



FACULTAD DE ADMINISTRACION

PROFESIONALIZACIÓN UNIVERSITARIA E INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS OFICIALES DEL EJERCITO PERUANO, GUARNICIÓN DE
LIMA, 2019

**Línea de investigación:
Desarrollo empresarial**

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración con
mención en Administración Pública

Autor

Mimbela Chorres, Rolando

Asesor

Mandujano Mieses, Willy Víctor

ORCID: 0000-0002-4468-4235

Jurado

Reyna Davila, Silvia

Chavez Mayta, Robert Willie

Mendez Gutierrez, Nelly Lucy

Lima - Perú

2022





BIBLIOTECA CENTRAL

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima, 02 de noviembre del 2021

OFICIO N.º02770-2021-ORC-BC-VRIN-UNFV

Señora:

Dra. RITA ESTHER MARCOS HARO
Decana de la Facultad de Administración
Presente. -

ASUNTO: 1A - MIMBELA CHORRES ROLANDO – CONTROL ANTIPLAGIO
REF. : OFICIO N° 0741-2021-OGGE-FA-UNFV
NT : 0956

Nos dirigimos a usted con un saludo cordial y a la vez, en atención al documento de la referencia, se remite a su despacho el resultado del primer análisis de similitud URKUND correspondiente al trabajo presentado por el autor **MIMBELA CHORRES ROLANDO** titulado: **"PROFESIONALIZACIÓN UNIVERSITARIA E INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS OFICIALES DEL EJERCITO PERUANO, GUARNICIÓN DE LIMA, 2019"**.

Al respecto, le manifestamos que el trabajo antes mencionado cumple con el porcentaje de similitud permitido (01%), por lo que el **graduando puede continuar con el trámite correspondiente.**

Por otro lado, se recomienda comunicar al autor que previo a remitir la tesis final para publicación, debe revisar la estructura del trabajo de investigación de acuerdo al Reglamento de Grados y Títulos de la UNFV aprobado con Resolución R. N° 2900-2018-CU-UNFV de fecha 25.06.18, y/o la Resolución N° 4211-2018-CU-UNFV de fecha 19.12.2018, según corresponda.

Sin otro particular, quedamos de usted, no sin antes expresarle la muestra de nuestra consideración y estima personal.

Atentamente,



VºBº Dra. Ing. LUZ CASTAÑEDA PÉREZ
Jefa de la Biblioteca Central

Lic. MYRIAM G. MORENO MORÁN
Jefa de la Oficina de Repositorio Científico

MGMM/joc

Adj: archivo digital con el correo electrónico



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN

PROFESIONALIZACIÓN UNIVERSITARIA E INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO
LABORAL DE LOS OFICIALES DEL EJERCITO PERUANO, GUARNICIÓN DE LIMA,
2019

Línea de Investigación:

Desarrollo Empresarial

Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Administración con mención en
Administración Pública

Autor:

Mimbela Chorres, Rolando

Asesor:

Mandujano Mieses, Willy Víctor

ORCID: 0000-0002-4468-4235

Jurado:

Reyna Davila, Silvia
Chavez Mayta, Robert Willie
Mendez Gutierrez, Nelly Lucy

Lima – Perú

2022

Dedicatoria

Dedico esta tesis al forjador de mi camino, a mi padre celestial, el que me acompaña y siempre me levanta de mi continuo tropiezo, al creador de mis padres y de la persona que más amo, con mi más sincero amor.

Agradecimientos

Agradezco a mi asesor de tesis Dr. Adm. Mandujano Mieses Willy Víctor, por su Invalorable ayuda para desarrollarla y concluir el trabajo y a la vez extendiendo mi agradecimiento a los oficiales que decididamente participaron en el trabajo de campo.

ÍNDICE

RESUMEN	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Descripción y formulación del problema	2
1.1.1 Problema General	5
1.1.2 Problemas Específicos	6
1.2 Antecedentes	6
1.2.1 Internacionales	6
1.2.2 Nacionales	10
1.3 Objetivos	18
1.3.1 Objetivo General.....	18
1.3.2 Objetivos Específicos	18
1.4 Justificación.....	19
1.4.1 Teórica	19
1.4.2 Práctica	19
1.4.3 Metodológica	20
1.5 Hipótesis.....	20
1.5.1 Hipótesis General	20

1.5.2 Hipótesis Específicas	20
II. MARCO TEÓRICO	22
2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación.....	22
2.1.1 Profesionalización a nivel universitario	22
2.1.2 Desempeño Laboral	25
2.1.3 Evaluación del desempeño	29
2.1.4 Eficiencia y eficacia del desempeño.....	30
2.1.5 Calidad del Trabajo	30
2.1.6 Trabajo en Equipo	31
2.1.7 Uso de las Tics.....	32
2.1.8 Marco legal	33
III. MÉTODO	36
3.1 Tipo de investigación	36
3.2 Ámbito temporal y espacial.....	36
3.3 Variables.....	36
3.4 Población y muestra	38
3.5 Instrumentos	39
3.6 Procedimientos	40
3.6.1 Validación del Instrumento	40
3.7 Análisis de datos.....	41

IV. RESULTADOS.....	42
4.1. Información general	42
4.2 Profesionalización.....	44
4.3 Desempeño laboral.....	49
4.3.1 Nivel de Efectividad de la Toma de Decisiones.....	49
4.3.2 Calidad.....	51
4.3.3 Integración a equipos de alto desempeño	52
4.3.4 Nivel de Usos de nuevas Tecnologías de Información.....	53
4.3.5 Nivel de Productividad logrado en el Puesto de Trabajo	53
4.3.6 Evaluación en el puesto de trabajo	54
4.4 Hipótesis.....	55
4.4.1 Hipótesis General	55
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	59
VI. CONCLUSIONES	60
VII. RECOMENDACIONES	61
VIII. REFERENCIAS	63
IX. ANEXOS	67
Anexo A: La Encuesta.....	67
Anexo B : Matriz de Consistencia.....	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de variables</i>	37
Tabla 2 <i>Cargo de Dirección desempeñado anteriormente</i>	43
Tabla 3 <i>Cargo Actual</i>	44
Tabla 4 <i>Grado Alcanzado más Alto</i>	44
Tabla 5 <i>Información de los Estudios de Profesionalización</i>	45
Tabla 6 <i>Nivel de exigencia de la Carrera Universitaria recibida</i>	45
Tabla 7 <i>Tipo de Dificultades</i>	47
Tabla 8 <i>Nivel de Utilidad Actual del Programa de Profesionalización Universitaria en su Desempeño Laboral</i>	48
Tabla 9 <i>Considera que en el puesto de Dirección que desempeñó últimamente, el nivel de Efectividad en sus labores diarias fue</i>	50
Tabla 10 <i>Los Estudios Universitarios le han permitido ser más efectivo en su Trabajo y lograr un mayor desempeño aun nivel</i>	51
Tabla 11 <i>Los Estudios Universitarios le han permitido hacer sus trabajos con mayor Calidad a un nivel</i>	52
Tabla 12 <i>Después de sus Estudios Universitarios, puede utilizar una computadora y programas aplicativos para desempeñar su trabajo a un nivel</i>	53
Tabla 13 <i>Considera que es de mayor valides la Evaluación de su Desempeño Laboral</i>	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Área de Trabajo.....	42
Figura 2 Periodo en el Cargo.....	43
Figura 3 Tuvo facilidades de la Institución (EP) para el desarrollo de sus Estudios Universitarios.....	46
Figura 4 Nivel de dificultad para realizar sus Estudios Universitarios	47
Figura 5 Nivel de Satisfacción con sus Estudios Universitarios	48
Figura 6 Cree Ud. que lograría mayor Satisfacción por sus Estudios Universitarios	49
Figura 7 Logró Ejecutar la mayor parte de su Plan de Trabajo Anual.....	50
Figura 8 La Calidad del Trabajo que efectuaba en su último cargo era de Nivel	51
Figura 9 ¿Los Estudios que realizó en la Universidad le ha Permitido Participar en Grupos de Calidad y de Mayor Desempeño aun nivel ?.....	52
Figura 10 Considera que su Trabajo es más productivo después de haber efectuado sus estudios Universitarios	54

RESUMEN

La tesis tuvo por objetivo determinar el nivel de impacto de la profesionalización universitaria alcanzado por los oficiales del Ejército peruano, sobre el desempeño laboral, en la guarnición de Lima. En ese sentido, se aplicó una encuesta a 85 oficiales que participaron en el programa de Profesionalización en la carrera de Administración Gubernamental, en convenio entre la Universidad Nacional Federico Villarreal-Facultad de Administración y el Ejército Peruano. La encuesta fue validada con un indicador de Alpha de Cronbach del 0.80 dándole una alta confiabilidad. Mediante las pruebas de hipótesis del parámetro de la proporción, se concluye que el nivel de impacto de la profesionalización Universitaria alcanzado por los oficiales del Ejército peruano, sobre el desempeño laboral, es moderado de más del 60%, según lo perciben los participantes del programa, en la guarnición de Lima, 2019. Destacando especialmente las siguientes dimensiones de su desempeño laboral: 1° en su efectividad en la toma de decisiones; 2° En su participación en trabajos de equipo; 3° Por la calidad de su trabajo y; 4° En el uso de las nuevas tecnologías de información.

Palabras clave: Profesionalización universitaria, desempeño laboral, calidad de trabajo.

ABSTRACT

The objective of the thesis was to determine the level of impact of the university professionalization achieved by the officers of the Peruvian Army, on job performance, in the Lima garrison. In this sense, a survey was applied to 85 officers who participated in the Professionalization program in the Government Administration career, in an agreement between the Federico Villarreal National University-Faculty of Administration and the Peruvian Army. The survey was validated with a Cronbach's Alpha indicator of 0.80 giving it high reliability. Through the hypothesis tests of the proportion parameter, it is concluded that the level of impact of the University professionalization achieved by the officers of the Peruvian Army, on job performance, is moderate of more than 60%, as perceived by the participants of the program, in the Lima garrison, 2019. Especially highlighting the following dimensions of their work performance: 1st in their effectiveness in decision-making, 2nd in their participation in teamwork; 3 ° For the quality of their work and; 4th In the use of new information technologies.

Keywords: University Professionalization, job performance, quality of work.

I. INTRODUCCIÓN

El objetivo de la tesis fue determinar el nivel de impacto de la profesionalización universitaria alcanzado por los oficiales del Ejército peruano, sobre el desempeño laboral, en la guarnición de Lima.

Se parte de la idea que los grados y títulos obtenidos por la profesionalización de nivel universitario, al obtener un grado de Bachiller, un título profesional, el grado de Magister o el grado de Doctor, influyen en la mejora del desempeño laboral de los oficiales, en sus dimensiones de efectividad de la toma de decisiones, en la calidad de sus trabajos, en la mejor integración de los equipos de trabajo y en el uso de las nuevas tecnologías de información.

Para tal fin se elaboró una encuesta que fue aplicada a 85 oficiales de una población de 700 oficiales de que en la actualidad ocupan cargos de Alta dirección, direcciones de nivel táctico y secciones de nivel operativo, en la guarnición de Lima-Chorrillos: Son aquellos que han seguido el programa de profesionalización, conducentes a la obtención del título profesional o grado académico respectivo, en convenio con la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Se validó el instrumento de investigación con la prueba Alpha de Cronbach dando un valor de alta confiabilidad de 0.80, obtenido con el programa estadístico SPSS. Versión 24. Par los ítems de la encuesta diseñada de acuerdo con los indicadores de las variables en estudio.

El nivel de investigación es la aplicada, se busca relacionar las variables profesionalización universitaria con la variable desempeño laboral, es de tipo descriptiva y se utilizó la prueba de hipótesis del parámetro de la proporción y la distribución Normal estándar Z, para comprobar las hipótesis.

El capítulo I trata de la descripción y la formalización del problema; el capítulo II se desarrolla el Marco Teórico; el capítulo III trata del Método de investigación; el capítulo IV los Resultados; el capítulo V La discusión; el capítulo VI las conclusiones ; el capítulo VII las recomendaciones ; el capítulo VIII las referencias y el capítulo IX los anexos : la encuesta y la matriz de consistencia.

1.1 Descripción y formulación del problema

Luego de varios programas de Profesionalización universitaria implementadas en el Ejército peruano durante los últimos 10 años, conducentes a la obtención de un título o grado académico universitario, esto es, en la Escuela de oficiales del Ejército Peruano.

Como antecedente principal tenemos el caso del convenio con la Universidad Nacional Federico Villarreal y la Escuela Militar de Chorrillos del Ejército Peruano , firmado el año 1998, pero ejecutado a partir del año 2000, con la primera promoción, que permitió que los cadetes y oficiales del ejército peruano puedan obtener una profesión adicional de nivel universitario, siguiendo una carrera profesional de Administración Gubernamental, con docentes universitarios exclusivamente de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Es el Caso de la carrera de Administración Gubernamental es un caso muy específico con la universidad Nacional Federico Villarreal.; considerándose que el convenio duró aproximadamente entre 8 a 10 años. Asimismo, en aquel momento se estaba ejecutando el convenio con carreras profesionales de Administración Gubernamental e ingeniería Civil, por motivos que no se pueden establecer, solo quedó la carrera de Administración Gubernamental con la universidad Federico Villarreal.

Asimismo, se establecieron convenios con la Universidad Alas Peruanas, y otras universidades Privadas.

En ese sentido, también existen oficiales que han realizado estudios universitarios en distintas universidades públicas y privadas, pero por cuenta propia, con el anhelo de mejorar sus niveles de conocimientos en diferentes áreas: Ciencias de la Empresa, Ingeniería, ciencias de la salud, entre otras. Asimismo, con la expectativa de ascender a niveles superiores en la jerarquía militar, considerando que es un requisito y puntuación para este objetivo.

Por un lado, se desconoce si los que siguieron los programas han logrado culminar sus estudios, luego de ello, si lograron el bachillerato y el título profesional, hay que considerar también que algunos también continuaron estudios de Post grado y Doctorados, en la Universidad Federico Villarreal, y en otras universidades del país.

Por otro lado, tampoco no se conoce que porcentaje de los que siguieron algún programa de profesionalización universitaria, han alcanzado a ascender a niveles de alta dirección y ocupar cargos militares y administrativos también de dirección.

Se considera la profesionalización universitaria, los que conducen a un diploma de grado o título profesional: Grado de Bachiller, Título Profesional, Grado de Maestría, o grado de Doctor. Uno consecutivamente, después, en ese orden.

Los que conducen a un diplomado de especialización, no son considerados como profesionalización universitaria. En el caso de los diplomados, son solo como especializaciones, que no conducen a la obtención de un grados o títulos, pero, para participar en un diplomado que es un programa de especialización de nivel de Post Grado, se requiere como mínimo el Grado Académico de Bachiller.

La situación actual de los directores y altos mandos del ejército, a pesar de que han recibido desarrollar los planes de estudios, llevando los cursos correspondientes, muchos de ellos no han logrado terminar la carrera, asimismo, algunos tampoco han logrado obtener el bachillerato, el título profesional y tampoco el grado de magíster o doctor. Las causas son muchas, entre ellas las posibilidades económicas, los continuos destakes a lugares muy lejanos, la situación económica de sus familias.

