



Instituto Superior
**Universitario
Bolivariano**
de Tecnología

**INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO BOLIVARIANO DE
TECNOLOGÍA**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SISTEMAS

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL
TÍTULO DE:**

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA:

**PLAN DE CAPACITACIÓN PARA MEJORAR EL
RENDIMIENTO EN EL CURSO DE ASCENSO DIRIGIDO
AL PERSONAL DE TROPA DE LA ESCUELA
SUPERIOR MILITAR DE AVIACIÓN
“COSME RENNELLA B”,
DEL CANTÓN
SALINAS.**

Autora:

Plúas Llerena Jessica Esther

Tutora:

PhD. Roxana Rosa Chiquito Chilán

Guayaquil, Ecuador

2020



DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo dedico a mis padres, Eduardo Plúas y María Esther Llerena, quienes han sido el pilar fundamental en mi vida, por haberme formado en la persona que soy en la actualidad, por ser un ejemplo de superación, dedicación y esfuerzo; por confiar siempre en mí, por eso mi esfuerzo se lo debo a ellos.

A mis hermanos Jackson, Ángela y Marina Plúas Llerena, por ser parte de mi vida, por ser ese apoyo incondicional para lograr mis metas, por ser la inspiración a superarme cada día tanto profesionalmente y como ser humano.

A mis sobrinas Paula y Madelen quienes son mi motivo diario para continuar con mi tan anhelada meta y poder ser un ejemplo a seguir en su vida.

Jessica Esther Plúas Llerena



AGRADECIMIENTO

Un eterno y profundo agradecimiento primero a Dios, por ser quien me dió la vida y quien me dá un nuevo día para comenzar y por ser el inspirador diario y darme las fuerzas necesarias para continuar en este proceso.

Un agradecimiento al Instituto Superior Universitario Bolivariano de Tecnología y a todas las autoridades, por permitirme concluir y cumplir con una etapa más en mi vida, gracias por la paciencia, los conocimientos adquiridos y la orientación en el este proyecto.

También hago extenso este reconocimiento y agradecimiento a mi Tutora. PhD. Roxana Rosa Chiquito Chilán, por la ayuda recibida en el desarrollo de esta investigación, quien con su paciencia pudo guiarme para culminar este trabajo de investigación.

Finalmente quiero agradecer a todos mis amigos y compañeros por apoyarme cuando más necesité, por brindarme su tiempo y su atención, por estar pendiente en el desarrollo de esta investigación.

Jessica Esther Plúas Llerena



INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SISTEMAS

Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de:

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA: Plan de capacitación continua para mejorar el rendimiento en el curso de ascenso, dirigido al personal militar de tropa de la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella B”

Autora: Jessica Esther Plúas Llerena

Tutora: PhD. Roxana Rosa Chiquito Chilán

Resumen

El presente trabajo de investigación permitirá crear un plan de capacitación continua y plasmar los parámetros para analizar y evaluar el rendimiento en el curso de ascenso al inmediato grado superior en el personal militar, también ayudará a mejorar la calidad de vida y conocimientos del personal militar de tropa de la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella B”.

Es conveniente para crear un mejor modelo de capacitación al personal militar, en donde se preparan para su ascenso dentro de su carrera militar y ayudará a mejorar sus destrezas, habilidades y aptitudes en las diferentes áreas de profesionalización.

Capacitación
Continua

Rendimiento

Cursos de
Ascenso



INSTITUTO SUPERIOR UNIVERSITARIO BOLIVARIANO DE TECNOLOGÍA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y SISTEMAS

Proyecto de Investigación previo a la obtención del título de:

TECNÓLOGA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

TEMA: Plan de capacitación continua para mejorar el rendimiento en el curso de ascenso, dirigido al personal militar de tropa de la Escuela Superior Militar de Aviación "Cosme Rennella B"

Autora: Jessica Esther Plúas Llerena

Tutora: PhD. Roxana Rosa Chiquito Chilán

Summary

This research work will create a continuous training plan and set the parameters to analyze and evaluate performance in the course of promotion to the immediate higher grade in military personnel, it will also help to improve the quality of life and knowledge of military personnel from troop of the Higher Military Aviation School "Cosme Rennella B".

It is convenient to create a better training model for military personnel, where they prepare for their promotion within their military career and will help improve their skills, abilities, and aptitudes in the different areas of professionalization.

Continuous
training

Performance

Promotion
Courses



ÍNDICE GENERAL

Contenido

PORTADA.....	1
DEDICATORIA.....	2
AGRADECIMIENTO	3
CERTIFICACIÓN DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR.....	¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.
ÍNDICE GENERAL	11
CAPÍTULO I.....	15
1. EL PROBLEMA	15
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.	15
1.2. UBICACIÓN DEL PROBLEMA EN UN CONTEXTO.	16
1.3. SITUACIÓN CONFLICTO.	18
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.	19
1.5. VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.	19
1.6. DELIMITACIÓN DE PROBLEMA.....	19
1.7. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.	20
1.8. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA.	20
CAPÍTULO II.....	22
2. MARCO TEÓRICO	22
2.1. ANTECEDENTES HISTÓRICOS	22
2.2. ANTECEDENTES REFERENCIALES.....	24
2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL	34
2.4 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN.....	36
CAPÍTULO III.....	38
3 METODOLOGÍA.....	38
3.1 INFORMACIÓN DE LA EMPRESA.....	38
3.1.1 MISIÓN DE LA FUERZA AÉREA ECUATORIANA	39
3.1.2 VISIÓN DE LA FUERZA AÉREA ECUATORIANA.....	39

3.1.3	LOGOTIPO INSTITUCIONAL	39
3.2	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	41
3.3	TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	41
3.4	POBLACIÓN	42
3.5	MUESTRA	42
3.6	MUESTREO	43
3.7	TÉCNICAS E HERRAMIENTAS DE INVESTIGACIÓN.....	43
	ANÁLISIS DOCUMENTAL: PARA REALIZAR EL ANÁLISIS DOCUMENTAL SE EFECTUÓ UN ANÁLISIS DE INFORMACIÓN DEL PERSONAL DE TROPA QUE NO HA EFECTUADO SU PROYECTO DE CAPACITACIÓN DE ASCENSO EN LA ESCUELA DE PERFECCIONAMIENTO DE AEROTÉCNICOS EPAE LATACUNGA ESPECIFICA QUE EN LA ACTUALIDAD SE PRESENTA 309 PERSONAS EN EL GRADO DE SOLDADOS, CABO SEGUNDO Y CABO PRIMERO QUE DEBEN REALIZAR EL RESPECTIVO PROCESO DE CAPACITACIÓN.....	44
	FODA: EN EL SIGUIENTE ESQUEMA SE REDACTARÁ DE MANEJA GENERAL EL DIAGNOSTICO INTERNO Y EXTERNO QUE PRESENTA LA ESCUELA SUPERIOR MILITAR DE AVIACIÓN “COSME RENNELLA B”, PARA MEJORAR SU PROBLEMA DE ASCENSO MILITAR QUE SE SOSTIENE CON EL PERSONAL DEBIDO A SU CAPACIDAD O INCUMPLIMIENTO DE REGLAS QUE NO GENERAN UN MEJOR RENDIMIENTO DENTRO DE LA CARRERA MILITAR.....	45
3.7.1	ESPINA DE ISHIKAWA	48
3.8	PASOS A DESARROLLAR LA INVESTIGACIÓN	49
3.9	PRESENTACIÓN DE ENCUESTA	49
3.10	ANÁLISIS DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD.....	56
	CAPITULO IV.....	58
4.	ANÁLISIS E INTEPRETACIÓN DE RESULTADOS	58
	DIAGNOSTICO ESCUELA SUPERIOR MILITAR DE AVIACIÓN “COSME RENNELLA B”	60
4.1.	PLAN DE MEJORA	62
4.2.	CONCLUSIONES	65
4.3.	RECOMENDACIONES	66
	BIBLIOGRAFÍA	67
	ANEXOS	

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema.

En el contexto internacional la formación de los colaboradores es sustancial para mejorar la productividad de los colaboradores y así cumplir con los objetivos institucionales de una organización privada o pública.

Actualmente en las organizaciones la calidad de servicio es importante para buscar satisfacer las necesidades de los clientes, ya no es una ventaja competitiva sino una actividad imperante en las empresas en otorgar habilidades y destrezas en los colaboradores para mejorar sus competencias personales y actitudinales.

La formación y capacitación continua enriquece las aptitudes y actitudes de los trabajadores, colaboradores, de forma que son capaces de generar un mayor desarrollo profesional, productividad, mejor gestión de tareas y en definitiva agregar un valor añadido a las organizaciones.

Es así como las empresas privadas y universidades deben otorgar cursos de capacitación continúa actualizados para mejorar las competencias profesionales de cada estudiante para el fortalecimiento de sus habilidades técnicas y prácticas para su formación personal.

En este sentido, la dirección de calidad es una filosofía para desarrollar una cultura de calidad en donde los miembros se comprometen y son responsables de la mejora continua de los procesos organizaciones. Por lo tanto, la aplicación de nuevos métodos de entrenamiento proporciona medios a los empleados de la empresa para adquirir y desarrollar de forma más rápido conocimientos y habilidades en donde el empleado pueda desarrollar sus competencias de manera más eficiente y eficaz. (Parra & Rodríguez, 2015)

1.2. Ubicación del Problema en un Contexto.

En las empresas privadas y estatales se preocupan en capacitar a los empleados o colaboradores como parte de sus herramienta efectiva para mejorar su desempeño y excelencia en donde el empleado debe tener la visión de asimilar los objetivos institucionales para dar su cumplimiento en donde la capacitación eficiente genera en la empresa una innovación constante en sus modelos de negocios.

Desde este punto de vista, contar con capacitación en los colaboradores o empleados ayuda a mejorar la productividad en la organización donde crea importante efectos sociales en cada persona y no solo perfeccionan su habilidad es para trabajar sino que cambia su forma de vida dentro de la promoción laboral.

Es así, que en el ámbito militar no se efectúan tales modelos de capacitación continua de forma periódica sino estacional para obtener un ascenso dentro de su estructura militar. En el contexto de análisis en la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella B”, que se encuentra situada en el cantón Salinas provincia de Santa Elena, siendo una base militar en donde el personal de tropa realiza sus actividades diarias en su lugar de trabajo y adquiere conocimientos continuos en su formación militar y no en conocimientos técnicos administrativos y profesionales en otro campo de acción.

En las Fuerzas Militares de Estados Unidos el sistema de reclutamiento del personal para Fuerzas Armadas conocido como “All Volunteer Force” es un sistema de 1973 en el cual se fundamenta en contar con personal militar profesional y concriptos provenientes del servicio militar obligatorio en donde se rige en seleccionar al personal altamente capacitado en aptitudes físicas e intelectuales. Un rendimiento fundamental que utilizan es el éxito relativo del sistema de AVF que impulsa a muchos jóvenes con estudios

medios a ingresar a las Fuerzas Armadas se sustenta en el incentivo de ofrecer financiamiento para completar estudios universitarios o de alta cualificación laboral. (Gutierrez , 1996)

En las Fuerzas Militares de Argentina (Colegio Militar de la Nación, 2002) es una escuela de formación que busca mejorar las competencias de los militares bajo diferentes enfoques educativos y militares basados en la capacitación y reforzamiento de conocimientos en el personal tropa, suboficiales y oficiales de manera anual.

En las Fuerzas Militares en Colombia (Ministerio de Educación, 2017) conforme la Ley 909 del 2004 expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones en su articulo 36 establece que los objetivos de capacitación para los empleados públicos así: la capacitación y formación de los empleados públicos están orientadas en el desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional. Por lo cual cada entidad será responsable de formular los planes y programas de capacitación para lograr objetivos, en concordancia de las normas establecidas en la evaluación del desempeño.

