá ningún costo por la información brindada por personal que labora en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la FAP.

INCENTIVOS O COMPENSACIONES

No se realizará ningún incentivo tanto para el que realiza la investigación como para el personal encuestado.

TIEMPO

El tiempo para la toma de información es del mes de octubre 2017 hasta enero 2018.

CONFIDENCIALIDAD

La información es manejada de forma anónima y asimismo, se identificará a cada participante encuestado por códigos asignados aleatoriamente y no con nombres.

CONSENTIMIENTO:

Acepto voluntariamente participar en esta investigación. Tengo pleno conocimiento del mismo y entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio si los acuerdos establecidos se incumplen.

En fe de lo cual firmo a continuación:

REGALADO TRONCOSO MIGUEL ANGEL

DNI N° 16735365

ANEXO N° 6

Autorización de la entidad donde se realizó el trabajo

ANEXO N° 7

Declaratoria de autenticidad del Informe de Tesis

Yo, Miguel Ángel Regalado Troncoso, estudiante de la Escuela de Postgrado de la Universidad Alas Peruanas, identificado con DNI 16537365 con el Informe de tesis titulado “Gestión administrativa académica y su relación con la evaluación del desempeño laboral del personal discente en la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento de la Fuerza Aérea del Perú, 2017”

Declaro bajo juramento que:

1. El proyecto de tesis es de mi autoría
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. El proyecto de tesis no ha sido publicado, ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la universidad alas peruanas.

Lima, Marzo de 2018

Miguel Ángel Regalado Troncoso
DNI 16735365