Las posibilidades de obtener los grados y títulos profesionales se han reducido, en vista que el ejército peruano, luego de la culminación de los estudios, no han implementado programas complementarios que lleven a la obtención de los títulos y grados académicos. Los logros personales, se han basado en un esfuerzo personal, con recursos propios, muchas veces, con créditos personales. Sin embargo, el alto mando militar ha puesto como requisito para los ascensos la presentación de los grados y títulos. Los grados y títulos universitarios les otorga una puntuación significativa, que puede marcar la diferencia al momento del proceso de ascenso.

Un problema colateral, es que en algunos casos los cargos de alta dirección son aún desempeñados aun por personal que no ha realizado estudios de profesionalización universitaria, pero, que gradualmente de acuerdo con los procesos de baja en la carrera, se van dando posibilidades de cubrir los cargos, con personal que ha realizado programas de profesionalización universitaria.

Obviamente, a través de la dirección de recursos humanos del ejército peruano, de acuerdo con sus funciones y ante la Nueva Ley Servir N°30057, que dispone se exijan los títulos y grados de capacitación universitaria, como parte del legajo del personal de la administración pública, esto incluye al personal militar.

Complementariamente a ello se ha logrado que el Instituto Científico tecnológico del Ejército ICTE, pueda alcanzar un rango universitario, permitiéndosele otorgar grados y títulos universitarios, incluyendo programas de maestría y doctorado, estos últimos inscritos en la Superintendencia Nacional de Educación Universitaria SUNEDU.

Sin embargo, a pesar de los avances en el tema de profesionalización universitaria, aún persisten problemas en el desempeño laboral del personal de alto mando o personal que ocupa cargos de alta dirección, entre las dimensiones que se han observado una situación problemática:

- 1° No se ha medido la influencia de la profesionalización universitaria en los niveles de efectividad en la toma de decisiones del personal de alta dirección, lo mismo en direcciones o secciones de niveles tácticos y operativos, respectivamente.
- 2° No se han establecido cuales han sido las mejoras y cambios en la calidad del trabajo del personal oficial, en el sentido mencionado anteriormente.
- 3° Tampoco se han establecido los niveles de integración y trabajo en equipo de los Oficiales del ejército peruano sede Lima, a consecuencia de su profesionalización Universitaria.
- 4° Asimismo, no se conoce el nivel de incorporación y uso de la tecnología de información, como resultado de la profesionalización universitaria.

1.1.1 Problema General

Cuál es el nivel de impacto de la profesionalización universitaria alcanzado por los oficiales del Ejército peruano, sobre el desempeño laboral, en la guarnición de Lima.

1.1.2 Problemas Específicos

- Cuál el nivel de impacto de la profesionalización Universitaria alcanzado por los oficiales del Ejército peruano, **en la efectividad** de la toma de decisiones, en la guarnición de Lima.
- Cuál es el nivel de impacto de la profesionalización universitaria alcanzado por el personal oficial del Ejército peruano sobre la **calidad del trabajo**, en la guarnición de Lima
- Cuál es el nivel de impacto de la profesionalización universitaria alcanzado por el personal oficial del Ejército peruano, en el **trabajo en equipo**, en la guarnición de Lima
- Cuál es el nivel de impacto de profesionalización universitaria alcanzado por el personal oficial del Ejército peruano, en el uso de las **nuevas tecnologías de información**, en la guarnición de Lima

1.2 Antecedentes

1.2.1 Internacionales

Arámbula (2015). A través de su investigación doctoral contribuye a la literatura sobre la implementación y profesionalización de los sistemas de servicio civil de alto nivel en los gobiernos nacionales, una línea relevante de investigación que surgió dentro del marco general de reformas gerenciales y de la gestión estratégica de los recursos humanos en el sector público alrededor del mundo. Su diseño de investigación consiste en un estudio de caso, que se apoya en la triangulación metodológica como estrategia de recopilación y análisis de la evidencia empírica cuantitativa y cualitativa de datos, con el fin de comprender y profundizar en el significado y el contexto en el que un sistema de servicio civil ejecutivo ("Sistema de Alta Dirección Pública") fue implementado en Chile. Recurriendo a una variante de las perspectivas ambientales sobre instituciones públicas (Teoría de las Contingencias Estructurales), que pone de relieve la idea de cómo una organización,

un sistema o una decisión se adapta para ajustarse, entre otras influencias, a las demandas y condiciones contextuales o ambientales, esta investigación doctoral ofrece un análisis longitudinal del contexto (y de los resultados de la política) en el que el “Sistema de Alta Dirección Pública” se estructuró y desarrolló (desde 2002 hasta 2015), con el fin de mejorar la calidad y eficacia de la gestión pública en el Gobierno central de Chile. Al hacer ese análisis longitudinal, el cual se basa en un análisis de material documental e información secundaria cuantitativa, así como en la evidencia cualitativa empírica que arrojaron 28 entrevistas semiestructuradas con informantes clave, la tesis concluye que el Sistema de Alta Dirección Pública debe ser visto como una importante reforma institucional en el que el contexto político jugó un papel fundamental. Otro hallazgo relevante es que la forma en cómo este sistema (que se basa en posiciones) ha sido gestionado (en cuanto a las decisiones sobre el reclutamiento, la rotación, y la retención de altos directivos públicos), ha dado lugar a un patrón de politización, donde el principio del mérito ha perdido cierta efectividad.

Parra (2017) Uno de los efectos más visibles de la brecha entre formación profesional y desempeño laboral, es la alta rotación laboral que se da en las empresas. Rotar frecuentemente los cargos implica pérdidas de recursos, dado que el primer paso para que una empresa funcione es contratar personal para cubrir las vacantes y entrenarlo para desarrollarlas, estos procedimientos requieren invertir recursos económicos.

Baquero (2005), Cuanto mayor sea el grado de formación y preparación del personal de la compañía, mayor será su nivel de productividad, cualitativa y cuantitativamente. Los programas de formación profesional constituyen una de las inversiones más rentables, el progreso tecnológico influye directamente y con frecuencia en los procesos empresariales, si la organización no marcha pareja con esa evolución, sufrirá una de las consecuencias más graves: el estancamiento, y con él,

el retroceso y la imposibilidad de competir en el mercado o de prestar, eficaz y eficientemente, los servicios de su competencia. (p. 90).

Rivero (2019), La calidad del graduado universitario depende de varios factores que interactúan armónicamente en su formación. Entre ellos, se destaca la profesionalización del docente, demostrada en sus competencias esenciales, las cuales tienen incidencia en la efectividad del proceso educativo. La profesionalización como proceso es una exigencia que deviene del desarrollo social y como tendencia es deseable porque garantiza mayor calidad en el desempeño docente. Para el profesor universitario este proceso converge en dos dimensiones: el de docente y el de investigador. El trabajo que se presenta tiene el propósito de exponer los resultados parciales de la aplicación de un plan de perfeccionamiento académico en la Universidad Técnica de Machala; devenido de la aplicación de métodos teóricos y empíricos. Los resultados obtenidos permitieron la estructuración de dicho plan, la proyección de la pirámide de categorías docentes de la Universidad a partir de relacionar el sistema de cursos con las exigencias de cada una de ellas y la planificación de la profesionalización individual de cada docente.

Gandarillas (2012), describe que La profesionalización es fundamental para toda empresa familiar que quiera mantenerse en el mercado. Por lo que deberán afrontar retos, como la resistencia al cambio y saber diferenciar las relaciones profesionales con las familiares dentro de la empresa. Al ser los negocios cada vez más competitivos, superar estos retos, conlleva a que éste sobreviva.

Pereira (2012) desarrolló una tesis doctoral. Siendo su objetivo principal comprender la naturaleza, desarrollo y distribución de la formación profesional de los graduados de IFMA Campus São Luís - Maracaná, con el propósito de valorar las tendencias actuales y su impacto en la inclusión y permanencia en el mercado de trabajo. Se utilizó una metodología cualitativa y

cuantitativa, centrada en técnicas agrícolas, aplicando el cuestionario como el instrumento con preguntas cerradas y una prueba de opción múltiple. La población, objeto de estudio estuvo constituida por alumnos y profesores de la institución en el período 12 (2000 a 2010), formando así el universo de este trabajo; arribando entre otras a las siguientes conclusiones: Este trabajo buscó hacer referencia a la formación y el empleo de los graduados de la agricultura técnicos del Instituto Federal de Maranhão. Campus São Luís - Maracaná, tratando de identificar dónde y cuáles son las técnicas de la sociedad, con las nuevas exigencias del mundo productivo, donde la relación entre educación y trabajo están relacionados con el desarrollo tecnológico que está a la altura de la economía global. Entre las diversas dimensiones de este proceso de formación complejo se han identificado los factores que inciden directamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, de la salida de los contenidos trabajados en la teoría y la práctica, la formación del profesorado, las políticas públicas para fomentar la agricultura, el mercado de trabajo y otras variables que interfieren, pero son de gran importancia para el proceso de formación del sujeto. Desde esta perspectiva hay que considerar que el hombre es un ser que se construye y se desarrolla en relación con el contexto social, porque se lleva a cabo mientras la modificación de su entorno se cambia.

Parra y Rodríguez (2015), Mencionan que su artículo es abordado desde las ciencias de la gestión. El objetivo es hacer una revisión sobre la capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. Inicialmente se plantean algunos antecedentes relacionados con la calidad y capacitación; posteriormente se realiza una conceptualización de la capacitación como una manera de formación en la organización, y finalmente, se enfatiza en la capacitación como base de la gestión de calidad en las organizaciones. Concluyen que la capacitación influye directamente en

la calidad desde el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas; coadyuvando al desarrollo de los sistemas de calidad en la organización.

1.2.2 Nacionales

Capacite y Morante (2019), consideraron como objetivo principal, determinar cuál es la relación que existe entre la formación militar y desempeño profesional de los cadetes del arma de artillería de la Escuela Militar de Chorrillos coronel Francisco Bolognesi, año 2019. El método de estudio tuvo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, con una población objetiva de 32 cadetes del arma de Artillería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” involucrados en el tema, de la investigación; con la aplicación de un cuestionario para determinar los objetivos de la investigación. Durante el desarrollo de la investigación se llegó a la conclusión general siguiente: Los resultados de la investigación demuestran que existe una relación significativa y casi directa entre la variable independiente formación militar y el desempeño de los cadetes promoción 2019 de la Escuela Militar de Chorrillos. Como parte final del estudio se exponen las recomendaciones de acuerdo a las conclusiones, las cuales son propuestas factibles para potenciar el desempeño profesional de los cadetes de Artillería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Rojas et al. (2019). Llegan a las siguientes conclusiones: Primera: Existe relación estadísticamente significativa según $p=0,000$ entre las variables gestión del talento humano y el desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús. Segunda: Existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del talento humano y la calidad del trabajo del desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús. Tercera: Existe relación estadísticamente significativa según $p=0,007$ entre gestión del

talento humano y el trabajo en equipo del desempeño laboral de los trabajadores del puesto de salud Sagrado Corazón de Jesús.

Díaz (2015), menciona que su trabajo tuvo como objeto analizar el rol y funciones que cumplen los oficiales egresados de la promoción 2014 en los diferentes puestos de las guarniciones militares, ellos normalmente se desempeñan como jefe de grupo, sección y circunstancialmente como jefe de compañía accidental o jefes de base accidental, jefes de patrulla en zonas que se encuentra en estado de derecho o zonas declaradas en estado de emergencia. La misión principal del Ejército del Perú es la defensa de la integridad del territorio peruano, para lo cual se forman a los oficiales por un periodo de cinco años en ciencia militar la que se perfila y proyecta en tres planos: intelectual, técnico y moral. En el plano intelectual, como todas las ciencias, la castrense nace del deseo de conocer la verdad propia del hombre como ser racional-social. En el plano técnico, la ciencia militar es la fuente de aplicaciones científicas del poder militar. En el plano moral, forjada en lo más profundo de la conciencia de un sujeto autónomo capaz de construir sus propias estructuras valorativas, a través de un fortalecimiento de los valores en sus acciones. Sin embargo hoy en día existen algunos vacíos y contradicciones cuando van a desempeñar sus labores, su empleo no se ve reflejado en la formación, el empleo de oficiales recientemente egresado muchas veces está enmarcado a otras misiones y tareas encomendadas a las instituciones militares en aspectos de seguridad al interior del país y orientados al desarrollo nacional, y es que esto obedece a una nueva visión de la seguridad y los nuevos roles asignados a las Fuerzas Armadas no solo en el país si no a nivel mundial, con una visión multidisciplinaria de la seguridad, esto por las nuevas amenaza también conocida como la “Nueva agenda a la seguridad”. En este sentido, es necesario analizar el problema bajo dos variables claramente bien definidas como son la formación

militar en la Escuela Militar de Chorrillos y el despeño profesional de oficiales egresados de esta casa de estudios de nivel superior.

Inca (2015) Presenta las siguientes conclusiones: 1. La Gestión de Talento Humano y el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, luego de someterse al coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.819, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre gestión de talento humano y desempeño laboral. Demostrando así que, si se desarrolla una buena gestión de talento humano, se apreciará en el desempeño laboral del trabajador. 2. La selección de personal y calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.640, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo. 3. La selección de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.613, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo. 4. La capacitación de personal y calidad del trabajo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.756, lo que indica que existe una correlación positiva alta, entre capacitación de personal y la calidad del trabajo. 5. La capacitación de personal y trabajo en equipo en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, nos permite demostrar a través del coeficiente de spearman arrojó un valor de 0.672, lo que indica que existe una correlación positiva moderada, entre capacitación del personal y el trabajo en equipo.

Chamaya y Olaya (2019) consideran dentro de su objetivo principal, determinar qué relación existe entre la Capacitación Universitaria y el Rendimiento Académico de los cadetes de Artillería de la EMCH, 2018. El método de estudio tiene un enfoque cuantitativo, con un alcance descriptivo y diseño no experimental, con una población de 42 personas, conformadas por cadetes

del arma de Artillería; con la aplicación de un cuestionario para determinar los objetivos de la investigación, y utilizándose la prueba Chi Cuadrado para la demostración de las hipótesis general siguiente: “Existe una relación significativa entre la Capacitación Universitaria y el Rendimiento Académico de los cadetes de Artillería de la EMCH, 2018” Se llegó a la conclusión general siguiente: En la actualidad en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” desde hace más de una década se implementó la segunda profesión en post de la profesionalización para los cadetes, lo cual implica la intervención de las universidades en la EMCH “CFB”; para tal efecto se incrementó la cantidad de conocimientos requeridos para lograr los fines propuestos; es por ello, que debemos considerar como un aspecto muy importante la Capacitación Universitaria para generar un óptimo rendimiento académico entre los cadetes de Artillería de la EMCH “CFB”. Como parte final se recomienda se continúe la Capacitación Universitaria de los cadetes de del arma de Artillería, a fin de lograr Oficiales mejor preparados y capacitados para los retos futuros como profesionales.