Fuerzas Armadas del Ecuador tienen tres ramas: el Ejército, la Armada y la Fuerza Aérea. Conforme con la Constitución, en su artículo 147.16, el presidente la República es quien ejerce la máxima autoridad de las Fuerzas Armadas, así como designar a los integrantes del alto mando militar y policial. Su dirección corresponde al ministro de Defensa y el mando operativo está a cargo del jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas.

La Fuerza Aérea Ecuatoriana (FAE) es, junto al Ejército y la Armada, una de las tres ramas de las Fuerzas Armadas de la República del Ecuador. La historia de la aviación militar ecuatoriana tiene sus más remotos orígenes en 1912 pero fue iniciada oficialmente el 27 de octubre de 1920 (99 años) con la creación de la primera Escuela de Aviación Militar, posteriormente y tras una trayectoria, a veces accidentada, logró un desarrollo institucional notable siendo una de las pocas fuerzas aéreas de Sudamérica ha desarrollado combates internacionales (contra Perú en 1981 y en 1995) sin contar los conflictos internos en los que participó.

La Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella B”, se encuentra situada en el cantón Salinas provincia de Santa Elena, es una base militar en donde el personal de tropa realiza sus actividades diarias en su lugar de trabajo y adquiere conocimientos continuos en su formación militar.

La ausencia de un plan de capacitación continúa para el personal militar de tropa, en su formación continúa en la adquisición de capacidades y habilidades para aumentar su rendimiento y la satisfacción del personal de tropa en poseer mayor conocimiento en su etapa de crecimiento militar.

1.3. Situación Conflicto.

Tabla 1: Conflictos

Causas	Consecuencias
---------------	----------------------

<ul style="list-style-type: none"> • Ausencia de cursos de capacitación al personal de tropa en la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella B”. • Inexistencia de planificación de una capacitación previo al ascenso del personal militar de tropa, para obtener el grado superior. • Falta de actualización de los cursos de ascenso del personal de tropa, en su carrera militar. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desmotivación del personal de tropa en la formación de conocimientos técnicos, militares y académicos. • Cronograma anual desactualizado para inscribir en los cursos de capacitación continúa al personal de tropa de la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella B”. • Desorientación del personal militar al momento de ingresar a los diferentes cursos de actualización.
---	---

Elaborado por: Plúas, J. (2020)

1.4. Formulación del Problema.

¿Cómo incide la ausencia de capacitación en el proceso de formación para mejorar el rendimiento en el curso de ascenso al personal militar de tropa de la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella B”, del Cantón Salinas provincia de Santa Elena, en el periodo 2020?

1.5. Variables de la Investigación.

- Variable independiente: Capacitación continúa
- Variables dependiente: Rendimiento en los cursos de ascensos

1.6. Delimitación de Problema.

- **Campo** : Administrativo
- **Área** : Capacitación
- **Aspectos:** Capacitación continua, rendimiento en el curso de ascenso.
- **Tema** : Capacitación continua para mejorar el rendimiento en el curso de ascenso, dirigido al personal militar de tropa de la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella B”.

1.7. Objetivos de la Investigación.

Objetivo General:

- Desarrollar un plan de capacitación para mejorar el rendimiento en el curso de ascenso del personal militar de tropa de la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella B”, del cantón Salinas.

Objetivos Específicos:

- Fundamentar los aspectos teóricos relacionados a modelos de capacitación y su incidencia en el rendimiento en el curso de ascenso del personal militar.
- Diagnosticar el rendimiento en el desarrollo del curso de ascenso al inmediato grado superior del personal militar de tropa de la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella B”.
- Proponer un plan de capacitación que permita analizar las actitudes, aptitudes y rendimiento del personal militar de tropa de la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella B”, direccionado al crecimiento profesional, en el cumplimiento de los diferentes cursos de ascenso.

1.8. Justificación e Importancia.

El presente trabajo de investigación ayuda a mejorar la calidad de vida y conocimientos del personal militar de tropa de la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella B”.

Los beneficiarios de la capacitación de las diferentes áreas de profesionalización para fortalecer las habilidades técnicas y prácticas del personal en el ámbito militar y en el ascenso del personal al siguiente grado militar. Con el fin de mantenerlos actualizados al momento de realizar el Curso de Promoción (CP), el Curso de Actualización Militar (CAM) y el Curso de Gerencia Administrativa Militar (GAM), con conocimientos en el ámbito militar, académicos y técnico.

- **Conveniencia:** La presente investigación es conveniente para crear un mejor modelo de capacitación al personal de la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella B” en donde se preparan para su ascenso profesional dentro de su carrera militar en donde ayudará a mejorar sus destrezas, habilidades y aptitudes para obtener su objetivo profesional.
- **Relevancia Social:** Los modelos tradicionales en la carrera militar en efectuar un proceso de capacitación luego de un tiempo para ascender a una ascenso militar genera una ausencia de habilidades y destrezas continua que pueden contener con una correcta planificación de capacitación al todo el personal en diferentes áreas de especialización para entrenar y capacitar a un cuerpo militar y este altamente capacitado y pueda atender las exigencias del Estado y sociedad en general.
- **Valor Teórico:** La información a recolectar del mercado nos ayudará a cambiar el modelo de capacitación que en estos tiempos presenta la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella B” en donde tendrá que crear un modelo integral de capacitación en donde cada personal de tropa podrá dar cumplimiento a un desarrollo profesional en su etapa profesional sin esperar un tiempo prudencial para recién acceder adquirir nuevos conocimientos en su formación personal y militar.

Las nuevos métodos y acciones que se propongan servirán para cambiar la concepción de capacitar a los militares y crean nuevas plataformas de capacitación para tener personal más competitivo, capacitados en sus destrezas personales y profesionales.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes históricos

Los inicios de la capacitación y formación de las personas se remota en tiempos atrás en donde el entrenamiento de individuos se inició con la alfabetización de las personas en ciertos sectores sociales y la única manera que había de comunicar en ese tiempos era a través de los conocimientos verbales en donde se transmita de generación en generación para así efectuar una supervisión de los diferentes oficios que tendría que realizar cada persona dentro de la sociedad. (Hernández, 2002)

A través de la historia fue evolucionando la forma de adquirir conocimientos de manera verbal con acciones, métodos de enseñanza tradicionales o rusticas en donde se enfocaba en que cada individuo obtenga una formación sobre un tema específico en donde tendrá que demostrar su capacidad de participación en la sociedad. Es así, que los gremios o agrupaciones de trabajadores inician dentro de las empresas el origen y reglamentación de generar participación continúa basados en los siguientes puntos como lo sostiene Ramírez (2000):

- Maestro: El que transmitía las habilidades y los conocimientos por medio de la instrucción directa
- Aprendices: Quienes recibían el entrenamiento proporcionado por el maestro sin recibir una retribución económica.
- Oficiales: Los que ya habían recibido un tipo de entrenamiento y habían desarrollado habilidad para desempeñar un oficio con eficiencia. (pág. 1)

Basándonos en estos tópicos, se genera en a través del tiempo en el ámbito empresarial y organización la adquisición de maquinarias y materiales y a

esto se propició una mayor inversión en la formación de los trabajadores en el arte de aprender y adquirir nuevos conocimientos en cómo utilizar las herramientas de trabajo demandando habilidades en la mano de obra que se contrataban para tener colaboradores capacitados en una área específica.

Esto generó un nuevo escenario en el proceso de capacitación en donde se obtuvo una expansión y complejidad debido que las empresas fueron construyendo y edificando en sus cultura empresarial los enfoques de globalización para obtener personal con mejor rendimiento en su productividad y además mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Por otro parte los empresarios y el gobierno cada vez se están más sensibilizados sobre la importancia que juega el entrenamiento, adiestramiento y capacitación para el incremento de la productividad laboral, es decir no solo motivar a un empleado a cumplir con su jornada de trabajo sino a trabajar de manera ordenada, sistemática e inteligente para fomentar la riqueza de conocimiento en ellos colaboradores y así constituir una personal más ilustrado en su campo de acción que donde demuestran sus habilidades, técnicas y destrezas para mejoramiento de la empresa y crecimiento profesional basados en mejorar sus aptitudes personales dentro de su calidad laboral.

En estos tiempos las habilidades son una mercancía para cualquier organización y la capacitación continua una oportunidad increíble para motivar y retener a empleados para tener personal más calificados que obtengan un empoderamiento en la empresa que da un resultado en la retención de empleados. (Powell, 2020)

2.2. Antecedentes referenciales

El presente proyecto hace referencia a los siguientes trabajos de investigación que han sido tomados como guía para la elaboración, ejecución y solución del problema planteado:

Tema:	Capacitación continua del personal militar y su relación con el proceso de aprendizaje en la escuela de perfeccionamiento de aerotécnicos
Autor:	Ing. Efraín Eduardo Zambrano Rosales
Resumen:	Las aportaciones al estudio del aprendizaje, en los cursos de actualización militar desarrollar desde diversas perspectivas, para develar su probable incidencia en la capacitación continua. A partir de las aportaciones y teorías, se trata de evidenciar un esquema educativo estandarizado de aprendizaje por disposiciones del Comando de Educación y Doctrina del Ejército que regula a todas a las instituciones de educación básico, medio y superior mediado por las contribuciones de una educación parcializada al modelo de aprendizaje moderno que utiliza técnicas no convencionales para su aplicación.
Semejanza:	La relación que tiene el proyecto investigativo es el proceso de capacitación que tiene el personal militar de manera parcializada en las modalidad de estudio CAM (Curso de actualización militar) y GAM (Gerencia administrativa militar) que es parte de la especialización del militar. (Zambrano, 2014)

Tema:	Diseño de un plan de capacitación para el personal administrativo de la escuela Politécnica del Ejército Sede-Latacunga
Autor:	Paola Johanna Barriga Araúz / Pablo Ramiro Vásquez Cárdenas.

Resumen:	La Espe Sede Latacunga se encuentra en el marco filosófico que le permite servir a la sociedad y entregar al ser humano el acceso al conocimiento al que tiene derecho, contribuyendo a la solución de su problema para alcanzar el desarrollo.
Semejanza:	La semejanza que presenta este proyecto investigativo es el proceso de aprendizaje que se gestiona con los estudiantes en la adquisición de conocimiento median capacitación continua para consolidar sus destrezas y habitantes personales. (Carrillo, 2007)

El fenómeno educación es tan antiguo como el hombre mismo, aunque es el principal ser eje de acción para el entrenamiento y formación de un individuo y así crear procesos de enseñanza que garanticen las habilidades y destrezas de un pueblo.

Por otro lado, especificar la trayectoria del hombre en la sociedad es señal de formación y capacitación debido a los avances gigantesco que se ha dado en estos tiempo en los modelos de enseñanza para generar un pueblo con conocimientos y especializados en áreas técnicas en donde su educación debe estar alineadas a cumplir actividades específicas dentro de la empresa privada o estatal.

Actualmente se puede identificar que las empresas deben perfilar a los colaboradores bajo tres aspectos fundamentales los cuales son: la priorización del ser humano, en el que se reconoce los conocimientos, habilidades y destrezas en las personas y como es importante dentro de una organización, como segundo factor el enfoque del ser humano como un activo dentro de las empresas y tercero la aceptación como socios los cuales invierten con esfuerzo , tiempo y conocimientos para el crecimiento de la

empresa y a la vez estos reciben una compensación **(Chiavenato, Idalberto, 2014)**.

La sociedad del conocimiento requiere más precursores de emprender nuevos modelos para otorgar una filosofía de aprendan a aprender; lo que busca es generar un cambio en las habilidades manuales que todavía no modifican ciertas organizaciones en sus modelos empresariales (Siliceo, 2004).