Tejada y Raquel (2016),. En la tesis que desarrollaron arriban a las siguientes conclusiones: 1.- Las Estrategias en un Tablero de Mando, considerando las dimensiones: perspectiva financiera, conocimiento del usuario, procesos internos de servicio, y aprendizaje y crecimiento, es una propuesta viable que influye significativamente en la mejora de la Administración de los Recursos Humanos teniendo en cuenta las dimensiones: estratégica, operativa y financiera, con la participación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bagua. 2.- Las debilidades y las deficiencias en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bagua, se manifiestan por un conocimiento y un uso de nivel Malo (M) en las dimensiones: perspectiva financiera, conocimiento del usuario, procesos internos de servicio, y aprendizaje y crecimiento de Estrategias en un Tablero de Mando; así mismo, por un

conocimiento y una gestión de escala Casi Nunca (CN) en las dimensiones: estratégica, operativa y financiera de la Administración de los Recursos Humanos. 3.- El diseño de la propuesta de Estrategias en un Tablero de Mando, considerando las dimensiones: perspectiva financiera, conocimiento del usuario, procesos internos de servicio, y aprendizaje y crecimiento, para que tenga una influencia significativa en la mejora de la Administración de los Recursos Humanos teniendo en cuenta las dimensiones: estratégica, operativa y financiera, ha sido posible teniendo en consideración las características particulares de los trabajadores y las área de la Municipalidad Provincial de Bagua, como empresa municipal de servicios públicos. 4.- Las Estrategias en un Tablero de Mando, considerando las dimensiones: perspectiva financiera, conocimiento del usuario, procesos internos de servicio, y aprendizaje y crecimiento es una herramienta vital y de suma importancia, que debe ser utilizada para la Administración de los Recursos Humanos, teniendo en cuenta sus dimensiones: estratégica, operativa y financiera, y con la participación de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bagua, como se ha demostrado en las empresas municipales que hacen uso de ésta herramienta de gestión.

Heredia y Nora (2016), En la tesis: Gestión del talento humano y capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte- 2016. Presenta las siguientes Conclusiones: Primera: La presente investigación demuestra que la Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de necesidades de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte. 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.779, demostró una alta asociación entre las variables. Segunda: La presente investigación demuestra que la Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de planificación de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.715, demostró una alta asociación

entre las variables. Tercera: La presente investigación demuestra que la Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de ejecución de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.651, demostró una alta asociación entre las variables. Cuarta: La presente investigación demuestra que la Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la dimensión de evaluación de la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.725, demostró una alta asociación entre las variables. Quinta: La presente investigación demuestra que la Gestión del talento humano se relaciona significativamente con la capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte 2016; siendo que el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0.791, demostró una alta asociación entre las variables

Desempeño laboral

Cunya (2016), El objetivo de la tesis fue ejecutar un plan de fortalecimiento de capacidades ,para mejorar el desempeño de los jefes de las áreas administrativas en la Sétima Brigada de infantería del Ejército en Lambayeque 2016. Las conclusiones alcanzadas en el presente estudio están en función de los objetivos específicos: • Respecto al primer objetivo de la investigación “Diagnosticar el estado actual del desempeño de los jefes administrativos en la Sétima Brigada de Infantería del Ejército del Perú en Lambayeque”; en la institución los jefes cuentan con problemas de desempeño relacionados al manejo del trabajo de equipo, a la atención de las inquietudes del personal a su cargo, no implementa propuestas de mejorar sugeridas por sus subalternos. • Respecto al primer Objetivo podemos indicar que existe un problema de desempeño ya que el 87% de los encuestados indican haber realizado funciones que no les corresponde a sus áreas, lo cual afecta a la eficiencia y eficacia del personal y jefes administrativos. • Respecto al segundo objetivo

“Diseñar el plan de fortalecimiento de capacidades”; el diseño del plan de fortalecimiento de capacidades se ejecutó considerando el enfoque práctico a través de talleres; en dichos talleres los jefes administrativos y personal asistente, se logró inculcar la gestión por competencias en sus respectivas áreas de trabajo, el adecuado uso de la documentación y tramites documentos, desarrollo de instrumentos de evaluación de desempeño, entre otros. • Respecto al tercer objetivo “Ejecutar el plan de fortalecimiento de capacidades a la Séptima Brigada de Infantería”; la ejecución del plan se realizó entre los meses de octubre a diciembre del 2016. • Respecto al cuarto objetivo de la investigación “Verificar los efectos obtenidos con la ejecución del plan de fortalecimiento de capacidades a los jefes de las áreas administrativas de la Séptima Brigada de Infantería del Ejército del Perú en Lambayeque.”; los resultados del pos test confirman que se mejoró el desempeño de los jefes administrativos, al indicar que sus capacidades se adaptan mejor a los puestos que ocupan, además de conocer que metodología es la necesaria para cumplir con las metas de sus áreas, influyendo al incremento del desempeño, lo cual se ve reflejado al contar en el pre-test con 62.5% de jefes que indicaban que sea realizaba el trabajo con una adecuada capacidad, y en el post test esta se incrementó a 87.5%. • Respecto al cuarto objetivo de la investigación, podemos ver antes de la ejecución del plan de fortalecimiento el 85% de los encuestados indicaba que no contaba con sistemas que les permitieran capturar el conocimiento del personal y solo el 15% indica que si contaba con un sistema; luego de la aplicación el 100% de los jefes dice que cuenta con un sistema que les permite captar el aporte de los subordinados.

Márquez (2018) En su tesis abordó el siguiente objetivo: describir el Desempeño Laboral del personal administrativo de la Marina de Guerra del Perú asignados al tribunal Superior de Justicia Militar Policial- Centro, Lima - 2017, para ello consideró, tres dimensiones del desempeño laboral, según Salgado y Cabal: Factor general, factor extrínseco y factor intrínseco. Se obtuvo

como resultados que, en todas las dimensiones, excepción del desempeño contextual, el nivel Bueno es el mayor porcentaje en las tres dimensiones, siendo para la dimensión factor general presenta un nivel “Regular” (73.6%) de los encuestados, el factor extrínseco presenta un nivel “Regular” (59.1%). Asimismo, el factor intrínseco presenta un nivel “Regular” (59.1%). Para los trabajadores del Tribunal Superior de Justicia Militar Policial- Marina, 2017 que decir que ambiente regular. El Diseño de la Investigación está enmarcada según el diseño no experimental de forma transversal, con un alcance descriptivo. La muestra considerada fue censal, debido a que corresponde a la misma cantidad de elementos de la población de estudio correspondiente a 110 integrantes del Tribunal Superior de Justicia Militar Policial- Marina.

Arratia (2017), su investigación tuvo como objetivo general, el determinar los efectos producidos de la aplicación del programa de capacitación para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de una institución militar policial del Sur. Esta investigación fue de tipo pre experimental ya que para su desarrollo se trabaja manipulando la variable dependiente intencionalmente dentro de un grupo de personas determinadas, y es longitudinal debido a que la recolección de los datos se realiza en dos momentos y requiere la aplicación práctica en los sujetos de estudio, y para cuya medición se aplica un pre test y un post test; por su naturaleza fue cuantitativa por que se usa metodología analítica por medio de la estadística. La población y la muestra de este trabajo está conformada por 56 trabajadores de una institución militar policial del Sur, los cuales pertenecen a las áreas de judicial y fiscal dentro de dicha institución, y para el acopio de la información a ser analizada se recurre a la encuesta como técnica y al cuestionario como el instrumento, el cual fue debidamente validado según el juicio de tres expertos que verificaron el mismo; y para determinar la confiabilidad de este instrumento se utiliza el proceso estadísticos de alfa de Cronbach, que arroja un resultado de 0.575. Del análisis que se realiza los

datos y los resultados obtenidos se puede concluir que si existe un efecto positivo e importante en la mejora de los niveles de desempeño laboral de los trabajadores luego de la ejecución del programa de capacitación, para el análisis de los datos se usa el software SPSS, por el que se obtiene la T de Student teniendo como resultado una significancia de 0.000, que demuestra que si hay influencia positiva en el desempeño laboral luego de aplicado el programa antes mencionado.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar el nivel de impacto profesionalización universitaria alcanzado por los oficiales del Ejército peruano, sobre el desempeño laboral, en la guarnición de Lima.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Determinar el nivel de impacto de la profesionalización Universitaria alcanzado por los oficiales del Ejército peruano, sobre **en la efectividad** de la toma de decisiones, en la guarnición de Lima.
- Determinar el nivel de impacto de la profesionalización universitaria alcanzado por el personal oficial del Ejército Peruano, sobre en la **calidad del trabajo**, en la guarnición de Lima
- Determinar el nivel i pacto de la profesionalización universitaria alcanzado por el personal oficial del Ejército Peruano, sobre el **trabajo en equipos**, en la guarnición de Lima.
- Determinar el nivel de impacto de la profesionalización universitaria alcanzado por el personal oficial del Ejército Peruano, sobre el **uso de las nuevas tecnologías de información**, en la guarnición de Lima.
-

1.4 Justificación

1.4.1 Teórica

Mediante la presente investigación, se pondrá a relacionar los conceptos de profesionalización Universitaria y el desempeño laboral en Militares del ejército peruano. La profesionalización entendida como un proceso seguido en ambientes no universitarios o no, a través de un convenio, con la finalidad de lograr una profesión de Licenciado en Administración Gubernamental, cumpliendo un plan de estudios específico. Asimismo, analizar la influencia de este programa en el desempeño laboral de los que lograron culminar el programa. Es decir, lograr un Profesional y Militar a la vez con alto nivel de desempeño y conocimiento científico.

La influencia de la profesionalización en el desempeño laboral, en las dimensiones de la eficacia en la toma de decisiones, en la calidad del trabajo ejecutado, en su desempeño en los equipos de alto desempeño y en el uso especializado de la tecnología de información aprendida en el programa de profesionalización.

1.4.2 Práctica

Desde el punto de vista práctico, es conveniente tener un ejército con Militares de alto desempeño, con conocimientos de una carrera profesional en Administración Gubernamental, que les permitirá tomar decisiones más reflexivas y racionales; también efectuar sus trabajos con un mínimo de errores o sin errores ; poder integrar diversos equipos de trabajo de conducir o liderar equipos de alto desempeño; por último, poder aplicar la tecnología de información en sus trabajos administrativos, en planeación , en dirección, coordinación y controlando los recursos escasos y disponibles. En síntesis, un complemento importante a la carrera principal que es la Militar. En caso de ser dados de baja, poder seguir desempeñándose como profesional en Administración

Gubernamental, y podría ser , laborando en la administración de una entidad Pública, para la cual también fue formado.

1.4.3 Metodológica

Asimismo, el procedimiento seguido en este trabajo se puede replicar para programas similares en otras guarniciones del ejército peruano en el País. Asimismo, para analizar casos semejantes en la Marian de Guerra del Perú MGP, en la Fuerza Aérea del Perú FAP y la Policía Nacional del Perú PNP.

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis General

El nivel de impacto de la profesionalización Universitaria alcanzado por los oficiales del Ejército peruano, sobre el desempeño laboral, es moderado de más del 60% , según lo perciben los participantes del programa , en la guarnición de Lima, 2019.

1.5.2 Hipótesis Específicas

- El nivel de impacto de la profesionalización Universitaria alcanzado por los oficiales del Ejército peruano, sobre **la efectividad** de la toma de decisiones, es moderado de más del 60%, según lo perciben los participantes del programa, en la guarnición de Lima, 2019.
- El nivel de impacto de la profesionalización universitaria alcanzado por el personal oficial del Ejército peruano, sobre la **calidad del trabajo**, es moderado de más del 60%, según lo perciben los participantes del programa, en la guarnición de Lima,2019.
- El nivel de impacto de la profesionalización universitaria alcanzado por el personal oficial del Ejército peruano, sobre los **trabajos en equipo**, es moderado de más del 60%, según lo perciben los participantes del programa en la guarnición de Lima,2019.

- El nivel de impacto de la profesionalización universitaria alcanzado por el personal oficial del Ejército peruano, sobre el **uso de las nuevas tecnologías de información**, es moderado de más del 60%, según lo perciben los participantes del programa, en la guarnición de Lima,2019.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Bases teóricas sobre el tema de investigación

2.1.1 *Profesionalización a nivel universitario*

La profesionalización significa un proceso de enseñanza aprendizaje hacia el logro de una profesión, en este caso al nivel universitario, esto implica poner en ejecución un plan de estudios muy dosificado, con los cursos y contenidos necesarios para cubrir una carrera profesional. Los métodos empleados para cada curso corresponden a la naturaleza del curso: puede ser teóricos, teórico - práctico, prácticos. Cada curso tiene sus pesos específicos en créditos académicos, cada crédito corresponde a un total de horas, usualmente un total de 16 horas equivalen a un crédito académico, como lo es para el caso de las carreras profesionales en la facultad de Administración del Universidad Nacional Federico Villarreal. Solamente difieren de acuerdo con la carrera profesional seguida.

Sin embargo, completar los créditos académicos solo permite obtener una constancia de egresado, y el correspondiente grado de Bachiller. Luego hay que seguir algún programa de profesionalización para obtener el título profesional, por cualquiera de las tres modalidades previstas:

1. Modalidad de Tesis: Contar con el grado de Bachiller y un año de experiencia laboral como mínimo
2. Modalidad de Experiencia profesional (3 años como bachiller y experiencia profesional)
3. Modalidad de Curso de Actualización Profesional Contar con el grado de Bachiller y un año de experiencia laboral como mínimo.

Luego de cumplir con cualquiera de estas modalidades, el titulado obtiene un diploma el título profesional de Licenciado en Administración, con mención a la carrera seguida, en este caso como Licenciado en Administración Gubernamental, para luego ejercer la profesión. Seguidamente, el nuevo profesional debe registrar su título profesional en el colegio de Administradores del Perú, y ejercer la profesión de acuerdo con la respectiva Ley del Administrador.

Ahora veamos las diferentes concepciones de la Profesionalización universitaria.

Según Guillen (2003). En un sentido estricto, una profesión es una ocupación *Técnica, a tiempo completo*. Además, se trata de una ocupación para toda la vida: cuando alguien es médico o abogado es algo que se conserva aún a pesar a dejar de ejercer la profesión. Existe un *Compromiso vocacional*, muy especial y un *ideal de servicio* a la sociedad y el cliente. El profesional es la única persona legitimada para proveer ciertos servicios profesionales. Dado que esa posición social peculiar se deriva del hecho de poseer un *conocimiento* aplicado y de ejercerlo lucrativamente, el profesional está obligado a contribuir a la acumulación del conocimiento científico para mantener el monopolio profesional basado en él, y a mostrar a la sociedad cuán importante es generando entusiasmo y admiración por la profesión (...). El monopolio del conocimiento aplicado se consigue en muchos casos organizando el ejercicio profesional alrededor de un cuerpo de conocimiento abstracto que suministra la legitimación científica para la autonomía, la autoridad y el poder profesionales.