Aunque muchos empresarios exitosos tienen clara su filosofía y modelos pragmáticos de formar y educar a los colaboradores que ayudará a mejorar su productividad y eficiencia en sus procesos operativos para obtener un verdadero rendimiento en sus procesos; en cambio otros piensan que es un gasto de inversión por la fuga de conocimiento que se genera al preparar un colaborador que está tentado por otras empresas en adquirir sus servicios, es ahí que las empresas emplean métodos de rendimiento para medir, controlar y evaluar a los individuos de una empresa con el objetivo de otorgar carrera de ascenso al personal que demuestre su compromiso con la organización . (Grados, 2001)

Competencia Profesionales

Se puede señalar, que una manera intuitiva de evaluar al personal es por su competencia y capacidad que tiene la persona para desempeñarse exitosamente en un trabajo dentro de un ambiente laboral favorable para su desarrollo profesional.

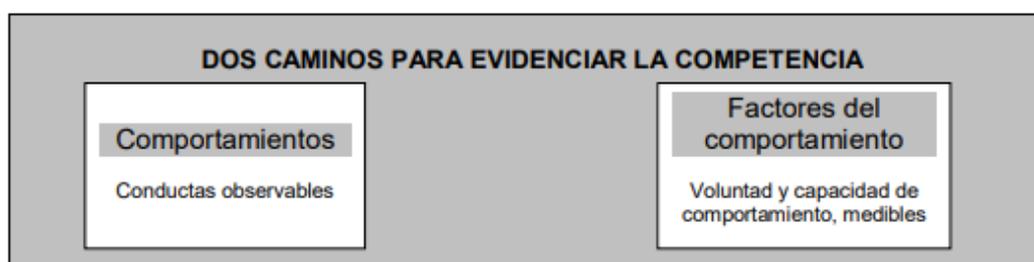
Es decir, la competencia es una cualidad personal e intransferible que está referida a la realización o actividad de trabajo en un determinado tiempo y espacio en donde el individuo es capaz de realizar su trabajo y no para otro.

Al mismo tiempo que el colaborador, individuo demuestra sus capacidades tiene un aspecto externo que puede influir en su desempeño tales como estructura de la organización, el entorno físico, ambiente socio laboral y las

condiciones tecnológicas que se enmarque en esa función de trabajo que puede afectar su rendimiento para obtener un ascenso profesional en un espacio de tiempo determinado. (Martinez & Martinez, 2009)

Es importante señalar que los comportamientos son visibles pero no medibles que están sujetos a la medición y percepción de cada jefe inmediato o mando en la autoridad en una organización o estado.

Figura 2. 1: Comportamientos



Fuente: (Martinez & Martinez, 2009, pág. 7)

De todos modos, una conducta está relacionada a la gestión eficiente del tiempo, dinero y los recursos materiales, infraestructura y recursos humanos que presenta una organización. A continuación se detalla algunos aspectos que se debe tomar en cuenta:

- **Tiempo:** Se refiere a las conductas relacionadas a la gestión eficiente en el tiempo como actividad principal en donde se define metas, programas y control para cumplir el objetivo trazado.
- **Dinero:** Es efectuar el presupuesto de las metas a cumplir en cada área de trabajo para la salud financiera de la empresa.
- **Materiales:** Es como se almacena la mercadería dentro los espacios asignados para el correcto uso.
- **Recursos Humanos:** Son las habilidades que tiene el trabajadores para efectuar su trabajo en donde se evaluará su desempeño personal y su acción en la empresa.

Clasificación de las competencias según los factores del comportamiento

La competencia de una persona genera un ascenso dentro de cualquier organización porque se evalúa su rendimiento, competencia y habilidades personales, humanas y tecnológicas como parte de un prospecto en el desarrollo profesional. Por tal razón Martínez & Martínez (2009) especifica que se deberá considerar lo siguiente:

- **Los conocimientos:** Se refieren a la capacidad del individuo para identificar, reconocer, describir y relacionar objetos en su ámbito de trabajo en donde construye y aplica el bagaje de información que tiene acumulada en su memoria.
- **Las habilidades intelectuales:** Es la capacidad de cada individuo para aplicar sus conocimientos y el juicio en sus funciones como parte de la solución a un problema del trabajo.
- **Las habilidades sicomotoras:** Es cuando un individuo aplica sus conocimientos y utilizar movimientos rápidos, seguros y precisos en el trabajo como parte de sus actividades físicas, sensoriales y mentales.
- **Las habilidades interpersonales:** Se refiere a la capacidad del individuo de interactuar con otras personas con el fin de comunicarse, persuadir, entretener, supervisar, enseñar, negociar o aconsejar.
- **La disposición anímica:** El estado afectivo y voluntad de trabajo de las personas que se incluye con la actitud, creencia, percepción de equidad, valores y motivación con su relación de trabajo. (pp:9-10)

Con base a lo antes detallado, se deberá definir el propósito de la capacitación que debe tener un colaborador en la organización tal como afirma Siliceo (2004) en su adquisición de saberes en donde se clasifican en:

- 1. Crear, difundir, reforzar, mantener y actualizar la cultura y valores de la organización:** El éxito dependerá de cómo se ejecuta el grado de sensibilidad, concientización, comprensión y modelaje que se haga para dar cumplimiento a los valores corporativos.
- 2. Clarificar, apoyar y consolidar los cambios organizacionales:** Son las técnicas educativas modernas que se aplica a las diferentes postulantes o estudiantes para modelar sus procesos de aprendizaje como método de la efectividad que se otorgará a cada colaborador que tendrá diferentes competencias y habilidades para desarrollar sus actividades en el marco laboral.
- 3. Elevar la calidad de desempeño:** Identificar los casos de insuficiencia en los estándares de desempeño individual que tiene cada postulante en el proceso de formación para lograr fortalecer la falta de conocimientos o habilidades. Sin embargo, todos los problemas ineficacia se encontrarán por vía de capacitación para elevar la capacidad intelectual de cada personal dentro de los estándares de formación.
- 4. Habilidad para una promoción:** Este concepto de desarrollo y planeación dentro de una empresa es prácticamente de la política de la directiva en donde atrae y mota al personal en mantener su permanencia en el trabajo por el desarrollo de programas de capacitación que permiten ejecutar una política de promociones para que el persona no pierda una continuidad operativa y productividad dentro de todos los miembros de la organización.

La formación del personal depende de la visión empresarial de los administradores de tener a sus colaboradores con conocimientos actualizados para cumplir sus actividades de trabajo con la mayor eficiencia y eficacia dentro de su ámbito de acción.

Sistema de Capacitación

Es la capacitación que planifica la empresa para cumplir con actividades de formación en los colaboradores con el objetivo de fortalecer sus capacidades personales, intelectuales para mejorar su actividad individual, colectiva o grupal. Es decir, efectuar una correcta planificación en que temas puntuales deben recibir formación dependiendo de la jerarquía organizacional que sostenga la empresa en su desarrollo profesional. (Siliceo, 2004)

Evaluación y Rendimiento en las capacitaciones

La capacitación es un sistema de conocimiento que evalúa la aplicación de los conocimientos técnicos y práctico en sus demandas productivas en donde está inmerso cada colaborador para dar cumplimiento a lo estipulado en la misión y visión.

Los desafíos de mayor productividad y competitividad, como producto del desarrollo de economía y social ha estimulado asimismo un esfuerzo de crear escenarios de competencias laborales en donde el colaborador debe tener calidad en su trabajo para obtener un excelente desempeño personal en sus acciones de trabajo como parte de su rendimiento que evalúa cada jefe o gerente. Sin embargo, un punto de análisis que debe considerar la empresas es crear capacitación efectiva, es decir, un escenario en donde los empleados tiene que demostrar la inversión realizada en su formación se aplique en cada punto de la organización para que sea beneficio para el colaborador como parte del logro de la organización y que cada trabajador este sujeto a un programa de entrenamiento. (Soto, Valenzuela, & Vergara, 2003)

La capacitación no es la simple realización de cursos, consiste en lograr que las personas estén en condiciones de hacer de manera eficiente aquello que se requiere hacer, independientemente del ámbito en el que se desenvuelvan

Según Francia (2018) detalla que las empresas deben efectuar un proceso de capacitación y dar cumplimiento a los siguientes pasos:

- Normas de evaluación
- Examen anterior del curso o programas.
- Empleados capacitados.
- Examen posterior al curso
- Transferencia al puesto
- Seguimiento. (pág. 23)

La medición del impacto de la capacitación ayuda a evaluar las acciones formativas utilizando formatos de seguimientos basados en las acciones del empleado o colaborador de la aplicación de su conocimiento en su campo laboral.

Por otro lado, Francia (2018) sostiene 4 teorías para evaluar la capacitación que recibe un empleado dentro de los programas de formación y desarrollo profesional para medir su rendimiento en los conocimientos que adquiere en su programa de entrenamiento:

- **Donald Kirkpatrick:** Este modelo se fundamenta en los siguientes niveles: Evaluar la reacción, evaluar el aprendizaje, evaluar el comportamiento, evaluar los resultados de un individuo dentro de sus acciones de trabajo.
- **Modelo CIPP:** Corresponde al contexto que se encuentra el individuo en donde va a desarrollar actividades de entrada, proceso y producto en donde su actividades están relacionadas o correlacionadas con otra parte de la organización para el cumplimiento del objetivo.
- **Modelo GDOR:** Es la gestión del desarrollo de la organización en donde se establece indicadores de gestión, modelo de desarrollo a medida, programas de formación para medir el impacto de inversión.

- **Modelo Ciro:** En esta etapa se busca conocer el contexto del trabajador, entrada, reacción y salida en el proceso continuo identifica las necesidades reales de la capacitación en que proceso se debe efectuar un sistema auto correctivo, cuya meta es provocar el cambio en la gente.

Figura 2. 2: Modelo de Rendimientos de capacitación

DONALD KIRKPATRICK (1959)	CIPP STUFFLEBEAM Y SHINKFIELD	GDOR HEURES NETWORK	CIRO PATERWAR, MICHEL BIRD Y MELL RACKHAM (1970)
1.-REACCIÓN	1.- CONTEXTO	1.- INDICADORES	1.- CONTEXTO
2.-APRENDIZAJE	2.- IMPUT (INSUMOS)	2.- MÓDULO DE DESARROLLO	2.- IMPUT
3.- COMPORTAMIENTO	3.- PROCESO	3.- IMPACTO EN TÉRMINOS ROI (Return on Investment)	3.- REACCIÓN
4.-RESULTADOS	4.- PRODUCTO		4.- OUTPUTS

Fuente: (Francia, 2018, pág. 53)

Rendimiento

Al mencionar de rendimiento está enfocado al trabajo asociado que tiene toda para obtener buenos resultados y esperado por la calidad del trabajo.

Factores para obtener ascensos

El motor principal que debe tener todo colaborador dentro de cualquier organización es demostrar un impulso en su rendimiento de trabajo en donde todos se esfuerzan por realizar un excelente trabajo para obtener un ascenso laboral.

Modelo de planeación de vida y carrera

En el servicio militar el modelo de planeación de vida y carrera se enfoca en determinar las necesidades individuales y organizacionales para elevar los conocimientos del personal y que conste reflejado en su actividad diaria de trabajo. Uno de los resultados más importantes es saber detectar y afinar las necesidades educativas a la formación de los estudiantes para efectivizar un correcto entrenamiento personal. (Siliceo A. , 2006)

Ascenso

Es la acción de reasignar a una o varias personas a un puesto superior con mayor responsabilidad, pago beneficios y potencial desarrollo. Con el principal motivo de “ubicar al trabajador en un nuevo puesto en donde tendrá mayor valor organizacional y profesional al que ocupaba anteriormente”. (Siliceo A. , 2006, pág. 42)

Por otro lado, la palabra ascenso procede etimológicamente del latín “ascensus” compuesta por el prefijo “ad” que indica hacia por el verbo ascenderé que en ese sentido es subir o trepar encaminado a la dirección hacia arriba. (De conceptos, 2020)

Es importante que en un plan de carrera un colaborador conozca que el ascenso corresponde a los méritos personales y profesionales que tiene una persona dentro de una organización para retener ese personal cualificado dentro de la estructura organización con la posibilidad que tenga un crecimiento paulatino. (Murillo, 2016)

A continuación se detalla algunos aspectos de como promover los ascensos en la empresa:

- **Liderazgo:** La capacidad del trabajador de influir positivamente en sus compañeros y subordinados que sean visto como un ejemplo a seguir.

- **Deseo de superación:** La superación personal y laboral debe ser uno de los objetivos principales de los trabajadores en donde el conocimiento les influye en el rendimientos de sus actividades cada día.
- **Capacidad y experiencia:** Para ascender a una empresa se debe demostrar que tiene la capacidad de cumplir en las nuevas funciones que se asigna para efectuar la productividad de la empresa.
- **Horarios:** Estar en un puesto más alto en el organigrama en donde se requiere mayor compromiso y horas de trabajo.
- **Historial Laboral:** Es la evaluación del comportamiento del empleado desde que ingreso a la empresa hasta la actualidad en donde ha demostrado total transparencia para poder ejercer cualquier otro puesto de trabajo. (Jiron, 2019)

Ascenso por antigüedad

Es cuando se protege al colaborador de favoritismo que le impiden ascender o le dificultan lograr sus ascensos; por el tiempo de cumplimiento y conocimiento se forzar al colaborador en capacitarse o adquirir conocimientos nuevos en nuevas ramas de administración o profesionalismo para cumplir su actividad de trabajo.

2.3 Fundamentación Legal

El presente trabajo de investigación se sustenta legalmente en las siguientes leyes, normativas vigentes:

La Constitución de la República de Ecuador (2008), en el Artículo 160 determina que los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional

estarán sujetos a las leyes específicas que regulen sus derechos y obligaciones, y su sistema de ascensos y promociones con base en méritos y con criterios de equidad de género. Se garantizará su estabilidad y profesionalización.

En el mismo documento en el Capítulo 5: De la Formación y la capacitación en los artículos 69 70 y 73 respectivamente en donde se hace referencia 3 artículos relevantes a la presente investigación:

Artículo 69.- De la formación de las y los servidores públicos. - La formación es el subsistema de estudio de carrera y de especialización de nivel superior que otorga titulación según la base de sus conocimientos y capacidades que permita a los servidores públicos de nivel profesional y directivo obtener y generar conocimientos científicos y realizar investigación aplicada a las áreas de prioridad para el país definidas en el plan nacional de desarrollo.

Artículo 70.- Del subsistema de capacitación y desarrollo de personal. – Es el subsistema orientado al desarrollo integral del talento humano que forma parte del servicio público, a partir de adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de técnicas habilidades y valores para la generación de una identidad tendiente a respetar los derechos humanos, practicar principios de solidaridad, calidez, justicia y equidad reflejados en su comportamiento y actitudes frente al desempeño de sus funciones de manera eficiente y eficaz, que les permita realizar como seres humanos y ejercer de esta forma el derecho al buen vivir.

Artículo 73: Efecto de la formación y la capacitación. - La formación y capacitación efectuada a favor de las y de los públicos, en la que el estado hubiese invertido recursos económicos, generará la responsabilidad de transmitir y de poner en práctica en los nuevos conocimientos adquiridos por

un lapso igual al triple del tiempo de formación o capacitación. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Además en el Reglamento de la Ley de Personal de Fuerzas Armadas (2011) en el Artículo 45 señala que la capacitación profesional es el adiestramiento al personal militar que se realizará mediante cursos o seminarios, los mismos que podrán tener una duración máxima de un año y que se realizarán sin perjuicio de las actividades laborales de cada militar. Estarán encaminados a mantener actualizados los conocimientos del militar y otorgarle las herramientas básicas adicionales para desempeñarse en el puesto de trabajo en forma eficiente.

2.4 Variables de Investigación

- Variable independiente: Capacitación continua

La formación del individuo es importante en cualquier campo de acción empresarial ya sea privado o estatal; es ahí donde se forja un personal competente a las exigencias nuevas que se presente dentro de la globalización.

- Variables dependiente: Rendimiento en los cursos de ascensos

El rendimiento es un factor importante que debe tener un colaborador para efectuar un ascenso en sus cursos para comprobar la eficacia en los procesos de selección del personal. Al evaluar al personal se está estableciendo una predicción sobre el rendimiento del personal dentro de los programas de formación. (Bueno, 2013)

Las instituciones militares deben implementar programas de desarrollo que permitan evaluar el rendimiento y productividad lo que genera que se obtenga personal más idóneos en puestos de trabajos para efectuar un proceso de ascenso profesional, no solo con efectuar el curso de ascenso sino medir que esos conocimientos adquiridos fueron aplicados en sus

acciones y labores de trabajo para mejorar el crecimiento personal y profesional.

2.5 Glosario de términos

- **Concepto de Militar:** Etimológicamente la palabra proviene del latín *militare* que significa soldado que hace referencia a las personas que trabajan en las fuerzas armadas de un estado, en donde su filosofía está destinada a servir y dar defensa a las guerras.
- **Curso de promoción:** Es el curso que se prepara para un grupo de personas para ascender a un grado superior dentro del organigrama militar en donde deberá asumir su ascenso con un total compromiso conforme a la misión institucional.
- **Curso de actualización Militar:** Es el curso aerotécnico que debe realizar todo personal militar para poder ascender en su escala de rango para tener un nivel superior dentro de sus actividades individuales y de grupo conforme a la misión institucional.
- **Curso de Gerencia Administrativa Militar:** Es el grado de sargento primero que asume el personal militar dentro de su acción administrativa y supervisión de las administraciones operativas militares para las actividades que se asignan dentro de la misión institucional.
- **Profesional:** Es una persona que se ha formado académicamente para realizar una ocupación específica dentro de la organización.

- **Retroalimentación:** Consiste en la evaluación de los conocimientos y el resultado obtenido a través de medios informales o formales que adquirió el estudiante.
- **Entrenamiento:** El entrenamiento es el acto de aumentar el conocimiento y la pericia de un empleado para el desarrollo de determinado cargo de trabajo.
- **Productividad:** Son las actividades que realiza cualquier persona en donde demuestra su capacidad en el desarrollo de trabajo para demostrar su experiencia.
- **Desarrollo personal:** También conocido como superación personal, crecimiento personal un proceso de transformación mediante el cual una persona adopta nuevas ideas o formas de pensamiento que permite generar nuevos comportamientos y actitudes (BiiALAB, 2020)
- **Capacitador:** Persona que tiene la responsabilidad sobre la actividad formativa de los estudiantes para desarrollo su habilidad y destrezas.
- **Competencias Laborales:** Conjunto sinérgico de conocimientos, habilidades, experiencias, motivaciones y valores basado en la idoneidad demostrada en un desempeño superior del trabajador y de la organización.

CAPÍTULO III

3 METODOLOGÍA

3.1 Información de la empresa

A finales de 1919 se genera la conquista del aire en el gobierno del Dr. Alfredo Baquerizo Moreno contemplo la urgente necesidad de crear en el país una escuela de Aviación, para lo cual se encargó a Franca algunos aviones de últimos modelos con sus respectivos pilotos instructores para generar el sueño aeroespacial del Ecuador.

Al año siguiente, el aviador Elia Liut realizó prodigiosos vuelos demostrativos en la ciudad en noviembre de 1920 y fue el primer piloto en cruzar los Andes ecuatorianos en un aeroplano, volando desde Guayaquil a Cuenca.

Posteriormente los pilotos Cosme Rennella, Alberto Suarez Dávila, Pedro Traversari y José E. Troya fueron los aviadores nacionales que con brevets adquiridos en la escuela de aviación extranjeras comenzaron a formar y fundar la escuela de aviación Militar que corresponde a la Fuerza Aérea Ecuatoriana.

3.1.1 Misión de la Fuerza Aérea Ecuatoriana

Desarrollar la capacidad militar aeroespacial, que garantice la defensa de la soberana e integridad territorial; y, apoyar con su contingente al desarrollo nacional y a la seguridad pública y del Estado.

3.1.2 Visión de la Fuerza Aérea Ecuatoriana

Ser la fuerza aérea disuasiva respetada y aceptada por la sociedad; pionera en el desarrollo aeroespacial nacional.

Plantilla de Personal de Tropa en la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella B”

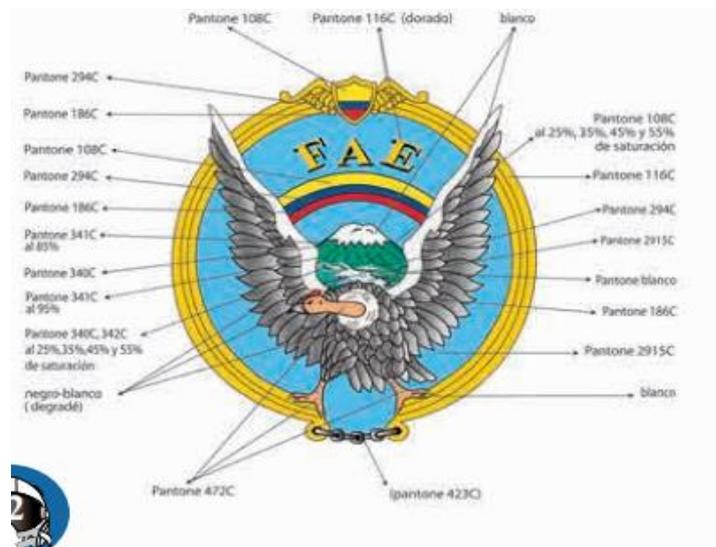
3.1.3 Logotipo Institucional

El logotipo institucional de la Fuerza Aérea Ecuatoriana está compuesto por los siguientes elementos básicos:

- Tres círculos exteriores del color amarillo.
- En la parte superior un escudo pequeño con el tricolor nacional en el interior y dos alas pequeñas en el costado.

- En la parte inferior de los círculos se abren las cintas y se enroscan a los lados, formando la cinta exterior dos argollas, que estarán sujetas por una cadena de 7 eslabones color plateado.
- En el interior el cóndor en vuelo y entre sus alas el nevado, dando en su parte inferior un río y dos riberas a los costados.
- El arco iris y el tricolor nacional sobre el cual van las siglas FAE en tipografía (Times Román Bold estilizadas en color dorado)

Figura 3. 1: Logotipo



Fuente: (Fae, 2020)

Tabla 3. 1: Personal Militar de tropa de la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella B”

Grados Militares	Cantidad
Suboficial Mayor	1
Suboficial Primero	12
Suboficial Segundo	22
Sargento Primero	53
Sargento Segundo	146
Cabo Primero	157
Cabo Segundo	89
Soldados	65

Total	345
-------	-----

Elaborado por: Plúas (2020)

3.2 Diseño de investigación

En la presente investigación se realizará una descripción de la situación problema que tiene que ver con el proceso de capacitación y formación del personal de Tropa de la Escuela superior Militar de aviación “Cosme Rennella B”, en donde se buscará aplicar el tipo de investigación a la muestra de estudio para diseñar una estrategia que ayude a mejorar el rendimiento en la aplicación de los cursos de ascensos.

3.3 Tipo de Investigación

El estudio de campo se aplicará al personal de Tropa que se encuentra en la escuela “Cosme Rennella B” dentro de un ambiente en donde se buscará conocer el problema y dar una solución con una visión amplia de cómo mejorar el proceso de formación y dar una continua al proceso humanístico del personal de Tropa. (Herrera, 2013)

Investigación Exploratoria

Se centra en investigar los aspectos más acertados a la realidad que no han podido ser analizados en profundidad en donde el investigador va a tener una exploración o primer acercamiento a los investigadores en donde conocerá la temática que va a tratarse. (Pope, 2002)

Investigación Explicativa

En este tipo de investigación es más frecuente para determinar causas y consecuencia de un fenómeno de estudio en concreto en donde se busca obtener una información correlacional o experimental. (Sanz, 2015)

Investigación Descriptiva

El objetivo de este estudio es establecer una descripción más específica o completa de un posible fenómeno, situación o elemento concreto, sin buscar

ni causas ni consecuencias, más se centra en las razones que produce el mismo fenómeno. (Talayá & Collado, 2014)

Investigación Correlacional

Es un método de investigación no experimental en donde el investigador debe medir dos variables para determinar con mayor precisión su relación de las mismas en donde se llegará a conclusiones relevantes. (Nogales, 2004)

En la presente investigación se basará en tipo exploratorio en conformidad que no se conoce el problema de estudio y nunca se ha efectuado un análisis para mejorar el proceso de capacitación que influyen en el rendimiento de ascenso del personal de tropa.