Espinoza y Pérez (2003) afirman que: “la formación humana integral es el eje fundamental para la transformación del individuo y de la sociedad, de la cual también forman parte los estudiantes, educadores e instituciones educativas, entre otros actores involucrados en el proceso de interaprendizaje”. Es por ello por lo que esta formación, además de contribuir en su propio

desarrollo personal y profesional, beneficia a todo el proceso socioeducativo y representa una alternativa en estos tiempos en los cuales se están evidenciando cambios significativos en la sociedad. En esa lógica, (...) aseguran que el docente formado desde esta nueva visión será capaz de:

- Elevar las potencialidades de cada ser humano a quien le corresponda formar.
- Conducir experiencias significativas de aprendizaje, más acordes con las necesidades reales actuales.
- Conducir un proceso de interaprendizaje más armonioso, que gire en torno al estudiante como centro y eje de este.
- Contribuir, con sus investigaciones, con el desarrollo de la ciencia y la humanidad.
- Ayudar a sus estudiantes a que construyan sus propios conocimientos, en interacción con los recursos de aprendizaje, sus docentes y otros pares.
- Utilizar las nuevas tecnologías al servicio y en beneficio de su práctica educativa.

En la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT del año 2000, se realizó la revisión de las normas internacionales sobre formación y orientación profesional, y en su Resolución sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos (junio de 2000), entre otros puntos, se expresa que: - No solo las personas y las empresas se benefician de la formación, sino que también lo hacen la economía y la sociedad en general. - La formación pone de relieve los valores fundamentales de una sociedad de equidad, justicia, igualdad de trato entre hombres y mujeres, no discriminación, responsabilidad social y participación. - La formación (junto a la educación) son componentes de

una respuesta económica y social a la mundialización. - La formación (y la educación) no resuelven por sí mismas el problema del empleo, pero contribuyen a mejorar la empleabilidad de las personas en unos mercados internos y externos que cambian rápidamente. 21 - La formación profesional ha de estar integrada y articulada con las políticas económicas, de empleo y de otra naturaleza. - La educación y la formación constituyen un derecho para todos. - Los interlocutores sociales deberían fortalecer el diálogo social sobre la formación, compartir responsabilidades en la formulación de políticas de formación y educación, y concertar acciones, entre ellos o con los gobiernos, para invertir en la formación, planificarla y llevarla a cabo.

2.1.2 Desempeño Laboral

Respecto al desempeño laboral, recogiendo las ideas centrales de la teoría de Mc. Gregor y Chiavenato (2000), en su obra “Administración del Recurso Humano”, describe la Teoría X y Y de McGregor, de la siguiente manera:

1. Concepción Tradicional de la Teoría X:

Se basa en premisas y concepciones erróneas y distorsionadas acerca de la naturaleza humana, las cuales predominaron durante décadas en el pasado:

- El hombre es perezoso por naturaleza y debe ser estimulado por incentivos externos.
- En general, los objetivos individuales se oponen a los de la organización, por lo cual es necesario un control rígido.
- Debido a su irracionalidad intrínseca, el hombre es básicamente incapaz de lograr autocontrol y la autodisciplina. El hombre es negligente por naturaleza;

evita el trabajo o trabaja lo mínimo posible y prefiere ser dirigido.

- Carece de ambición; evita las responsabilidades y prefiere verse libre de

obligaciones.

- Es crédulo, no es muy lúcido, y siempre está dispuesto a creer en charlatanes y

demagogos.

- Su propia naturaleza lo lleva a oponerse a los cambios, pues ansia la seguridad.

Según McGregor estas presuposiciones y creencias todavía determinan el aspecto humano de muchas organizaciones en que se cree que las personas tienden a comportarse conforme a las expectativas de la teoría X: Con negligencia, pasividad, resistencia a los cambios, falta de responsabilidad, tendencia a creer en la demagogia, excesivas exigencias de beneficios económicos, etc.

También, manifiesta que, esta no es la causa, si no el efecto de alguna experiencia negativa en alguna organización.

2. Nueva Concepción de la Administración (Teoría Y):

Por el contrario, a la Teoría X, la teoría Y propone un estilo de administración bastante participativo y democrático, basado en los valores humanos, y en un conjunto de supuestos de la motivación humana. McGregor recomienda una serie de ideas renovadoras y enfocadas totalmente hacia la aplicación de la teoría Y.

- El hombre no es pasivo ni contraviene los objetivos de la organización.

-Las personas poseen motivación básica, capacidad de desarrollo, estándares

adecuados de comportamiento y están capacitadas para asumir plenas responsabilidades.

- Descentralización y delegación.
- Ampliación del cargo y mayor significación del trabajo.
- Participación y administración consultiva.
- Autoevaluación del desempeño.

Huamán (2015), afirma que, en el caso del personal de las fuerzas armadas, el desarrollo de competencias militares es un aspecto central, pues el levantamiento, gestión y análisis de las competencias de los militares es un aspecto crítico para el mejoramiento del sector castrense. Esto implica que el desempeño laboral del personal militar tiene una importante especificidad desde el punto de vista de sus consecuencias, ya que tiene un impacto directo y significativo en el resguardo de la seguridad y defensa nacional, configurando un cuadro en el que el desempeño laboral castrense puede ser visto como una necesidad social más que una necesidad individual. El desempeño depende de varios factores y éstos pueden ser factores tecnológicos (herramientas, maquinarias, etc.) administrativos (procedimientos, políticas, etc.), y culturales (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 personalidad para asumir, captar y actuar en su interacción en los procesos productivos o administrativos, aunado 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. (p. 46)

Ramírez (2014) indica que el desempeño son las acciones y comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización y que pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa.

Kurt (2014) indica el desempeño laboral es la apreciación, más o menos objetiva en función de estándares e indicadores, respecto de cuál es el nivel de ajuste entre el esfuerzo del trabajador, los logros alcanzados y la calidad de su trabajo en un contexto organizacional y de industria. a) Estilo de liderazgo b) La carga de trabajo producto de la distribución de tareas c) Los estándares mal diseñados d) La selección e) Retroalimentación f) Punto de vista del trabajador. (p. 32)

Díaz (2011) requiere que los trabajadores puedan cumplir con un desempeño que no tenga diferencias o tratos especiales para con cualquier persona; es decir que para el desempeño laboral es muy importante que todo trabajador tenga un desarrollo profesional ético y moralmente adecuado para así asegurar que los resultados de su proceder no traiga consigo actuaciones injustas, que comúnmente están vinculadas con la corrupción, que también a largo plazo afectan el desempeño de otros, así como también afectan a toda la institución, y al público a quienes deben de servir los trabajadores de la forma más correcta y siempre respetando sus derechos.

Navajo (2009) indica que otra habilidad importante para un buen desempeño laboral es la organización que se puede entender como un proceso de planificación que permite que se dirijan y coordinen las competencias que se requiere de determinadas personas dirigidas a un fin en concreto, esto permite establecer un sistema para determinar o definir las funciones de cada trabajador según su área, funciones dirigidas a lograr un objetivo en común y según la dirección de la institución y de interés general para todas sus áreas y participantes.

El desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación, es por lo que para Chiavenato (2005) refiere que el desempeño laboral es la manera precisa en que un empleado ejecuta de manera justa y honesta su labor de acuerdo a su puesto de trabajo y las funciones a desempeñar, de esta forma sus actuaciones van orientadas a un resultado de éxito.

Asimismo, Chiavenato (2000) define de manera sintética al desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para el logro de los objetivos de la organización. Afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

2.1.3 Evaluación del desempeño

Cunya (2016) el objetivo de la evaluación del desempeño es mejorar la actuación de los colaboradores en coherencia con la estrategia organizacional.

En este sentido, la evaluación de desempeño por competencias laborales debe guardar coherencia con las estrategias organizacionales y con el descriptor del cargo o perfil de cargo por competencia, como lo menciona (Cuesta 2010, pp. 343-344):

- Misión u objetivos fijados
- Las competencias laborales manifiestas en los resultados
- Las responsabilidades asumidas junto a las condiciones de trabajo y las exigencias de la cultura organizacional.

Dessler (2010) afirma Las evaluaciones de desempeño proporcionan información para tomar decisiones en cuanto a los ascensos y sueldos; ofrecen la posibilidad de que usted y el subordinado repasen la conducta laboral del subordinado , esto a su vez permite que los dos

elaboren un plan para corregir las deficiencias y reforzar lo que se esté haciendo bien; la evaluación forma parte del procesos de la empresa para planificar las carrera, porque ofrece la posibilidad de repasar los planes para la carrera de la persona; por último las evaluaciones pueden ayudar a administrar mejor el desempeño de su organización y mejorarlo. (p. 241).

2.1.4 Eficiencia y eficacia del desempeño

Huamán (2015) La eficiencia viene a ser entonces el criterio de desempeño administrativo predominante de la administración idiosincrática. Como criterio de desempeño administrativo, la eficiencia se refleja en el grado de satisfacción individual, teniendo como valor supremo la productividad humana. Esta definición, influida claramente por la psicología industrial, refleja una preocupación explícita con el aspecto psicológico propio de la dimensión individual del sistema educativo. Si el sistema educativo adopta la gestión idiosincrática como su estilo administrativo, la eficiencia individual tendrá precedencia sobre la eficacia institucional. (p. 17)

Eficacia Es la capacidad de escoger los objetivos apropiados, hacer las cosas correctamente. La eficacia de una organización se refiere a su capacidad de satisfacer una necesidad de la sociedad mediante el suministro de sus productos, (bienes o servicios). A medida que el administrador se preocupa por lograr alcanzar sus objetivos mediante los recursos disponibles. Las actividades se cumplen bien; el desempeño individual y colectivo es bueno puesto que los métodos y los procedimientos son racionales. Las tareas se ejecutan adecuadamente, de la mejor manera posible y a los menores costos y esfuerzos, en el menor tiempo (Huamán, Jackelin. Ob.cit, p. 49, 2015)

2.1.5 Calidad del Trabajo

El desempeño profesional de personal militar cobra interés científico al considerarse un factor fundamental la profesionalización del personal militar, profesionalización que se materializa

en el mejoramiento continuo de la calidad de la formación militar recibida en la actual coyuntura nacional e internacional. Como es conocido en todas las profesiones si se quiere un buen desempeño profesional es imprescindible el dominio de un cúmulo de conocimientos, 8 habilidades y actitudes, es decir el desarrollo de competencias afines a las tareas que deberá cumplir, en este caso, el oficial (Díaz, José, Ob.cit, p. 7, 2015)

Las ocho áreas del desempeño adaptativo de acuerdo a (Díaz, (2015) pp. 14-15) :

Eficacia en tareas específicas

Eficacia en tareas no específicas

Comunicación oral y escrita

Esfuerzo demostrado

Disciplina personal sostenida

Facilitación de ejecución pares y equipos

Supervisión Gestión o Administración

2.1.6 Trabajo en Equipo

Torrelles et al. (2011) La competencia de trabajo en equipo se impone a la individualización laboral. El cambio de estructura y proceso de las organizaciones de la sociedad actual ha generado un gran impacto en la nueva manera de trabajar. Las tareas han aumentado su dificultad, haciendo que su resolución individual sea imposible. Es por este motivo, que las organizaciones del trabajo reclaman, hoy más que nunca, la competencia transversal de trabajo en equipo. Este constructo (Competencia de Trabajo en Equipo) recientemente nuevo en las organizaciones ofrece definiciones y modelos de categorización subyacentes que necesitan hacerse oír en el panorama socio laboral. En esta revisión de la literatura se analizan los 4 modelos más

representativos de la competencia de trabajo en equipo, a través de los cuales se propone una definición de la competencia y una posible estructura de la categorización de la misma.

Pierre (2007) es importante considerar también el sentido de cooperación y colaboración entre los trabajadores de toda institución, esto permite que el trabajo en equipo sea más eficiente, logrando los resultados esperados, ya que habiendo buen entendimiento entre todos los colaboradores facilita la toma de decisiones lo que se evidencia cuando todos participan activamente en ese proceso, más cuando logran que sus labores se complementen de la mejor manera, y una ventaja adicional a lograr los objetivos es que esto también permite un mejor ambiente laboral, que también está vinculado con una mejora en el desempeño laboral en todos los niveles.

2.1.7 Uso de las Tics

De acuerdo con Montoya et al. (2019) Las tecnologías de la información y las comunicaciones están presentes en todas las esferas de la vida social, laboral y educativa. Objetivo: analizar modelos que se utilizan en los procesos de aprendizajes con el uso de las de la información y las comunicaciones. Método: se realizó un estudio de corte pedagógico donde se analizaron algunos de los modelos que se utilizan en los últimos tiempos en los procesos de aprendizajes y se enfatiza en la necesidad de implementar acciones de capacitación para eliminar las brechas digital y cognitiva existentes en muchos países. Discusión: una de las características más importantes del trabajo colaborativo a través de las redes sociales, es que los medios facilitan a los usuarios a estar conectados y a poder compartir el contenido que ellos mismos generan a escala mundial. Conclusiones: las tecnologías de la información y las comunicaciones propician un cambio significativo en el orden metodológico y didáctico dentro de cualquier organización o institución educativa.

2.1.8 Marco legal

El marco legal para la profesionalización del ejército peruano se da en primer lugar dentro del marco y en el contexto de la profesionalización de la Fuerzas Armadas del Perú, buscando tener un ejército con personal altamente calificado, profesional y científico. En segundo lugar, en el marco de la Ley SERVIR que exige que los profesionales de la administración pública Incluyendo los de la Fuerzas militares, puedan estar en constante proceso de profesionalización y capacitación, desde la consecución de los grados y títulos Militares y Académicos Profesionales, no es suficiente tener una profesión única, sino cierto nivel de especialización, en carreras y especializaciones, que complementan la formación militar. En tercer lugar, los requerimientos de los grados y títulos para los ascensos en las fuerzas armadas, que consideran una puntuación considerable para los que logran los grados y títulos respectivos en universidades del País y el mundo.

Ley N° 23733

La ley Universitaria N°23733 dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los nueve días del mes de diciembre de mil novecientos ochenta y tres, siendo Presidente Constitucional de la República el Arquitecto Fernando Belaunde Terry y Patricio Ricketts Rey De Castro, como Ministro de Educación. Fue el marco regulador para los ingresantes a las carreras profesionales durante los años 2000 que inició el Programa de Profesionalización para la Obtención de la Licenciatura en Administración Gubernamental, periodo en la que era presidente el Ingeniero Alberto Fujimori Fujimori.

También la anterior ley señala en el Artículo 23.- Los títulos profesionales de Licenciado o sus equivalentes requieren estudios de una duración no menor de diez semestres académicos o la aprobación de los años o créditos correspondientes, incluidos los de cultura general que los

preceden. Además, son requisitos la obtención previa del Bachillerato respectivo y, cuando sea aplicable, el haber efectuado práctica profesional calificada. Para obtener el título de Licenciado o sus equivalentes, se requiere la presentación de una tesis o de un examen profesional.