3.4 Población

La población para esta investigación es de 345 militares que pertenecen al personal de tropa de la Escuela Superior Militar de aviación “Cosme Rennella B”, es finita y el cual se aplicará el muestreo probabilístico intencional en donde se efectuará 50 encuestas para conocer sobre el problema en la población de tropa de la escuela de aviación superior Militar de aviación “Cosme Rennella B”.

3.5 Muestra

Es la representación estadística en donde se selecciona una porción de la totalidad de un fenómeno, producto o actividad que se considera toda la representatividad. Además, los resultados obtenidos nos ayudarán a buscar solución al problema. (Malhotra, 2004)

3.6 Muestreo

El muestreo no probabilístico por juicio se define cuando el investigador selecciona a los individuos a través de su criterio profesional en donde los sujetos se seleccionan en base a su conocimiento y juicio. (Nogales, 2004)

Muestreo Probabilístico: Es la técnica de muestreo en virtud por el cual la muestra es recogida en un proceso en que los individuos de la población tienen la misma oportunidad de ser seleccionados.

Muestreo no probabilístico: Es un método menos estricto porque no utiliza fórmula estadística ya que este método de muestreo depende a gran medida de las experiencias del investigador.

CRITERIOS PARA LA EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE LA MUESTRA

Los criterios para la evaluación y análisis de la muestra para esta investigación son:

- Los aerotécnicos en el grado de cabos segundo, cabo primero y sargento segundo.
- Los aerotécnicos que tiene más de 6 años de servicio.
- Los aerotécnicos que no han hecho el curso de promoción (soldados)
- Tipo de género femenino y masculino.

3.7 Técnicas e Herramientas de Investigación

En el presente trabajo de investigación se utilizarán las siguientes técnicas:

Encuesta: Esta técnica consiste en plantear una serie de preguntas de tipo cerradas a una población en particular, donde se pueden recoger datos cuantificables sobre sus perspectivas o conocimientos generales de un tema en específico.

Entrevista: Se busca conocer la opinión, percepción del entrevistado sobre un problema en particular en el cual se profundizará el estudio para obtener una respuesta.

Lo antes detallado nos ayudará para poder aplicar las diferentes herramientas de investigación que detallaremos:

Análisis Documental: Para realizar el análisis documental se efectuó un análisis de información del personal de tropa que no ha efectuado su proyecto de capacitación de ascenso en la escuela de perfeccionamiento de aerotécnicos EPAE Latacunga especifica que en la actualidad se presenta 309 personas en el grado de soldados, cabo segundo y cabo primero que deben realizar el respectivo proceso de capacitación.

Tabla 3. 2: Personal Militar

# Personal que debe ascender SEDE " Escuela Cosme Rennella B"								
Grado	Tropa	2018		%	2019		%	2020
		1 semestre	2 semestre		Ascensos	1 semestre		2 semestre
Suboficial Mayor	1	0	0	0%	0	0	0%	
Suboficial Primero	12	0	0	0%	0	0	0%	
Suboficial Segundo	22	0	0	0%	0	0	0%	
Sargento Primero	53	0	0	0%	0	0	0%	
Sargento Segundo	46	0	0	0%	0	0	0%	
Cabo Primero	157	10	10	13%	10	18	20%	99
Cabo Segundo	189	5	10	8%	15	14	17%	145

Soldados	65	0	0	0%	0	0	0%	65
Total	545	Total		21%	Total		37%	309

Elaborado por: Plúas (2020).

En el año 2018 y 2019 la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Remella B” ha presentado un porcentaje de ascenso del personal militar desde 20% hasta 37% conforme las cifras indicadas.

La necesidad de motivar y capacitar al personal militar se genera para tener personal militar con mayores conocimientos administrativo, técnico y que ellos tengan merito en su desarrollo profesional en su carrera dentro de la formación humanística oficial. La preocupación por mejorar este indicador es debido a que mucho personal presenta antigüedad y no puede ascender de rango debido que algunos militares presentan falencias en grado de estudio tecnología o problemas de salud para rendir a cabalidad las pruebas técnicas, prácticas para ascender en su carrera formativa del personal de las Fuerzas Aeronáuticas Ecuatoriana.

FODA: En el siguiente esquema se redactará de maneja general el diagnostico interno y externo que presenta la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella B”, para mejorar su problema de ascenso militar que se sostiene con el personal debido a su capacidad o incumplimiento de reglas que no generan un mejor rendimiento dentro de la carrera militar.

Diagnostico Interno

Aspectos	Fortalezas	Debilidades
----------	------------	-------------

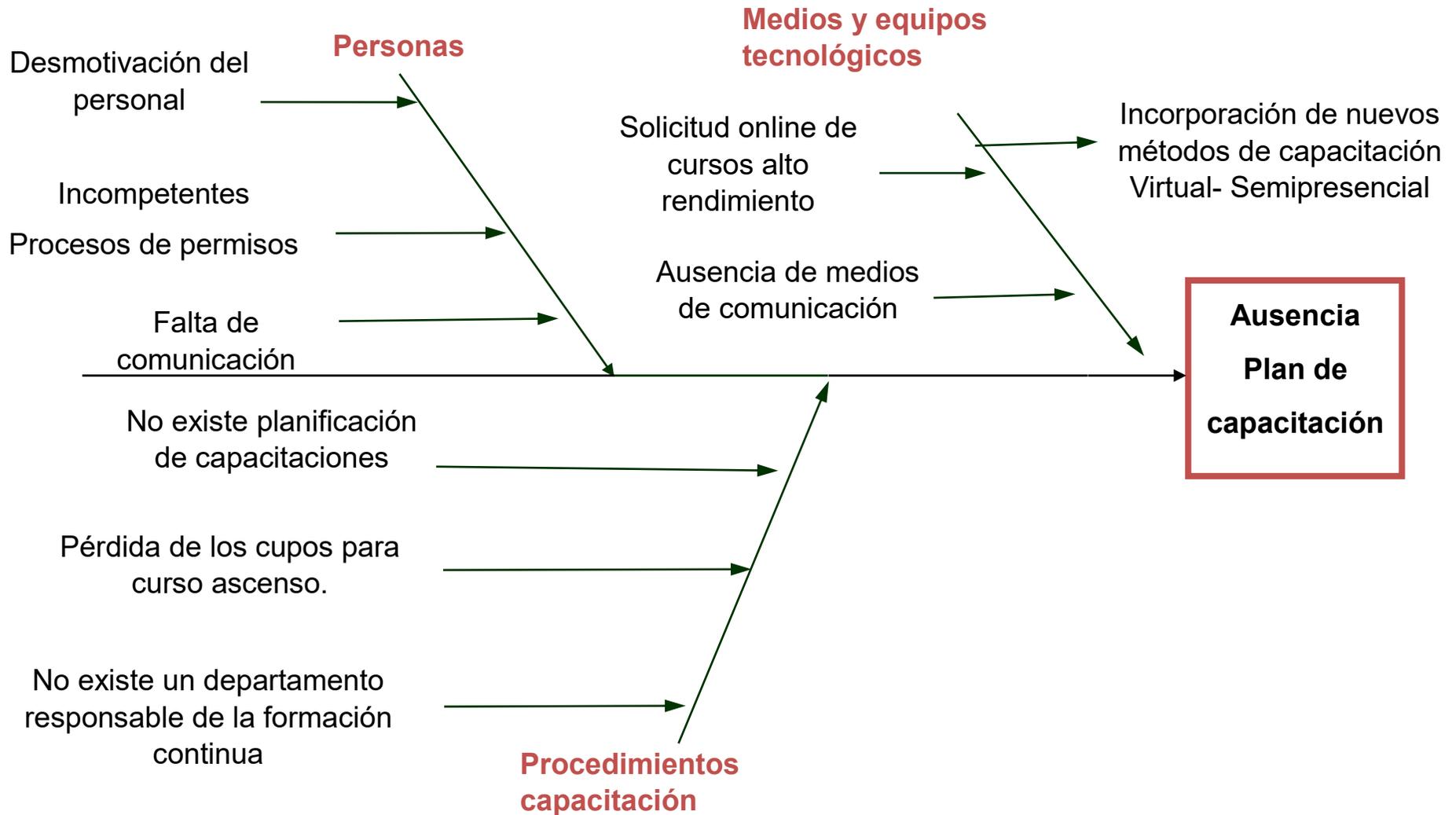
Pedagógico	Contar con profesionales militares capacitados en el ámbito pedagógico en los procesos de capacitación.	Los aspirantes presentan falencias tecnológicas, pedagógicas, salud para realizar su curso de ascenso.
Institucional	Apoyo de Institucional por mandos superiores Fuerza Aerotécnicos del Ecuador.	Los postulantes incumplen con el reglamento interno para acceder a los permisos pertinentes.
Administrativo	Cada aspirante de ascenso debe remitir la documentación al Dpto. Planificación Académica que efectuar la aceptación al curso.	El tiempo de respuesta de la persona no es adecuado para que cada aspirante gestione los permisos pertinentes

Diagnostico Externo

Aspectos	Fortalezas	Debilidades
Económico	Préstamos educativos a través del ISSFA	Capacidad de endeudamiento de los postulantes para financiar sus cursos de ascenso.
Político	Estabilidad política del país.	Cambios de políticas del gobierno en la rama militar por medio del ministerio de defensa.
Tecnológico	Vanguardia de tecnología en la escuela de perfeccionamiento de	Resistencia de los militares en obtener actualización y aprender a las nuevas

	aerotécnicos EPAE Latacunga	metodologías vanguardista de enseñanza.
--	--------------------------------	--

3.7.1 Espina de Ishikawa



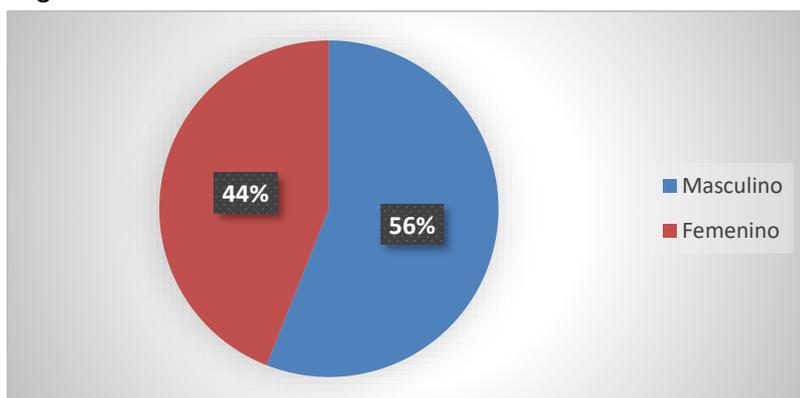
3.8 Pasos a desarrollar la investigación

La investigación de campo se ejecutará en la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella B” en el cantón Santa Elena contando con la autorización de la máxima autoridad se procederá a efectuar el estudio de campo para conocer de manera superficial aplicando el muestreo no probabilístico por juicio para conocer el problema y poder implementar las mejores acciones de mejora en la institución para beneficio de toda la sociedad militar que se encuentra en la Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella B”

3.9 Presentación de Encuesta

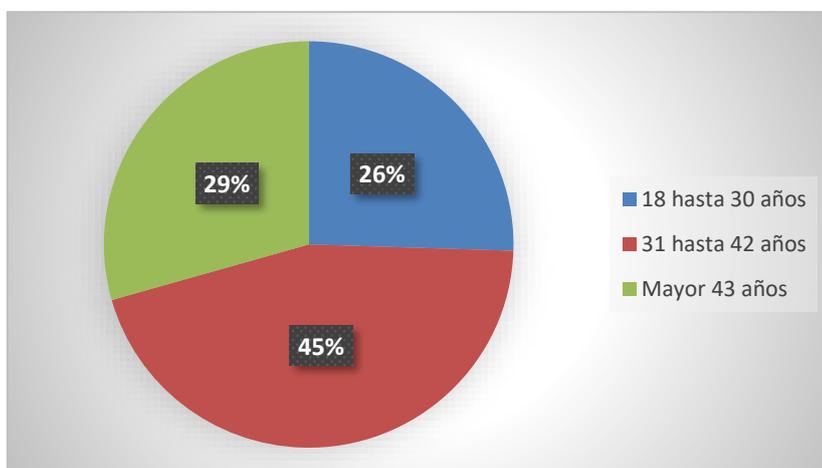
A continuación, se detalla el análisis de gráfico de la encuesta aplicada a la población de Tropa de la Escuela superior militar de aviación “Cosme Rennella B” aplicando el cuestionario de preguntas a la población de estudio, en donde la investigadora selecciono a 50 encuesta utilizando un muestreo no probabilístico intencional y 2 entrevista a profundidad para dar respuesta al problema de estudio.

Figura 3. 2: Género



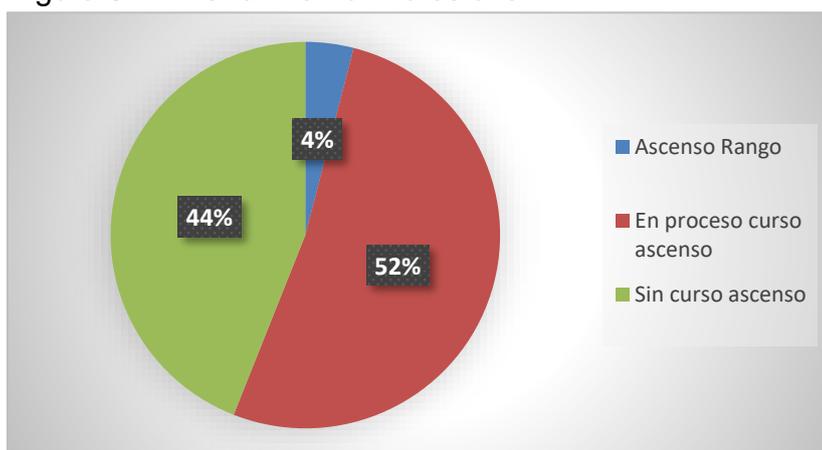
Elaborado por: Plúas (2020)

Figura 3. 3: Edad



Elaborado por: Plúas (2020)

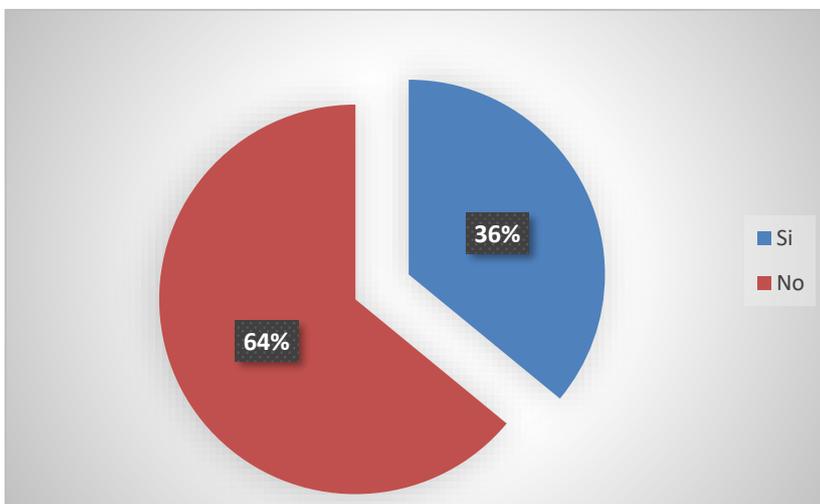
Figura 3. 4: Rendimiento Profesional



Elaborado por: Plúas (2020)

1. ¿Usted tiene algún problema de salud, disciplina o conducta con su comandante en jefe?

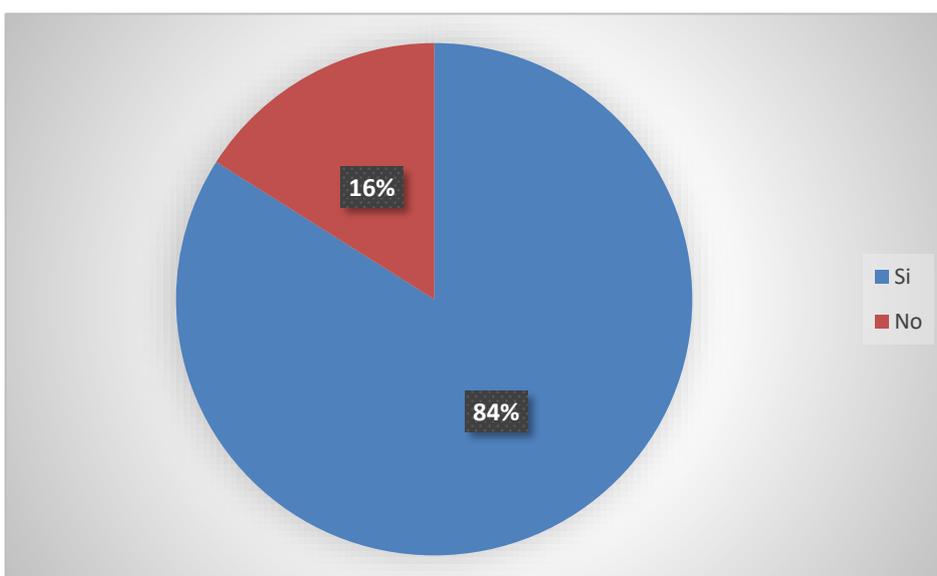
Figura 3. 5: Problemas



Elaborado por: Plúas (2020)

2. ¿Usted ha realizado los cursos de ascensos que se promueven en FAE?

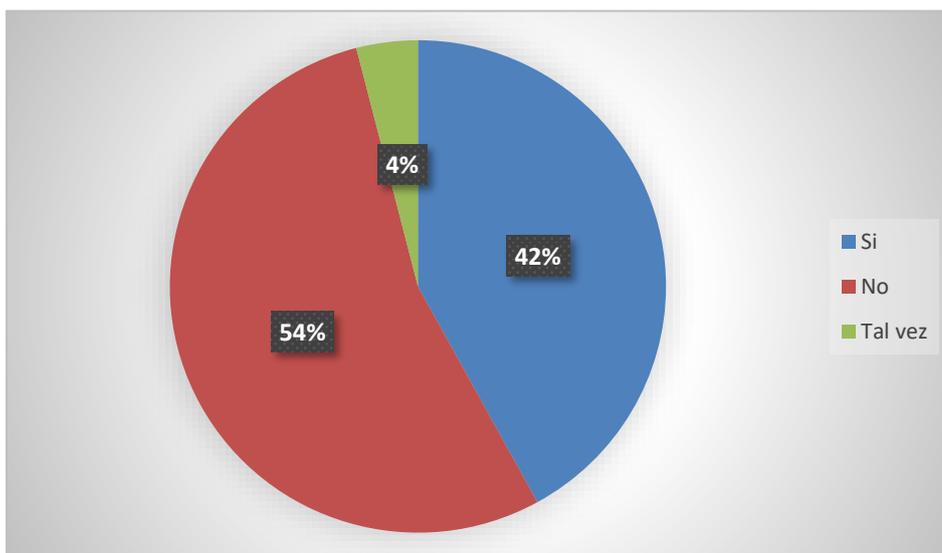
Figura 3. 6: Cursos de ascensos



Elaborado por: Plúas (2020)

3. ¿Usted conoce la fecha de llamados para efectuar los cursos de ascensos en su escuela militar de aviación o técnica de la FAE?

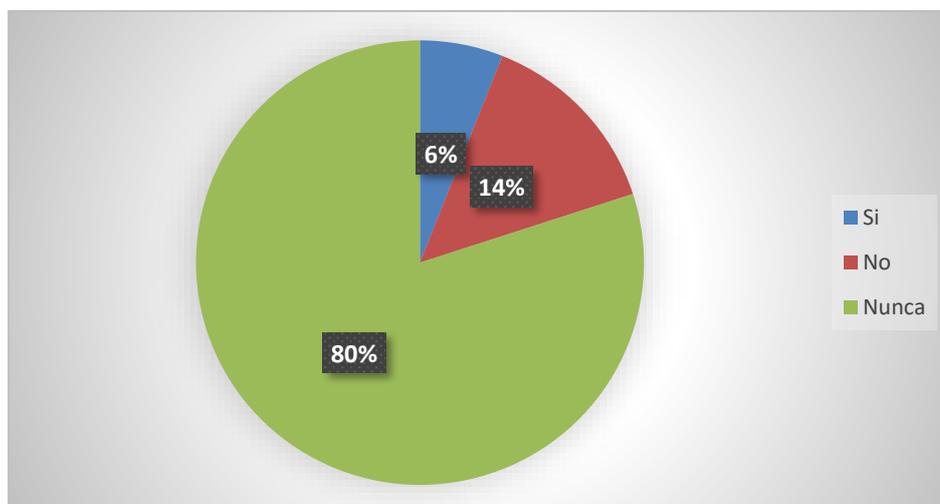
Figura 3. 7: Fechas de cursos



Elaborado por: Plúas (2020)

4. ¿Ha recibido un comunicado de los cursos de ascensos de la escuela de perfeccionamiento de aerotécnicos EPAE Latacunga?

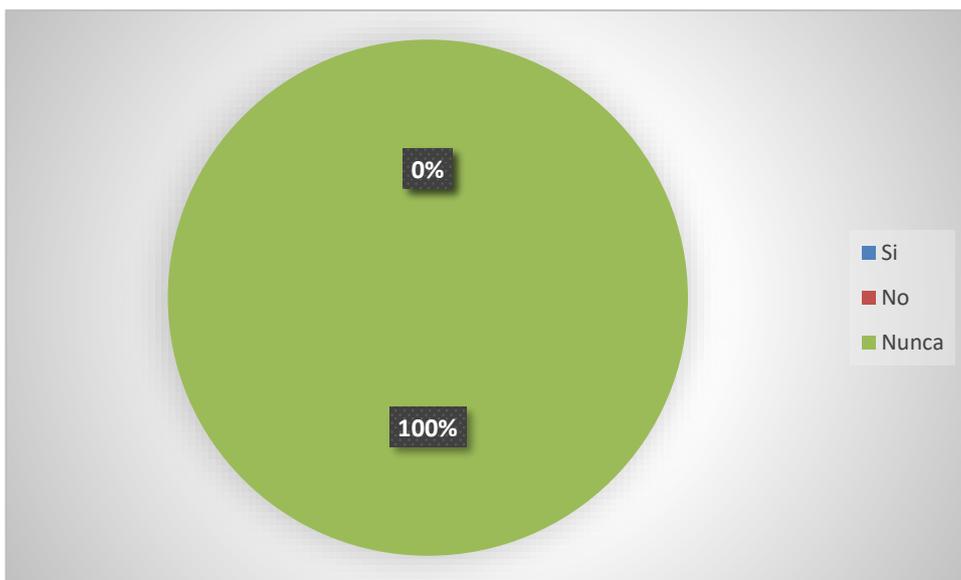
Figura 3. 8: Comunicado



Elaborado por: Plúas (2020)

5. ¿Tiene usted conocimiento del cronograma anual de los cursos de ascenso?