En la misma ley N° 23733, el Artículo 68.- Las Universidades extienden su acción educativa en favor de quienes no son sus estudiantes regulares; en tal sentido, organizan actividades de promoción y difusión de cultura general y estudios de carácter profesional, que pueden ser gratuitos o no, y que pueden conducir a una certificación. Establecen relación con las instituciones culturales, sociales y económicas con fines de cooperación, asistencia y conocimiento recíprocos. Participan en la actividad educativa y cultural de los medios de comunicación social del Estado. Prestan servicios profesionales en beneficio de la sociedad y regulan estas acciones en su Estatuto de acuerdo con sus posibilidades y las necesidades del país, con preferencia por las regionales que corresponden a su zona de influencia.

Nueva Ley Universitaria 30220

La nueva ley Universitaria N° 30220 dada el 09 de julio del año 2014, alcanza en cierta medida a los oficiales egresados de la carrera de Administración Gubernamental, una carrera extinta en la Facultad de Administración de la Universidad Federico Villarreal, sin **embargo**, los egresados, no han perdido el derecho de obtener sus grados y títulos respectivos, pero, con la condición de adecuarse a las nuevas normas de grados y títulos de la Universidad, dentro del Marco de la nueva Ley.

Artículo 45. Obtención de grados y títulos La obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo con las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas.

Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los

estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa. 45.2 Título Profesional: requiere del grado de Bachiller y la aprobación de una tesis o trabajo de suficiencia profesional. Las universidades acreditadas pueden establecer modalidades adicionales a estas últimas. El título profesional sólo se puede obtener en la universidad en la cual se haya obtenido el grado de bachiller.

Para los egresados bajo la anterior ley universitaria, obtenían el bachillerato automático, en este sentido, los egresados del programa de Profesionalización del convenio entre la Universidad Nacional Federico Villarreal y la Escuela Militar de Chorrillos del Ejército peruano se encuentran en condiciones de obtener el respectivo título profesional o la Licenciatura respectiva. Pero deberán adecuarse a los reglamentos de grados y títulos de la respectiva universidad, que han cambiado muchos aspectos y requisitos.

El Escalafón

En la parte relativa al escalafón, exige que los miembros de una entidad pública cuenten con los requisitos de rigor, contar con los títulos y grados académicos para los Ascensos y evaluaciones periódicas. Esto también es una exigencia en el ejército peruano, además de darles una puntuación significativa, en términos de instrumentos administrativos, existe la exigencia como toda entidad pública, de organizar los escalafones con los certificados y diplomas probatorios de tener un grado o título profesional logrado en una Universidad, por un lado, por el otro, las respectivas participaciones en programas de capacitación que incrementen la puntuación en evaluaciones de desempeño y planes de Ascenso.

III. MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

La investigación que se utilizó fue de tipo aplicada mediante el enfoque cuantitativo, se busca establecer la relación que hay entre dos categorías teóricas de la administración como son la Profesionalización universitaria y el desempeño laboral del personal de los oficiales del Ejército Peruano, sede Lima-Perú.

El estudio es de nivel descriptivo y correlacional. Se efectuó el proceso, a partir de una muestra significativa de Oficiales que han seguido el Programa de Profesionalización entre la Universidad y el Ejército Peruano, específicamente en la carrera profesional de Administración Gubernamental. Actualmente, ocupan cargos directivos de alto nivel de dirección, direcciones tácticas y operativas del ejército peruano, en este sentido, se utiliza el método inductivo.

3.2 Ámbito temporal y espacial

Ámbito temporal

La tesis fue ejecutada durante el año 2019, y cronológicamente el proceso se inició el mes de setiembre del año 2019 y culminó el mes de febrero del año 2020.

Ámbito Espacial

El acopio de datos se realizó en el ejército peruano en la guarnición de Lima.

3.3 Variables

Tabla 1*Operacionalización de variables*

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
INDEPENDIENTE: Profesionalización universitaria	Bachillerato Título Profesional Maestría Doctorado	(Para Todas las dimensiones) Nivel alcanzado Nivel alcanzado Nivel alcanzado Nivel alcanzado Tipo de Universidad	<u>ORDINAL:</u> MUY ALTO: Con Diploma de Grado o Título (1), ALTO: Por sustentar (2), INTERMEDIO: En trámite (3), BAJO: En elaboración del Plan (4) , MUY BAJO: Abandonó(5) <u>NOMINAL:</u> Universidad Pública (1), Universidad Privada (2)
DEPENDIENTE: Desempeño Laboral	Alta Dirección Direcciones Tácticas Direcciones operativas	(Para Todas las dimensiones) • Nivel de efectividad en la toma de decisiones • Calidad del trabajo, • Nivel de trabajo en equipo y liderazgo • Nivel de utilización de las Tics	<u>ORDINAL:</u> MUY ALTO (1), ALTO (2), INTERMEDIO (3), BAJO (4), MUY BAJO (5)

Nota. Elaboración propia

3.4 Población y muestra

Población

La población está conformada por todos los oficiales que fueron parte del programa de formación universitaria, se iniciaron como cadetes del convenio entre el Ejército peruano y la Universidad Nacional Federico Villarreal. De acuerdo con los registros del convenio fueron aproximadamente 700 alumnos, de los cuales el aproximadamente el 90% han logrado culminar la carrera y obtener el grado de bachiller. Pero se desconoce la cifra que alcanzó el título profesional, una maestría o un doctorado.

El interés del estudio, por su característica se basa en utilizar como unidades de investigación a todos los oficiales que han seguido el programa y ocupan o desempeñan un cargo de alta dirección, mandos medios y operativos, en el ejército peruano.

En este sentido, la población son todos los oficiales que siguieron el programa y que ocupan un cargo directivo, táctico u operativo, en diferentes áreas del ejército peruano.

Muestra

Se calculó utilizando una muestra cuando se conoce la población objetiva y la proporción de graduados como bachilleres, es decir, una muestra probabilística.

$$n = \frac{P(1-P) z^2 N}{e^2(n-1) + Z^2 P(1-P)} = 84.56 = 85$$

P= proporción de graduandos que obtuvieron un grado o título =0,5

Q = proporción de graduandos que no obtuvieron un grado o título=0.5

Z = de acuerdo con el nivel de confianza $\gamma=0.95$, entonces, $Z=1.96$

N = tamaño de la población objetiva que asistieron al programa $N=700$

3.5 Instrumentos

Se aplicó una encuesta que contiene un tipo de cuestionarios tipo abanico con un conjunto de alternativas, y cuestionarios en escala Likert

Para la medición de los indicadores de la variable independiente se utilizó la siguiente escala de Likert:

ORDINAL:

MUY ALTO: Con Diploma de Grado o Título (1)

ALTO: Por sustentar (2)

INTERMEDIO: En trámite (3)

BAJO: En elaboración del Plan (4)

MUY BAJO: Abandonó (5)

NOMINAL:

Universidad Pública (1)

Universidad Privada (2)

Para el análisis de la variable independiente y sus indicadores se utilizó la escala de Likert:

ORDINAL:

MUY ALTO (1),

ALTO	(2),
INTERMEDIO	(3),
BAJO	(4),
MUY BAJO	(5)

3.6 Procedimientos

En relación con los procedimientos, se ha priorizado el análisis, teórico y práctico, , para el análisis teórico aplicativo en este sentido de presenta el proceso de trabajo a seguir en la de tesis:

1° Elaboración del formato de encuesta basado en las variables y dimensiones de la la investigación, hipótesis e indicadores.

2° Aplicación de una encuesta para acopiar datos sobre las variables e indicadores del problema de investigación

3° tabulación de los datos

4° Procesamiento de los datos

5° Obtención de información descriptiva

6° Proceso a de prueba de hipótesis

3.6.1 Validación del Instrumento

El enfoque es el método cuantitativo, se elaboraron tablas estadísticas con la importancia relativa de los ítems de las preguntas de la encuesta. Se efectuó la prueba de Alpha de Cronbach, para validar la encuesta o instrumentos de investigación que son los ítems de los cuestionarios

utilizados. En ese sentido mediante el programa el SPSS versión 24 de obtuvo un valor del alfa de Cronbach de 0.80, considerándose una alta validez del instrumento.

De acuerdo con Giroux y Tremblay (2004). Para determinar del nivel de confiabilidad de los instrumentos el valor calculado del Alpha de Cronbach de los ítems o cuestionarios deben superar la Media entre 0.61 a 0.80; si es Alta debe estar entre 0.81 a 0.95.

3.7 Análisis de datos

Luego se efectuó, el análisis proporcional de la importancia relativa de cada atributo. Para este fin y acelerar el proceso de análisis de datos, se siguió el siguiente procedimiento:

- 1° Se elaboró tablas y gráficos estadísticos de los indicadores de las variables,
esto es, para efectuar en análisis descriptivo, a partir de la encuesta aplicada.
- 2° Se procedió a ejecutar la prueba de hipótesis para la proporción, utilizando la
distribución Normal estándar Z de la proporción.

IV. RESULTADOS

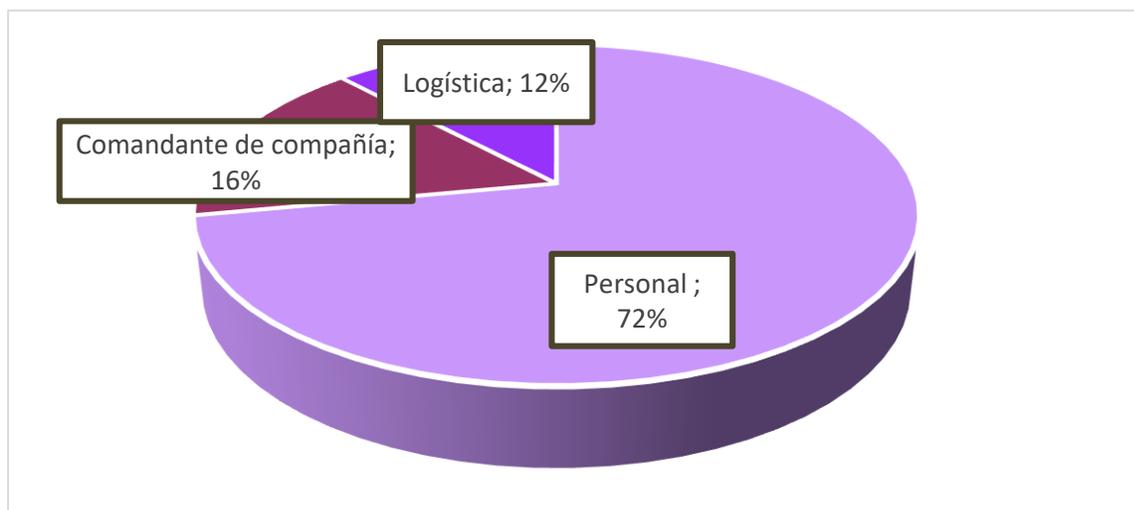
A continuación, se presenta los resultados de la aplicación de la encuesta a 85 participantes del programa de Profesionalización Universitaria, convenio formado por el Ejército Peruano y la Universidad nacional Federico Villarreal. En la segunda parte, se muestra el proceso de prueba de hipótesis.

4.1. Información general

En la Figura 1, se observa que en relación con su área de trabajo: el 72% de los entrevistados indican que laboran en el área de Personal, el 16% indican que se desempeñan como comandantes de compañía, por último, el 12% nos indican que se desempeñan en el área de logística.

Figura 1

Área de Trabajo.



Fuente : Encuesta de Profesionalización universitaria e influencia en el desempeño laboral de los oficiales del Ejército del Perú, guarnición de Lima 2019.

En la Tabla 2, se puede visualizar en primer lugar que el 88% de los entrevistados indican que el cargo de Dirección desempeñado anteriormente es de comandante de compañía, en segundo lugar, al 8% que nos indica que se desempeñaron como pilotos, y en tercer lugar el 4% indican que se desempeñaron en el área de logística.

Tabla 2

Cargo de Dirección desempeñado anteriormente

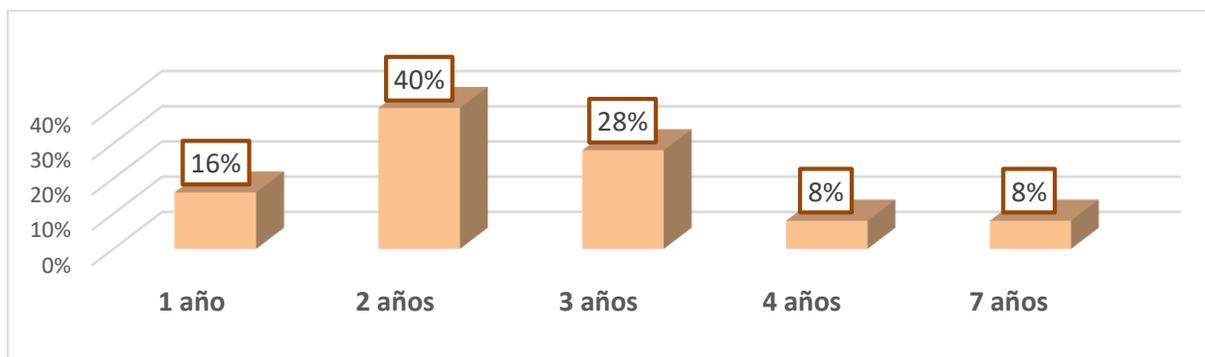
Cargo	%
Comandante de compañía	88%
Logística	4%
Piloto	8%
Total	100%

Fuente: Encuesta de Profesionalización universitaria e influencia en el desempeño laboral de los oficiales del Ejército del Perú, guarnición de Lima 2019.

En la Figura 2 se muestra que el 40% de los entrevistados señalan que el periodo en el cargo fue de 2 años, el 28% nos señala que fue de 3 años, el 16% nos señala 1 año, y, por último, el 8% nos señala que fue entre 4 y 7 años.

Figura 2

Periodo en el Cargo



En la Tabla 3. muestra que el 100% de los entrevistados indican que su cargo actual es de capitán.

Tabla 3*Cargo Actual*

Cargo Actual	%
Capitán	100%
Total	100%

Nota. Elaboración propia**4.2 Profesionalización**

La Tabla N°04 , indica que el 80% de los entrevistados señala que su grado más alto alcanzado es su título profesional, por último, el 20% señala que es su bachiller.

Tabla 4*Grado Alcanzado más Alto*

Grado Alcanzado	%
Título Profesional	80%
Bachiller	20%
Total	100%

Nota. Elaboración propia

En la Tabla 5, se visualiza que el 100% de los entrevistados indicaron que realizaron sus estudios en la Universidad Nacional Federico Villarreal-UNFV; el año de inició de la carrera fue el 2004; La Modalidad de estudios fue presencial-por convenio Interinstitucional entre la Universidad y el Ejército Peruano con sede en la guarnición de Lima-Chorrillos; señalan el año 2009 como el año de culminación de sus estudios.

Tabla 5*Información de los Estudios de Profesionalización*

Rubro	Información general	%
Universidad en la que realizó sus estudios	Universidad Nacional Federico Villarreal- UNFV	100%
Año de inicio de los estudios	2004	100%
Modalidad	Presencial-convenio Interinstitucional	100%
Año de culminación de la carrera profesional	2009	100%
Carrera	Administración Pública	

Fuente: Encuesta de Profesionalización universitaria e influencia en el desempeño laboral de los oficiales del Ejército del Perú, guarnición de Lima-2019

En la Tabla N°06, se muestra que el 80% de los entrevistados consideran a la exigencia de la carrera universitaria recibida en un nivel alto, y, por último, el 20% lo consideran en un nivel muy alto.

Tabla 6*Nivel de exigencia de la Carrera Universitaria recibida*

Nivel	%
Muy alto	20%
Alto	80%
Total	100%

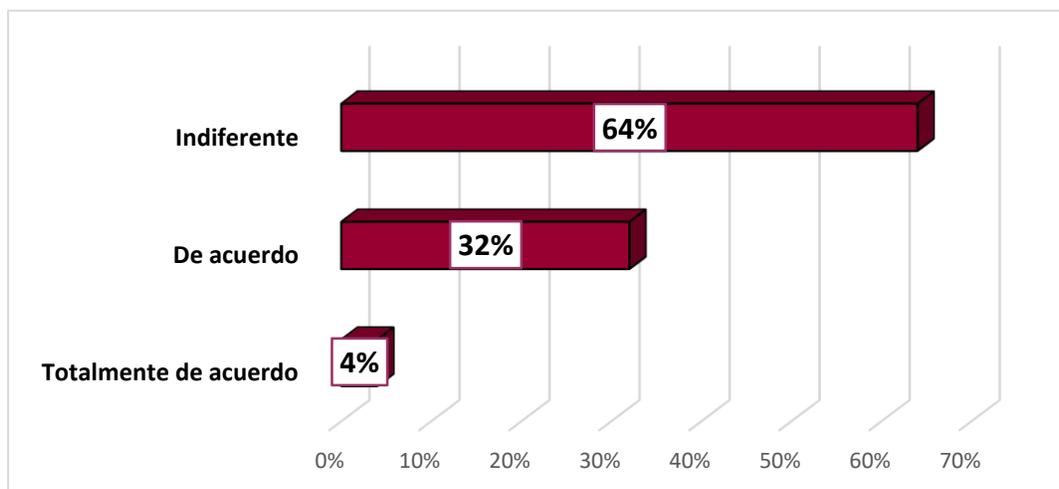
Nota. Elaboración propia

En la Figura 3, se visualiza que el 64% de los entrevistados indican que son indiferentes con relación a la pregunta si tuvieron facilidades de la institución (EP) para el desarrollo de sus estudios universitarios, el 32% indican que están de acuerdo y el 4% indica que están totalmente de acuerdo. Debe anotarse que estas respuestas son básicamente porque los titulandos debían

cumplir doble actividad: de la carrera militar y la carrera profesional universitaria, siendo la exigencia en ambos caso alto y muy alta, lo que significó un doble esfuerzo pese a las restricciones y limitaciones, se logró las metas de terminar ambas carreras.

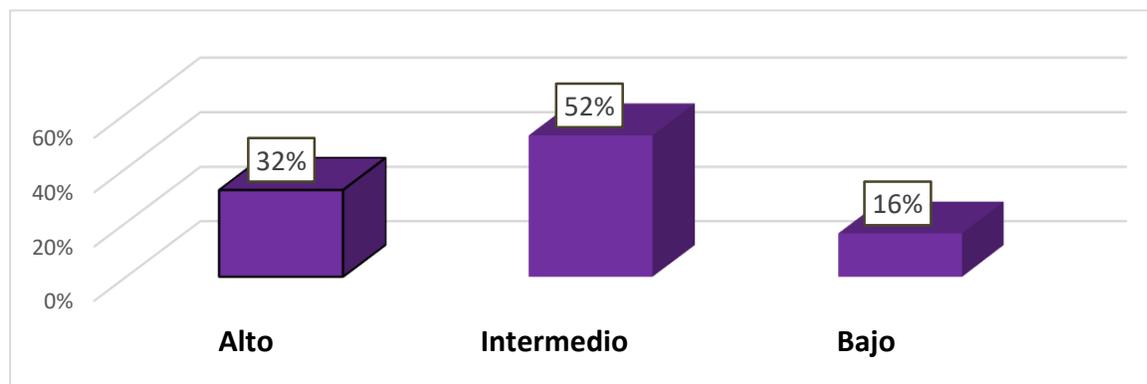
Figura 3

Tuvo facilidades de la Institución (EP) para el desarrollo de sus Estudios Universitarios



Nota. Elaboración propia

En la figura 4 se muestra que el 52% de los entrevistados consideran en un nivel intermedio a las dificultades para realizar sus estudios universitarios, el 32% lo consideran en un nivel alto, y, por último, el 16% lo consideran en un nivel bajo. El 82% acumulativo menciona que el nivel de dificultad fue intermedio y alto respectivamente.

Figura 4*Nivel de dificultad para realizar sus Estudios Universitarios**Nota.* Elaboración propia

En la Tabla 7, se muestra que el 40% de los entrevistados consideran como tipo de dificultades al nivel de exigencia de la carrera elegida, el 32% lo consideran a la falta de permisos por cruce de actividades militares, el 16% lo consideran a la falta de tiempo para el estudio, y finalmente, el 12% lo consideran al exceso de actividades.

Tabla 7*Tipo de Dificultades*

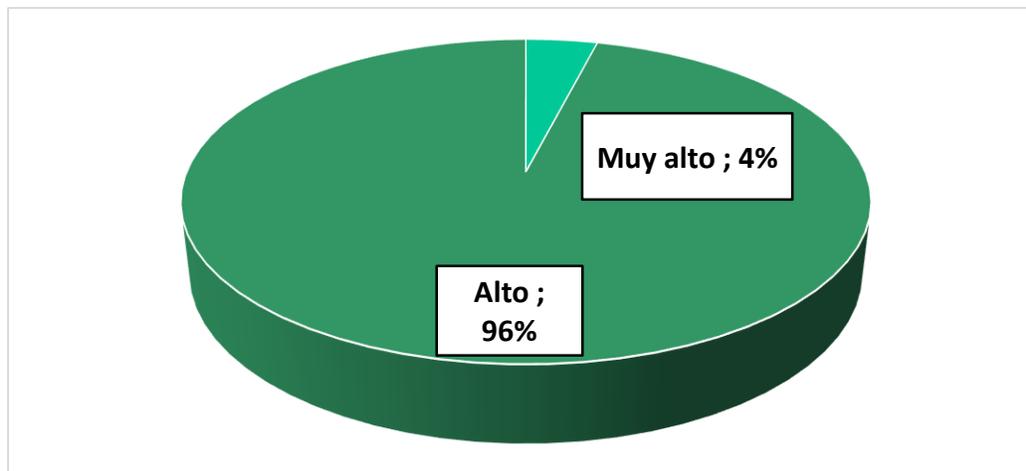
Tipo de Dificultades	%
Falta de permisos por cruce de actividades militares	32%
Exceso de actividades	12%
Falta de tiempo para el estudio	16%
Nivel de exigencia de la carrera elegida	40%
Total	100%

Nota. Elaboración propia

En la figura 5, se observa que el 96% de los entrevistados consideran que el nivel de satisfacción logrado con sus estudios universitarios está en un nivel alto; y el 4% consideran que está en un nivel muy alto.

Figura 5

Nivel de Satisfacción con sus Estudios Universitarios



Nota. Elaboración propia

En la Tabla N°08, nos muestra que el 74 % de los entrevistados consideran que está en un nivel alto la utilidad actual del programa de capacitación universitaria en su desempeño laboral, por último, el 26 % consideran que está en un nivel muy alto.

Tabla 8

Nivel de Utilidad Actual del Programa de Profesionalización Universitaria en su Desempeño Laboral

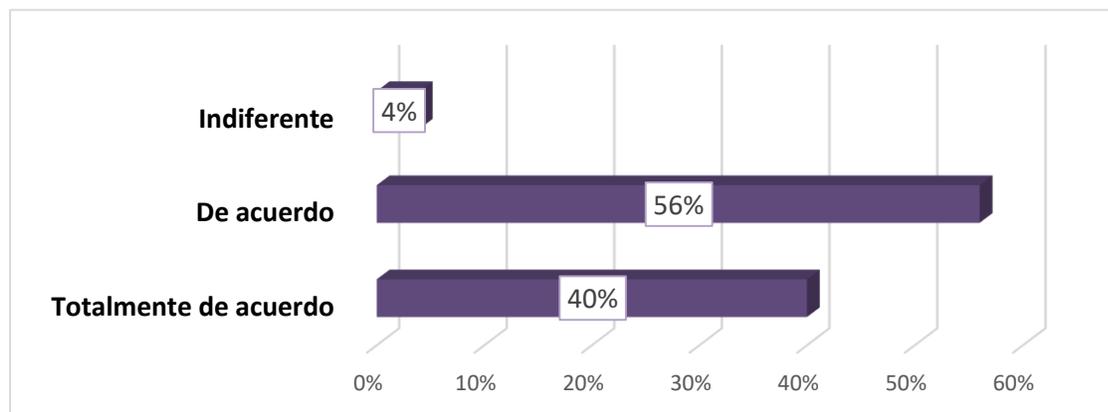
Nivel	%
Muy alto	26%
Alto	74%
Total	100%

Nota. Elaboración propia

En la figura 6 , se observa que el 56% de los encuestados señalan que están de acuerdo en que lograrían mayor satisfacción por sus estudios universitarios, el 40% señalan que están totalmente de acuerdo, y finalmente, solo el 4% señalan que son indiferentes.

Figura 6

Cree Ud. que lograría mayor Satisfacción por sus Estudios Universitarios



Nota. Elaboración propia

4.3 Desempeño laboral

4.3.1 Nivel de Efectividad de la Toma de Decisiones

En la Tabla N°09, se muestra que el 88% de los entrevistados consideran que en el puesto de dirección que desempeñaron últimamente el nivel de efectividad en sus labores diarias fue de nivel alto, el 8% consideran que es de nivel muy alto y el 4% consideran que es de nivel intermedio.

Tabla 9

Considera que en el puesto de Dirección que desempeñó últimamente, el nivel de Efectividad en sus labores diarias fue

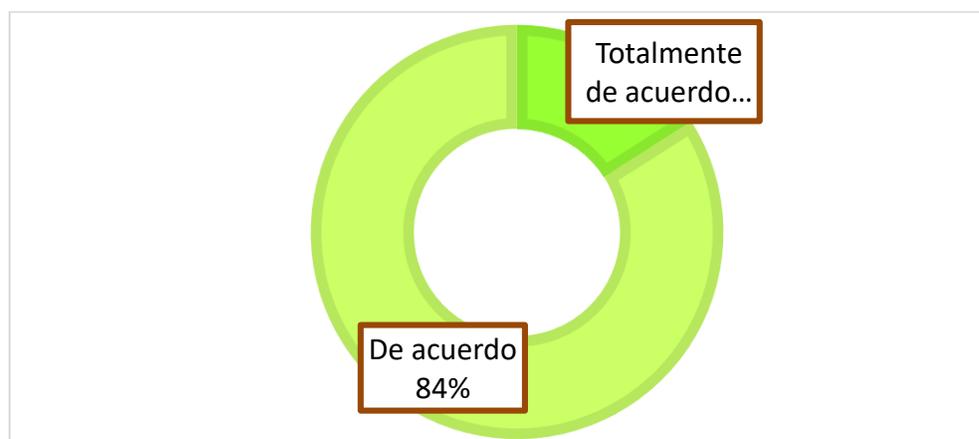
Nivel de Efectividad	%
Muy alto	8%
Alto	88%
Intermedio	4%
Total	100%

Nota. Elaboración propia

En la figura 7, se muestra que el 84% de los entrevistados indican que están de acuerdo en que lograban ejecutar la mayor parte de su plan de trabajo anual, y por último, el 16% indican que están totalmente de acuerdo.

Figura 7

Logró Ejecutar la mayor parte de su Plan de Trabajo Anual



Nota. Elaboración propia

En la Tabla 10, se muestra que el 77 % de los entrevistados mencionan que los estudios universitarios les han permitido hacer más efectivos en sus trabajos y lograr mayor desempeño a un nivel alto y el 27% indican que es a un nivel más alto.

Tabla 10

Los Estudios Universitarios le han permitido ser más efectivo en su Trabajo y lograr un mayor desempeño aun nivel

Nivel	%
Muy alto	23%
Alto	77%
Total	100%

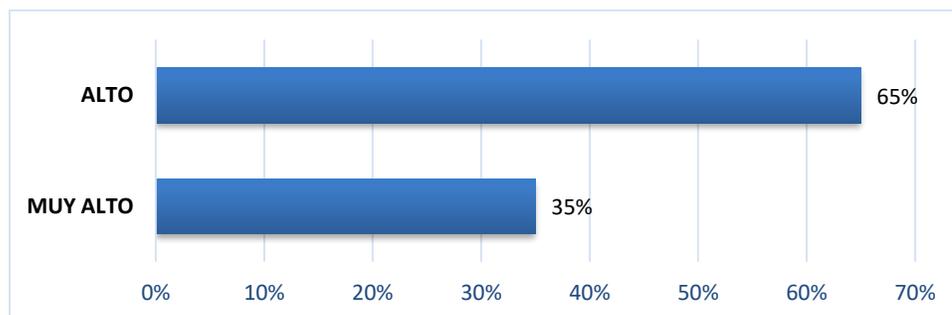
Nota. Elaboración propia

4.3.2 Calidad

En la Figura 8, se observa que el 65% de los entrevistados indican que la calidad del trabajo que efectuaba en su último cargo era de un nivel alto ; y el 35% indican que estaba en un nivel muy alto.

Figura 8

La Calidad del Trabajo que efectuaba en su último cargo era de Nivel



Nota. Elaboración propia

La tabla 11, nos indica que el 72% de los encuestados señalan que están de acuerdo en que los estudios universitarios les han permitido hacer sus trabajos con mayor calidad a un nivel alto, y finalmente, el 28% señalan que es a un nivel muy alto.

Tabla 11

Los Estudios Universitarios le han permitido hacer sus trabajos con mayor Calidad a un nivel

Nivel	%
Muy alto	28%
Alto	72%
Total	100%

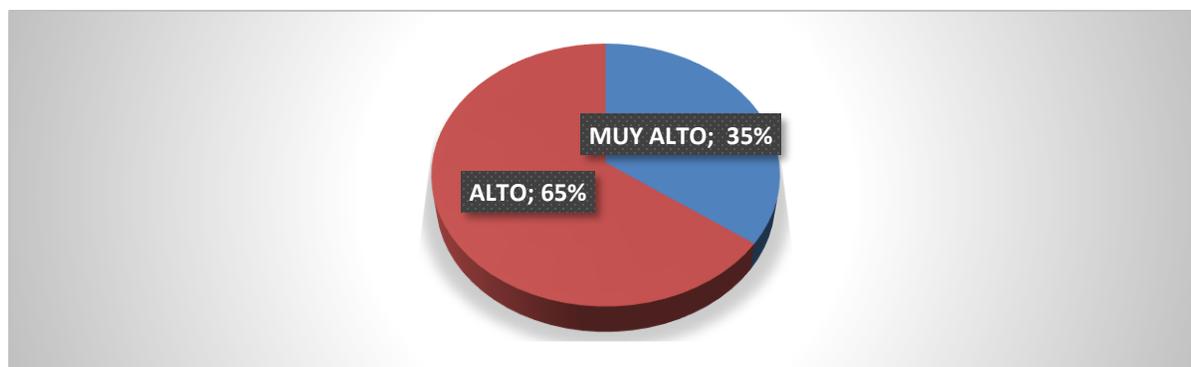
Nota. Elaboración propia

4.3.3 Integración a equipos de alto desempeño

La figura 9, muestra que el 75 % de los entrevistados están de acuerdo en que los estudios que realizaron en la universidad les han permitido participar en grupos de calidad y de mayor desempeño a un nivel alto; y el 25% indican que es a nivel muy alto.