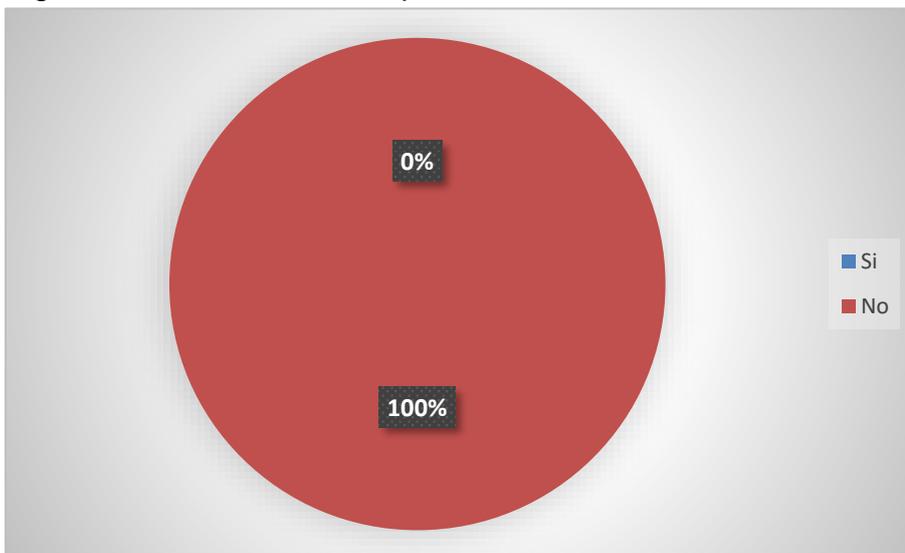
Figura 3. 9: Cronograma Anual



Elaborado por: Plúas (2020)

6. ¿Conoce usted el área responsable del proceso de capacitación en los cursos ascenso del Comando de Educación y Doctrina FAE?

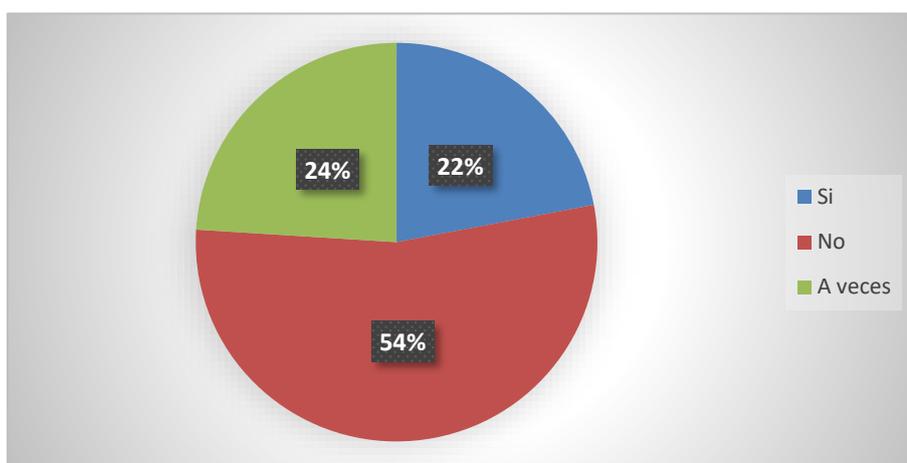
Figura 3. 10: Proceso de capacitación



Elaborado por: Plúas (2020)

7. ¿Usted realiza el proceso de inscripción de los cursos de ascenso en oficina de perfeccionamiento de aerotécnicos EPAE Latacunga?

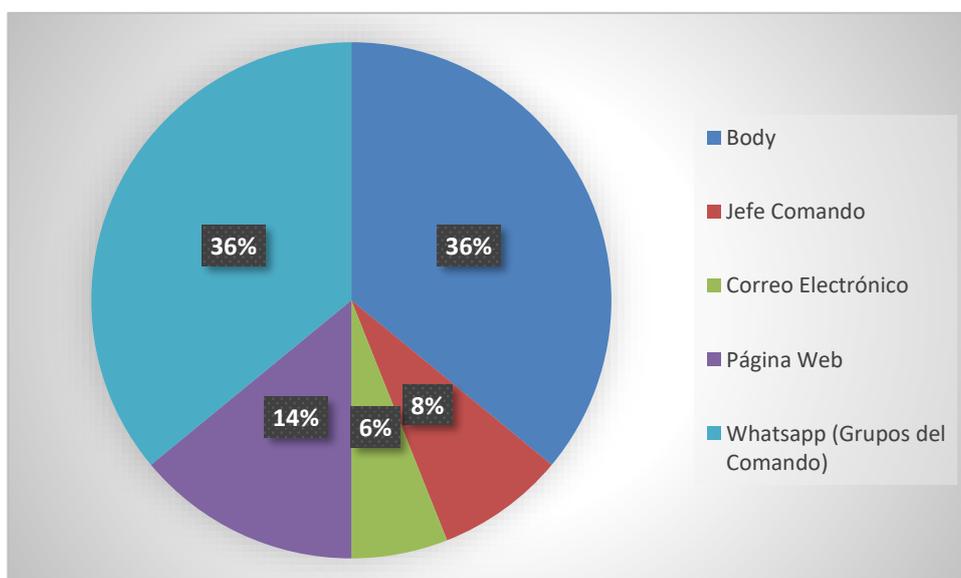
Figura 3. 11: Proceso EPAE Latacunga



Elaborado por: Plúas (2020)

8. Por lo general ¿Como usted se entera de los cursos de ascensos que se promueven en EPAE Latacunga?

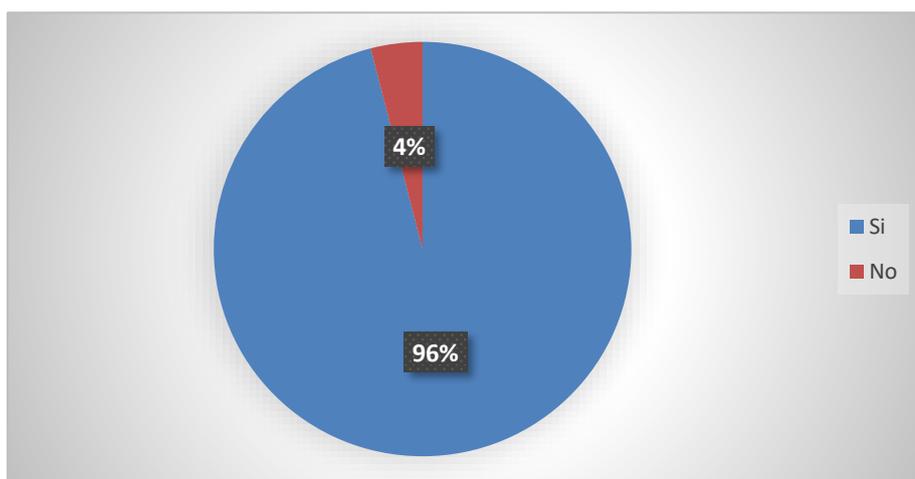
Figura 3. 12: Difusión



Elaborado por: Plúas (2020)

9. ¿Considera importante que exista un departamento exclusivo en la formación humanística del personal militar?

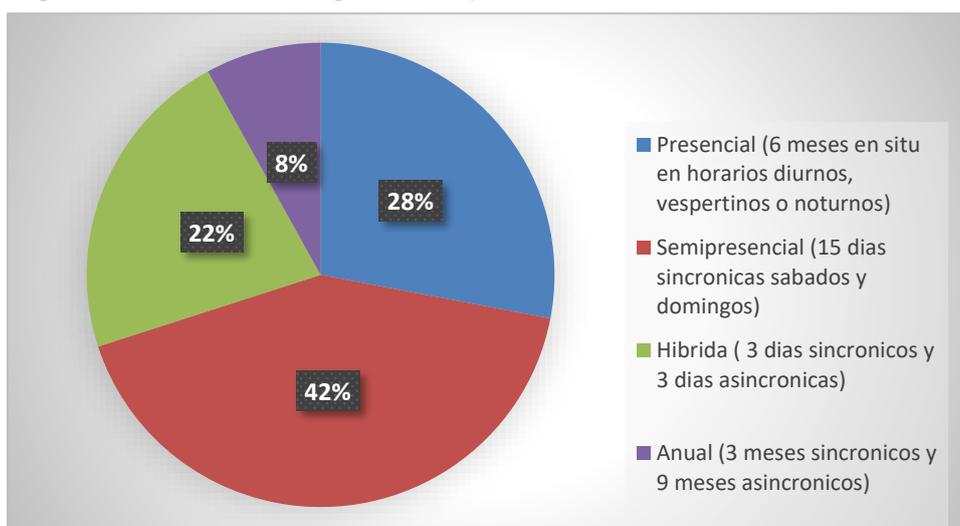
Figura 3. 13: Departamento Capacitación



Elaborado por: Plúas (2020)

10. ¿Cuál de las siguientes metodologías de capacitación estaría dispuesto a recibir para sus cursos de ascenso dentro de la rama militar?

Figura 3. 14: Metodología de Capacitación



Elaborado por: Plúas (2020)

3.10 Análisis de Entrevista a profundidad

Tabla 3. 3: Entrevista a profundidad

Entrevista	Entrevistado 1	Entrevistado 2
Nombres Completos	Luis Carlos Gutiérrez Quiroz	Esteban Manuel Fidel Cruz
Edad	29 años	38 años
Rango	Cabo Primero Curso de actualización Militar (CAM)	Sargento Primero Curso de Gerencia Administrativa Militar (GAM)
Estado Civil	Casado	Casado
Tiempo de servicio	10 años	18 años
¿Cómo usted realiza en proceso de inscripción en un curso de ascenso profesional en su labor militar? ¿Cuál es su principal motivación?	Mi motivación personal es ascender en mi pelotón y mi rango para obtener mejores ingresos económicos y formación teórica - práctica en mi carrera militar.	Seguir creciendo en mi carrera militar para lograr en una especialización en el campo militar aerotécnico.
¿Cree conveniente que exista un curso de inducción para	Sería ideal para tener conocimientos de cómo serán los cursos y así	Por supuesto para obtener una mejorar preparación y no

fortalecer conocimientos teóricos técnicos y prácticos?	poder aprobar de manera satisfactoria.	tener inconveniente en el curso de ascenso.
¿Considera usted que la escuela EPAE Latacunga debe tener una planeación de su formación humanista?	Sí, porque en ocasiones no tenemos conocimientos de los cursos y no se puede inscribir por los cupos limitados.	Seria genial para tener claro las fechas de inscripción y así poder tener un cupo en los cursos de ascenso que se ejecuten de manera anual.
¿Cuál es el medio más efectivo para conocer sobre los cursos de ascensos para mejorar su rendimiento profesional?	Considero que el medio más efectivo es: - Circular Institucional. - Revista FAE - Medios Electrónicos: Página web, WhatsApp, Facebook entre otros.	Para mi concepto debería existir una carta personalizada de participación en el curso de ascenso en donde el militar acepte o niega su capacitación ya sea por correo, página web o por oficio.
¿Cree oportuno usted el financiamiento de sus cursos directo o ISSFA?	Si, para poder solventar los demás gastos personales que se obtienen en el núcleo familiar.	Por supuesto, para poder tener un financiamiento correcto y seguir prosperando en la carrera militar.

Elaborado por: Plúas (2020)

CAPITULO IV

4. ANÁLISIS E INTEPRETACIÓN DE RESULTADOS

La investigación se llevó a cabo en la escuela superior militar de aviación “Cosme Rennella B” el día 21 de agosto del 2020 contando con la aprobación y autorización de la máxima autoridad para efectuar el presente estudio de la problemática en la formación humanista con el objetivo de conocer el rendimiento e impacto del curso de ascenso en la población de personal militar de tropa que debe cumplir con este proceso para acceder a un nuevo rango militar.