Figura 9

¿Los Estudios que realizó en la Universidad le ha Permitido Participar en Grupos de Calidad y de Mayor Desempeño aun nivel ?



Nota. Elaboración propia

4.3.4 Nivel de Usos de nuevas Tecnologías de Información

En la Tabla 12, se muestra que el 70% de los entrevistados señalan después de haber efectuado sus estudios universitarios, están de acuerdo en que pueden utilizar una computadora y programas aplicativos para desempeñar su trabajo aun nivel alto; y el 30 % señalan que es a nivel muy alto.

Tabla 12

Después de sus Estudios Universitarios, puede utilizar una computadora y programas aplicativos para desempeñar su trabajo a un nivel

Nivel	%
Muy Alto	30%
Alto	70%
Total	100%

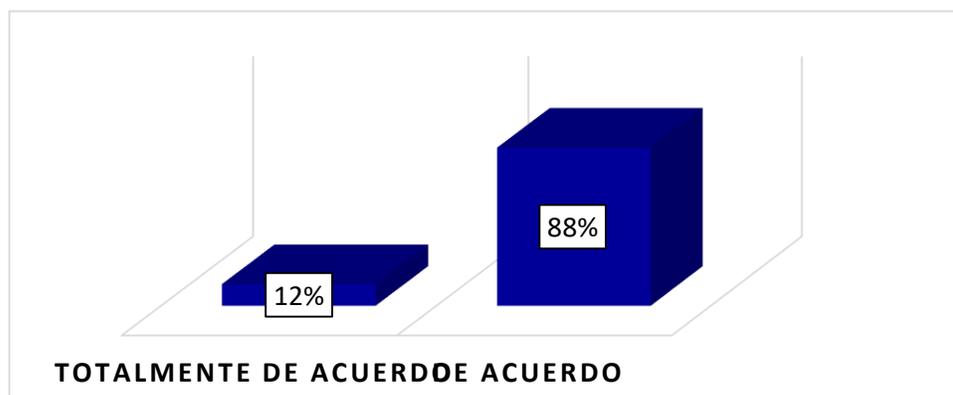
Nota. Elaboración propia

4.3.5 Nivel de Productividad logrado en el Puesto de Trabajo

En la figura 10, se observa que el 88% de los entrevistados consideran que están de acuerdo en que su trabajo es más productivo después de haber efectuado sus estudios universitarios, y finalmente; el 12% consideran que están totalmente de acuerdo.

Figura 10

Considera que su Trabajo es más productivo después de haber efectuado sus estudios Universitarios



Nota. Elaboración propia

4.3.6 Evaluación en el puesto de trabajo

En la Tabla 13, se visualiza que el 50% de los encuestados consideran que es de mayor validez la evaluación de su desempeño laboral por todos los componentes mencionados, destacando sus superiores con el 20%, los pares del mismo grado el 15%, sus subalternos 10% y personal de tropa con el 5%. En suma se muestra una aceptación de 360 grados, completa.

Tabla 13

Considera que es de mayor validez la Evaluación de su Desempeño Laboral por

Respuesta	%
Mis superiores	20%
Pares del mismo grado	15%
Mis subalternos	10%
Personal de Tropa	5%
Todos los anteriores	50%

Nota. Elaboración propia

4.4 Hipótesis

4.4.1 Hipótesis General

El nivel de impacto de la profesionalización Universitaria alcanzado por los oficiales del Ejército peruano, sobre el desempeño laboral, es moderado de más del 60% , según lo perciben los participantes del programa , en la guarnición de Lima, 2019.

De acuerdo con la Tabla 8 de la p.56, los encuestados consideran que el nivel de impacto es alto y del 74 %, esto es $P=0.74$.

Entonces:

Ho: $P_0=0.60$

Ha: $P_0 \neq 0.60$; **$P_0 > 0.60$** o $P_0 < 0.60$

$\alpha=0.05$ Entonces $Z_{1-\alpha/2} = 1.95$

$$Z_c = (0.74 - 0.60) / \sqrt{(0.74)(0.26)} / 100 = 3.19$$

$Z_c > Z_{1-\alpha/2}$, $3.19 > 1.95$; Se acepta Ha: $P_0 > 0.60$, por tanto, se acepta la hipótesis general.

4.4.2 Hipótesis específicas

Hipótesis Específica 01

El nivel de impacto de la profesionalización Universitaria alcanzado por los oficiales del Ejército peruano, sobre **la efectividad** de la toma de decisiones, es moderado de más del 60%, según lo perciben los participantes del programa, en la guarnición de Lima, 2019.

De acuerdo con la Tabla 10 de la p.58. el valor de $P=0.77$, esto es un impacto alto.

Entonces:

Ho: $P_o=0.60$

Ha: $P_o \neq 0.60$; **$P_o > 0.60$** o $P_o < 0.60$

$\alpha=0.05$ Entonces $Z_{1-\alpha/2} = 1.95$

$$Z_c = (0.77 - 0.60) / \sqrt{(0.77)(0.23)} / 100 = 4.03$$

$Z_c > Z_{1-\alpha/2}$, $4.03 > 1.95$; Se acepta Ha: $P_o > 0.60$, por tanto, se acepta la hipótesis

específica 01.

Hipótesis Específica 02

El nivel de impacto de la profesionalización universitaria alcanzado por el personal oficial del Ejército peruano, sobre la **calidad del trabajo**, es moderado de más del 60%, según lo perciben los participantes del programa, en la guarnición de Lima, 2019.

De acuerdo con la Tabla 11 de la p.56. el valor de $P=0.72$, esto es un impacto alto.

Entonces:

Ho: $P_o=0.60$

Ha: $P_o \neq 0.60$; **$P_o > 0.60$** o $P_o < 0.60$

$\alpha=0.05$ Entonces $Z_{1-\alpha/2} = 1.95$

$$Z_c = (0.72 - 0.60) / \sqrt{(0.72)(0.28)} / 100 = 2.67$$

$Z_c > Z_{1-\alpha/2}$, $2.67 > 1.95$; Se acepta Ha: $P_o > 0.60$, por tanto, se acepta la hipótesis específica

02.

Hipótesis Específica 03

El nivel de impacto de la profesionalización universitaria alcanzado por el personal oficial del Ejército peruano, sobre los **trabajos en equipo**, es moderado de más del 60%, según lo perciben los participantes del programa en la guarnición de Lima,2019.

De acuerdo con la figura 9 de la p.60. el valor de $P=0.75$, esto es un impacto alto.

Entonces:

$$H_0: P_0=0.60$$

$$H_a: P_0 \neq 0.60 \quad ; \quad P_0 > 0.60 \quad \text{o} \quad P_0 < 0.60$$

$$\alpha=0.05 \quad \text{Entonces} \quad Z_{1-\alpha/2} = 1.95$$

$$Z_c = (0.75-0.60)/\sqrt{(0.75)(0.25)/100} = 3.46$$

$Z_c > Z_{1-\alpha/2}$, $3.46 > 1.95$; Se acepta $H_a: P_0 > 0.60$, por tanto, se acepta la hipótesis

específica 03.

Hipótesis Específica 04

El nivel de impacto de la profesionalización universitaria alcanzado por el personal oficial del Ejército peruano, sobre el **uso de las nuevas tecnologías de información**, es moderado de más del 60%, según lo perciben los participantes del programa, en la guarnición de Lima,2019.

De acuerdo con la tabla 12 de la p.61. el valor de $P=0.70$, esto es un impacto alto.

Entonces:

$$H_0: P_0=0.60$$

Ha: $P_o \neq 0.60$; **$P_o > 0.60$** o $P_o < 0.60$

$\alpha = 0.05$ Entonces $Z_{1-\alpha/2} = 1.95$

$$Z_c = (0.70 - 0.60) / \sqrt{(0.70)(0.30) / 100} = 2.18$$

$Z_c > Z_{1-\alpha/2}$, $2.18 > 1.95$; Se acepta Ha: $P_o > 0.60$, por tanto, se acepta la hipótesis específica

04.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Los trabajos muy cercanos a este trabajo son de Allcchuamán (2015) y Olaya (2019); también Arratia (2017) El primero, encontró una relación positiva entre la gestión del talento humano y el desempeño laboral en trabajadores de la Municipalidad de Andahuaylas; el segundo autor, encontró también relación positiva entre la Capacitación Universitaria y el Rendimiento Académico de los cadetes de Artillería de la EMCH, 2018; la tercera autora concluye que si existe un efecto positivo e importante en la mejora de los niveles de desempeño laboral de los trabajadores luego de la ejecución del programa de capacitación. En general, coinciden en cierta medida con nuestra conclusión del impacto alto que se encontró entre la profesionalización universitaria impartida por la Universidad Nacional Federico Villarreal y el desempeño laboral logrado, en oficiales del Ejército Peruano, regimiento de Lima.

En términos específicos, Allcchuamán Ob.cit. , encuentra que existe una correlación positiva moderada, entre selección de personal y la calidad del trabajo; asimismo, una correlación positiva moderada, entre selección de personal y el trabajo en equipo. En este mismo sentido, Rivero et al. (2019) señalan que la profesionalización como proceso es una exigencia que deviene del desarrollo social y como tendencia es deseable porque garantiza mayor calidad en el desempeño docente. También Parra y Rodríguez (2015) concluyen que la capacitación influye directamente en la calidad desde el desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas; coadyuvando al desarrollo de los sistemas de calidad en la organización. En nuestras conclusiones encontramos que el nivel de impacto de la profesionalización universitaria en el desempeño laboral de los oficiales del ejército peruano, específicamente hay un impacto moderado y alto en las dimensiones: efectividad de la toma de decisiones; la calidad del trabajo; trabajos en equipo y en el uso de las nuevas tecnologías de información.

VI. CONCLUSIONES

- El nivel de impacto de la profesionalización Universitaria alcanzado por los oficiales del Ejército peruano, sobre el desempeño laboral, es moderado de más del 60%, según lo perciben los participantes del programa, en la guarnición de Lima, 2019 . Ver p. 56.
- El nivel de impacto de la profesionalización Universitaria alcanzado por los oficiales del Ejército peruano, sobre **la efectividad** de la toma de decisiones, es moderado de más del 60%, según lo perciben los participantes del programa, en la guarnición de Lima, 2019. Ver p. 57.
- El nivel de impacto de la profesionalización universitaria alcanzado por el personal oficial del Ejército peruano, sobre la **calidad del trabajo**, es moderado de más del 60%, según lo perciben los participantes del programa, en la guarnición de Lima,2019. Ver p. 59.
- El nivel de impacto de la profesionalización universitaria alcanzado por el personal oficial del Ejército peruano, sobre los **trabajos en equipo**, es moderado de más del 60%, según lo perciben los participantes del programa en la guarnición de Lima,2019. Ver p. 60.
- El nivel de impacto de la profesionalización universitaria alcanzado por el personal oficial del Ejército peruano, sobre el **uso de las nuevas tecnologías de información**, es moderado de más del 60%, según lo perciben los participantes del programa, en la guarnición de Lima,2019. Ver p. 61.

VII. RECOMENDACIONES

- Importante desarrollar este tipo de programas de profesionalización de Oficiales, los resultados han demostrado el impacto positivo en el desempeño laboral en sus respectivas áreas de desenvolvimiento. La implementación de nuevos programas similares es de suma importancia, como experiencia para la Universidad Federico Villarreal, Facultad de Administración y el Ejército Peruano.

- Considerando que han seguido una carrera de Administración Gubernamental, que les ha dotado de los fundamentos teóricos y Metodológicos y prácticos, propios de la carrera, estos los están aplicando al desempeño en las áreas donde se desenvuelven y también dentro de su propia carrera militar, logrando tener mayor eficacia en la toma de decisiones. La eficacia aún puede ser mayor, para ello deben seguir recurriendo a lo aprendido en la Universidad.

- Otra dimensión importante de los oficiales que siguieron el programa de profesionalización universitaria en su desempeño laboral es la calidad de su trabajo, manifiestan cometer menos errores en la presentación de sus trabajos, menos errores en los documentos que elaboran y menos errores al tomar decisiones, es decir, seguir conduciendo su trabajo por la mejora continua.

- Sobre su participación en trabajos en equipos a un nivel aceptable, podrían llevarlos a conformar más adelante equipos de alto desempeño, en ese sentido, deberían propender a intervenir en experiencias con grupos de alto desempeño, ya están preparados para ello.

- En relación con el uso de las nuevas tecnologías de información, en vista que este campo es muy cambiante, ante la aparición frecuente de nuevos equipos hardware, nuevos programas Software, no deberían conformarse con lo aprendido, en este campo muchas son las

sorpresas, en el trabajo administrativo y en el campo militar, estar actualizado, es un requisito para ser competitivo.

VIII. REFERENCIAS

- Arámbula , H. (2015). *La profesionalización y el desarrollo de la alta dirección en el Sector Público. Un estudio de caso: La experiencia del Sistema de Alta Dirección Pública en Chile.* [Tesis de doctorado, Universidad Ramon Llull]. https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/371156/Tesi_Hector_Rafael_Arambula.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arratia, G. (2017). *Programa de capacitación para mejorar el desempeño laboral de trabajadores en una institución militar policial del sur, 2016.* [Tesis de magister, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/16330>
- Capacute, J. y Morante, W. (2019). *Formación militar y su relación con el desempeño profesional para los cadetes del arma de artillería de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2019.* [Tesis de pregrado, Escuela Militar de Chorrillos]. Repositorio Institucional EMCH. <https://repositorio.escuelamilitar.edu.pe/items/ca6b3268-25fa-4c30-a1ec-ad5399d47370>
- Chamaya, R. y Olaya, J. (2019). *La capacitación universitaria y el Rendimiento académico de los Cadete de artillería de la Escuela Militar de Chorrillos – 2018.* [Tesis de pregrado, Escuela Militar de Chorrillos]. Repositorio Institucional EMCH] Repositorio Institucional EMCH. <https://repositorio.escuelamilitar.edu.pe/items/168b4441-50b9-4470-816b-ff910e2659e5>
- Chica, S. (2019). Una mirada a los nuevos enfoques de la gestión pública. *Dialnet*, 39(53), pp. 57-74. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3776682>

- Chiavenato, I. (2005). Gestión del talento humano, en McGraw Hill. México (3ª Ed.), *Gestión del talento humano* (pp. 1-586).
<https://www.bqm.com.pe/libros/Gestion%20del%20Talento%20Humano%20Chiavenato%203edi.pdf>
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos, en McGraw Hill. Colombia (5ª Ed.), *Administración de Recursos Humanos* (pp. 57-74).
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15522/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Administraci%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos.pdf
- Cunya, E. (2016). *Plan de fortalecimiento de capacidades para mejorar el desempeño de los jefes de las Áreas Administrativas en La Sétima Brigada de Infantería Del Ejército del Perú en Lambayeque*. [Tesis de magister, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/3640>
- Díaz, J. (2015). *Formación Militar en La Escuela Militar De Chorrillos y el Desempeño Profesional de los Oficiales egresados Promoción 2014*. [Tesis de magister, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. Repositorio Institucional UNEEGV. <https://repositorio.une.edu.pe/entities/publication/c88f8400-c839-41ae-9b41-8c660ffebf15>
- Guillen, M. (1990). Profesionales y Burocracia: Desprofesionalización, Proletarización y poder profesional en las organizaciones complejas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. 51(90), pp. 35-51). <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/248991.pdf>
- Huamán, J. (2015). *Gestión de los Programas Académicos de Perfeccionamiento Profesional y su Relación con el Desempeño Laboral del Personal Militar: Técnicos de la Fuerza Aérea del Perú-2013*. [Tesis de doctor, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y

- Valle]. Repositorio Institucional UNEEGV.
<https://repositorio.une.edu.pe/entities/publication/136e3116-a192-4b06-9275-a6dc1f82658e>
- Inca, K. (2015). *Gestión del Talento Humano y su relación con el Desempeño Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2015*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional José María Arguedas]. Repositorio Institucional UNJMA.
<https://repositorio.unajma.edu.pe/handle/20.500.14168/232>
- Márquez, C. (2018). *Desempeño laboral del personal administrativo de la Marina de Guerra del Perú asignados al Tribunal Superior de Justicia Militar Policial - Centro, Lima – 2017*. [Tesis de maestro, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14814>
- Montoya et al. (2019). Teorías pedagógicas que sustentan el aprendizaje con el uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones. *RIC-Revista de Información Científica*. 98(2), pp. 241-255.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1028-99332019000200241
- Parra, N. (2017). *Formación Profesional y su Pertinencia con el Desempeño Laboral*. [Ensayo de trabajo de grado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional UMNG.
<https://repository.umng.edu.co/items/cb332765-f057-4106-828f-bd76ca7a40c7>
- Pereira, J. (2012). *La formación profesional y el mercado laboral de los técnicos agrícolas del Instituto Federal de Educación, Ciencia y Tecnología del Estado de Maranhão. Campus São Luís - Maracanã. Maranhão – Brasil*. [Tesis doctoral, Universidad de Alcalá].
<https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/15301>
- Pierre, J. (2007). *Como trabajar en equipo, España*, Editorial Narcea SA.

- Heredia, N. (2016). *Gestión del talento humano y capacitación en los trabajadores del Distrito Judicial de Lima Norte- 2016*. [Tesis de maestro, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6296>
- Navajo, P. (2009). *Planificación Estratégica*, España, Editorial Narcea SA.
- Rivero, E., Carmenate, L. y de los Ángeles, G. (2019). La profesionalización docente desde sus competencias esenciales. Experiencias y proyecciones del perfeccionamiento académico de la Universidad Técnica de Machala. *Revista Scielo*, 15(67), p. 1. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000200170
- Torrelles, C., Coiduras, J. y José, M. (2011). Competencia de Trabajo en Equipo: Definición y Categorización. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 15(3), pp. 329-344. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230020.pdf>
- Tejada, R. (2016). *Propuesta de Estrategias para mejorar La administración de los Recursos Humanos, en la gestión de la Municipalidad Provincial de Bagua*. [Tesis de Licenciado, Universidad Señor de Sipan]. Repositorio Institucional USP. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/2293>
- Vásquez, L. (2015). *El Recurso Humano como factor estratégico para alcanzar los objetivos organizacionales (Caso de estudio Contraloría General del Estado Yaracuy)*. [Tesis de Magister, Universidad de Carabobo]. Repositorio Institucional UC. <http://riuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/4751>
- Villarreal, M. (2016). *Profesionalización y control social en la Escuela Nacional de Enfermeras de la Universidad Central del Ecuador (1942-1970)*. [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar Ecuador]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/5496>

IX. ANEXOS

Anexo A: La Encuesta

“Profesionalización universitaria e influencia en el desempeño laboral de los oficiales del ejército peruano, guarnición de lima”.

I.- DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres.....

Área de trabajo:

Cargo de Dirección desempeñado anteriormente

Periodo:

Cargo actual:

Tiempo en el cargo:.....

II. PROFESIONALIZACIÓN UNIVERSITARIA

2.1 Grado más alto alcanzado (documentado)

- a) Estudios inconclusos ()Mencione
- b) Bachiller ()
- c) Título Profesional ()
- d) Grado de Maestría ()
- e) Grado de doctor ()

2.2 Universidad en la que realizó sus estudios:

UNFV() Otra Universidad ()(mencione)

2.3 Universidad Nacional () Universidad particular ()

2.3 Año de inicio de los estudios :..... Año de culminación:.....

(en relación con el punto 2.1)

2.4 Modalidad de los estudios

- a) Presencial**
- b) Semipresencial**
- c) A distancia**
- d) Otra modalidad :..... (Mencionar)**

2.5 Nivel de exigencia de la carrera universitaria recibida

- Muy alto ()**
- Alto ()**
- Intermedio ()**
- Bajo ()**
- Muy bajo ()**

2.6 Si Tuvo facilidades de la institución (EP) para el desarrollo de sus estudios

Universitarios:

- Totalmente de acuerdo ()**
- De acuerdo ()**
- Indiferente ()**
- En desacuerdo ()**
- Totalmente en desacuerdo ()**

2.6 Tipo de facilidades:

- a) Una beca Integral**
- b) Una beca parcial**
- c) Permisos para asistir al programa Universitario**
- d) Fue organizado por la institución (EP)**
- e) Ninguna facilidad**

2.7 Nivel de dificultades para realizar sus estudios universitarios

- Muy alto** ()
- Alto** ()
- Intermedio** ()
- Bajo** ()
- Muy bajo** ()

2.8 Tipo de Dificultades

- a) Falta de financiamiento económico
- b) Falta de permisos por cruce de actividades militares
- c) Falta de apoyo familiar
- d) Exceso de actividades
- e) Falta de tiempo para el estudio
- f) Nivel de exigencia de la carrera elegida

2.9 Nivel de satisfacción con lo logrado en sus estudios universitarios

- Muy alto** ()
- Alto** ()
- Intermedio** ()
- Bajo** ()
- Muy bajo** ()

2.10. Nivel de utilidad actual del programa de capacitación universitaria en Su desempeño laboral :

- Muy alto** ()
- Alto** ()
- Intermedio** ()
- Bajo** ()
- Muy bajo** ()

2.11 Cree que lograría mayor satisfacción por sus estudios universitarios

- Totalmente de acuerdo** ()
- De acuerdo** ()
- Indiferente** ()
- En desacuerdo** ()
- Totalmente en desacuerdo** ()

III DESEMPEÑO LABORAL

Nivel de efectividad de la toma de decisiones:

3.1 Considera que en el puesto de dirección que desempeña (ó) el nivel de efectividad en sus labores diarias es(era)

Muy alto ()
Alto ()
Intermedio ()
Bajo ()
Muy bajo ()

3.2 Lograba ejecutar la mayor parte de su plan de trabajo anual

Totalmente de acuerdo ()
De acuerdo ()
Indiferente ()
En desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()

3.3. Considera que cumplía su plan de trabajo de la dirección a la que se

refiere aun nivel

Muy alto ()
Alto ()
Intermedio ()
Bajo ()
Muy bajo ()

3.4 Considera que es necesario cumplir al 100% las actividades que se programan en el plan de trabajo de su dependencia que está a su cargo- o estuvo a su cargo

Totalmente de acuerdo ()
De acuerdo ()
Indiferente ()
En desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()

3.5 Los estudios universitarios le han permitido hacer mas efectivos sus

Trabajos y lograr mayor desempeño aun nivel.

- Muy alto** ()
- Alto** ()
- Intermedio** ()
- Bajo** ()
- Muy bajo** ()

Calidad del trabajo efectuado**3.6 la calidad del trabajo en su área de desempeño que efectúa (o efectuaba)**

es (era) de nivel

- Muy alto** ()
- Alto** ()
- Intermedio** ()
- Bajo** ()
- Muy bajo** ()

3.5 Los estudios universitarios le han permitido hacer sus trabajos con mayor calidad aun nivel

- Muy alto** ()
- Alto** ()
- Intermedio** ()
- Bajo** ()
- Muy bajo** ()

Nivel de integración a los trabajos de equipo de alto desempeño

**3.6 Los estudios que realizo en la universidad le ha permitido participara en
¿Grupos de calidad y de mayor desempeño a un nivel ?**

Muy alto ()
Alto ()
Intermedio ()
Bajo ()
Muy bajo ()

Nivel de usos de tecnologías de información

**3.7. Usted considera que puede utilizar una computadora mucho mejor para
desempeñar su trabajo, después de haber efectuado sus estudios
universitarios a un nivel**

Muy alto ()
Alto ()
Intermedio ()
Bajo ()
Muy bajo ()

Nivel de productividad logrado en el puesto de trabajo

**3.8 Considera que su trabajo es más productivo después de haber efectuado
sus estudios Universitarios**

Totalmente de acuerdo ()
De acuerdo ()
Indiferente ()
En desacuerdo ()
Totalmente en desacuerdo ()

**3.9 Considera que es de mayor valides la evaluación de su desempeño laboral
Por:**

Mis superiores ()
Pares del mismo grado ()
Mis subalternos ()
Personal de Tropa ()
Todos los anteriores ()

Anexo B : Matriz de Consistencia

TÍTULO	DEFINICIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	FORMULACIÓN DE HIPÓTESIS	CLASIFICACIÓN DE VARIABLES	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	MÉTODO	POBLACIÓN, MUESTRA Y MÉTODO DE MUESTREO	74 INSTRUMENTOS
PROFESIONALIZACIÓN UNIVERSITARIA E INFLUENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS OFICIALES DEL EJERCITO PERUANO, GUARNICIÓN DE LIMA, 2019	<p>Problema General</p> <p>Cuál es el nivel de impacto de la profesionalización universitaria alcanzado por los oficiales del Ejército peruano, sobre el desempeño laboral, en la guarnición de Lima.</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>Cuál es el nivel de impacto de la profesionalización Universitaria alcanzado por los oficiales del Ejército peruano, en la efectividad de la toma de decisiones, en la guarnición de Lima.</p> <p>Cuál es el nivel de impacto de la profesionalización universitaria alcanzado por el personal oficial del Ejército peruano sobre la calidad del trabajo, en la guarnición de Lima</p> <p>Cuál es el nivel de impacto de la profesionalización universitaria alcanzado por el personal oficial del Ejército peruano, en el trabajo en equipo, en la guarnición de Lima</p> <p>Cuál es el nivel de impacto de profesionalización universitaria alcanzado por el personal oficial del Ejército peruano, en el uso de las nuevas tecnologías de información, en la guarnición de Lima</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el nivel de impacto profesionalización universitaria alcanzado por los oficiales del Ejército peruano, sobre el desempeño laboral, en la guarnición de Lima.</p> <p>Objetivos Específicos</p> <p>Determinar el nivel de impacto de la profesionalización Universitaria alcanzado por los oficiales del Ejército peruano, sobre en la efectividad de la toma de decisiones, en la guarnición de Lima.</p> <p>Determinar el nivel de impacto de la profesionalización universitaria alcanzado por el personal oficial del Ejército Peruano, sobre la calidad del trabajo, en la guarnición de Lima</p> <p>Determinar el nivel i pacto de la profesionalización universitaria alcanzado por el personal oficial del Ejército peruano, sobre el trabajo en equipos, en la guarnición de Lima.</p> <p>Determinar el nivel de impacto de la profesionalización universitaria alcanzado por el personal oficial del Ejército Peruano, sobre el uso de las nuevas tecnologías de información, en la guarnición de Lima.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>El nivel de impacto de la profesionalización Universitaria alcanzado por los oficiales del Ejército peruano, sobre el desempeño laboral, es moderado de más del 60% , según lo perciben los participantes del programa , en la guarnición de Lima, 2019.</p> <p>Hipótesis Específicas</p> <p>El nivel de impacto de la profesionalización Universitaria alcanzado por los oficiales del Ejército peruano, sobre la efectividad de la toma de decisiones, es moderado de más del 60%, según lo perciben los participantes del programa, en la guarnición de Lima, 2019.</p> <p>El nivel de impacto de la profesionalización universitaria alcanzado por el personal oficial del Ejército peruano, sobre la calidad del trabajo, es moderado de más del 60%, según lo perciben los participantes del programa, en la guarnición de Lima,2019.</p> <p>El nivel de impacto de la profesionalización universitaria alcanzado por el personal oficial del Ejército peruano, sobre los trabajos en equipo, es moderado de más del 60%, según lo perciben los participantes del programa en la guarnición de Lima,2019.</p> <p>El nivel de impacto de la profesionalización universitaria alcanzado por el personal oficial del Ejército peruano, sobre el uso de las nuevas tecnologías de información, es moderado de más del 60%, según lo perciben los participantes del programa, en la guarnición de Lima,2019.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>PROFESIONALIZACIÓN UNIVERSITARIA</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>Ver Tabla 1</p> <p>(p.42)</p>	<p>TIPO DE INV: De tipo aplicativo, se busca relacionar las variables Profesionalización Universitaria con el desempeño laboral en oficiales del ejército peruano</p> <p>NIVEL El estudio es de nivel descriptivo y correlacional</p> <p>MÉTODO: Inductivo inferencial Diseño M1: O y (f) O_x</p> <p>Prueba Hipótesis: con el parámetro de la proporción, y la distribución Normal Estándar Z</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>N=700 oficiales del ejército peruano que han seguido el programa de Profesionalización Universitaria, conducente a la carrera profesional de Administración Gubernamental</p> <p>TAMAÑO DE MUESTRA:</p> $n = \frac{P(1-P)z^2N}{e^2(n-1) + Z^2P(1-P)}$ <p>n= 85</p>	<p>Se utilizó como herramienta principal los cuestionarios de la Encuesta. Cuestionarios en la escala ordinal de Likert.</p> <p>Modelo A: Con Diploma de Grado o Título (1) Por sustentar (2) En trámite (3)</p> <p>En elaboración del Plan (4) Abandonó (5)</p> <p>Modelo B: MUY ALTO (1) ALTO (2) INTERMEDIO (3), BAJO (4), MUY BAJO (5)</p>