A continuación de detallará breve síntesis de los datos obtenidos por los entrevistados en el cuestionario de preguntas:

- El 100% de la población de estudio tiene un desconocimiento de los cronogramas anual de ascenso existente en la escuela de perfeccionamiento de aerotécnicos de la Fuerza Área ubicada en la Latacunga direccionado a los militares que deben ascender en la escuela superior Militar de aviación “Cosme Rennella B”

- El 96% de los encuestados considera que debe existir un departamento de capacitación Humanística para que el personal de tropa, cabos y sargento primeros puedan tener información sobre los cursos de ascenso dentro de su carrera militar.
- Por la ausencia de planificación no se presenta una correcta comunicación directa con el personal militar para difundir de manera acertadas los próximos cursos a realizarse EPAE- Latacunga. Por tal razón que el 80% de los encuestados afirma no haber recibido ninguna comunicación formal o informal sobre los programas de ascenso para mejorar su rendimiento profesional.

Lo antes mencionado, conlleva que se debe mejorar la forma de efectuar los cursos de formación al personal situado en la escuela superior Militar de aviación “Cosme Rennella B” de forma ordenada, planificada para garantizar su rendimiento personal y profesional dentro de la institución.

Por ende, se identificó la relación que existe de mejorar la formación humanística y rendimiento profesional de cada postulante a su ascenso que deberá mejorar lo siguiente:

- Inadecuados procesos de capacitación al personal militar lo que ocasiona un desinterés y desmotivación al personal para lograr su meta.
- Ausencia de comunicación y responsabilidad entre la Escuela Superior Militar de aviación “Cosme Rennella B” y EPAE- Latacunga para efectuar procesos de capacitación al personal dentro de un cronograma anual para ser cumplir el objetivo institucional en humanística, ciencia y tecnología.
- Falta de metodología de capacitación factible para el personal de tropa con sede “Cosme Rennella B”.

Por consiguiente, se deberá efectuar un cambio general en el modelo de capacitación vigente en la escuela “Cosme Rennella B” creando un modelo de cultura de capacitación en el personal militar, proponiendo e implementando nuevos métodos de enseñanza que se alineen a los tiempos y facilidad del militar que va a adquirir su formación Humanística dentro de un periodo de tiempo sin interrumpir sus gestiones laborales y personales.

Diagnostico Escuela Superior Militar de Aviación “Cosme Rennella B”

EL personal militar de la Escuela superior Militar de aviación “Cosme Rennella B” y el personal que se encuentra en diferentes bases del territorio ecuatoriano para realizar su ascenso militar debe efectuar cursos de ascenso cada cierto periodo para su crecimiento personal y además puede tomar cursos extraordinarios que se realizan en las diferentes ramas militares del estado ecuatoriano. En la observación de campo efectuada en la Base militar de estudio se observó que no existe un personal que se preocupa en efectuar los cursos continuos en su formación en donde su cultura humanística, ciencia y tecnología no está siendo fortalecida por su cumplimiento personal para ascender en su grado militar.

De una existencia de 442 señores aerotécnicos de la Escuela “Cosme Rennella B” solo un 24% ha tenido un crecimiento de rango en su escala militar. Esto conlleva que existe un 76% que debe ascender en su grado que no ha efectuado sus cursos dentro de los tiempos establecidos por falta de cronograma, conocimiento, actitud personal esto se da porque mucho personal espera su antigüedad para ascender al siguiente grado sin efectuar cursos que generen una motivación en su parte humanística para realizar su ascenso de manera más eficiente en su procesos militares.

Ante lo antes detallado, es un inconveniente visible en el campo práctico a efectuar su proceso de formación humanística en la Fuerza Aérea Ecuatoriana que son los detallados a continuación:

- Movilidad del personal a la escuela de perfeccionamiento de aerotécnicos de la Fuerza Área ubicada en la Latacunga por el tiempo de 6 meses.
- Autorización al jefe inmediato superior para ausencia de laborales dentro de su formación profesional.
- Problemas de conducta e indisciplina del personal de tropa.
- Bajo rendimiento de las pruebas tomadas antes de ingresar a los cursos de ascensos.

Lo antes mencionado ha generado que se obtenga 309 personas que no han efectuado sus cursos de formación de ascenso en la escuela superior Militar de aviación "Cosme Rennella B"

4.1. Plan de mejora

Objetivo: Proponer acciones de mejora en el proceso de capacitación a la escuela “Cosme Renella B” en los programas de de ascenso que ejecuta la formación militar.						
W	W	W	H	W	W	H
¿Qué?	¿Quién?	¿Dónde?	¿Cómo?	¿Por qué?	¿Cuándo?	¿Cuánto?
1. Proponer la creación de un área de capacitación continua en la escuela superior Militar de aviación “Cosme Rennella B” para su proceso Humanística	Director de la ESMA	Escuela Superior Militar de aviación “Cosme Rennella B”	Efectuar la propuesta de capacitación continua del personal de tropa direccionada al comandante de la FAE.	Para cambiar la concepción de capacitación estacional a continua para obtener el grado de ascenso militar.	Mensual Enero hasta diciembre 2021	\$ 500
2. Efectuar un proceso de sociabilización en el personal de los cursos de capacitación ascensos a ejecutarse de manera anual.	área de Capacitación Continua		Charlas militares de los programas de ascensos. Videos institucionales. Circulares oficiales. Revista FAE.	Motivar al personal de tropa a prepararse de manera continua en sus conocimientos humanista, ciencia y tecnología.		\$ 2.500

<p>3. Establecer canales de comunicación efectivos entre el personal militar y área de capacitación continua del "Cosme Rennella B"</p>		<p>Efectuar un protocolo de comunicación para entregar la información veraz y oportuna a los postulantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - asesorías de carrera formación militar. - Teleconferencias por plataformas de comunicación. - WhatsApp. - Webinar 	<p>Para lograr tener una relación más directa con los postulantes militares en sus programas de capacitación.</p>	<p>Febrero 2021 hasta diciembre 2021</p>	<p>\$ 1.200</p>
<p>4. Incorporar un programa de capacitación continua al personal de tropa utilizando plataformas educativas en el proceso de enseñanza semipresencial o virtual para las postulaciones al curso de ascenso oficina de perfeccionamiento de</p>		<p>Para cambiar la concepción de capacitación estacional y así evitar la deserción de los postulantes en sus programas de ascensos.</p>	<p>La formación debe ser continua no solo por un tiempo determinado. De tal forma ejecutamos nuevos programas de enseñanza que harán tener un personal más</p>	<p>Marzo 2021 hasta diciembre 2021.</p>	<p>\$ 5.000</p>

aerotécnicos Latacunga	EPAE		calificado con alto rendimiento profesional.		
5. Aprobar el proceso de ascenso del tropa que debe continuar con su programa de ascenso en EPAE- Latacunga	Comandante de la Base militar		Pre- seleccionar a los postulantes que cumpla con los requisitos, formación para continuar su curso de ascenso.	Para obtener personal cualificado y alto rendimiento en los cursos de ascensos realizados en EPA LATACUNGA.	Quiquimestre \$ 0
			Total		\$ 9.200

4.2. Conclusiones

- Se estudio el marco teórico relacionado a un plan de capacitación para mejorar el rendimiento de los cursos de formación en la carrera de ascenso militar que están sujetos en la escuela superior militar de aviación “Cosme Rennella B”.
- Se diagnostico el problema el modelo de formación que está sujeto el personal militar de escuela “Cosme Rennella B”. En donde se constató algunos inconvenientes en los cursos de ascenso dictados oficina de perfeccionamiento de aerotécnicos EPAE Latacunga
- Se presento un plan de mejora en la formación humanística en la carrera militar del personal de la escuela “Cosme Rennella B” mediante la formación continua para mejorar sus destrezas, habilidades y actitud para obtener el grado de ascenso.

4.3. Recomendaciones

- Solicitar mediante oficio institucional al director de la ESMA en la creación del equipo de trabajo en el proceso de capacitación continua a implementarse en “Cosme Rennella B”.
- Se recomienda crear un departamento de capacitación continua en la escuela superior militar de aviación “Cosme Rennella B” para fortalecer los conocimientos del personal tropa en su proceso de ascenso militar.
- Adquirir una plataforma educativa para proponer la capacitación continua mediante los sistemas de capacitación presencial, semipresencial o virtual.

Bibliografía

- Armas , Y., Llanos, M., & Traverso, P. (2017). *Gestión del talento humano y nuevos escenarios laborales*. Samborondón: Universidad Ecotec.
- Asamblea Constituyente. (2008). Constitución del Ecuador. *Registro Oficial*, 1-218.
- Chiavenato, Idalberto. (2014). *Gestión del talento humano*. México: Mc Graw Hill.
- Colegio Militar de la Nación*. (2002). Obtenido de <https://www.colegiomilitar.mil.ar/esp/actividades-noticia.php?id=302>
- Definición ABC*. (12 de 10 de 2009). Obtenido de <https://www.definicionabc.com/general/capacitacion.php>
- Fae. (2020). Fae Abriendo caminos. *Revista Editorial FAE*, 1-40.
- Francia, A. (2018). *El impacto de la capacitación* . México: Digital Unid.
- Grados, J. (2001). *Capacitación y desarrollo de personal*. Editorial Trillas. México: Editorial Trillas.
- Gutierrez , O. (1996). El modelo de fuerzas armadas de los estados unidos de america. *Revista Marina*, 1-4.
- Hernández, R. (2002). La historia como capacitación: Filosofía de la historia de Xavier Zubiri. *Philpapers org*, 1-8.
- Herrera, J. (2013). *Investigación de mercados*. Ecoe Ediciones. México: EcoEdiciones.
- Malhotra, N. (2004). *Investigación de mercados: un enfoque aplicado* . México: Pearson educación.
- Martinez , E., & Martinez, F. (2009). *Capacitación por competencia principios y metodos*. Chile: Editorial Martinez .

- Ministerio de Educación Colombia* . (2017). Obtenido de https://www.mineducacion.gov.co/1759/articles-261032_recurso_41.pdf
- Nogales, Á. (2004). *Investigación y técnicas de mercado*. Esic Editorial. Madrid: Esic Editorial.
- Parra, C., & Rodríguez, F. (2015). La capacitación y su efecto en la calidad dentro de las organizaciones. *Investigación Desarrollo Innovacion* , 1-13.
- Pope, J. (2002). *Investigación de mercados*. Bogotá: Editorial Norma.
- Powell, P. (2020). La capacitación continua y sus beneficios. *Docebo*, 1-2.
- Ramirez, G. (2000). Antecedentes Historicos de la capacitación. *Catrina Udlap*, 1-18.
- Reglamento a la Ley de personal de las Fuerzas Armadas. (2011). *Registro Oficial*, 1-14.
- Sanz, M. (2015). *Introducción a la investigación de mercados. Segunda Edición*. Madrid: Esic editorial.
- Siliceo, A. (2004). *Capacitación y desarrollo de personal Cuarta Edición*. México: Limusa Noriega Editores.
- Soto, E., Valenzuela, P., & Vergara, H. (2003). *Evaluacion de impacto de la capacitación en la productividad*. Chile: Fundes.
- Talayá, A., & Collado, A. (2014). *Investigación de mercados*. Madrid: Esic Editorial.
- Vasquez, F. (2018). La Educación Militar en el proceso de modernización del Ejército Ecuatoriano. . *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*, 155-156.

ANEXOS



Urkund Analysis Result

Analysed Document: TESIS JESSICA PLÚAS LLERENA.docx (D81223316)
Submitted: 10/10/2020 3:54:00 AM
Submitted By: jessye1927@hotmail.com
Significance: 4 %

Sources included in the report:

tesis urkund.docx (D15090550)
TESIS MIELES ELINA.docx (D62730713)
Tesis completa 20-11-19.docx (D59636213)
CABEZAS CONTRERAS LISBETH_INGENIERIA COMERCIAL_2020.docx (D62732764)
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7264/3/FCHE-PSI-52.pdf>

Instances where selected sources appear:

11

Análisis Urkund





Inducción al curso al militar personal de aerotécnicos



Instrucción militar al personal de aerotécnicos



Conferencia al personal militar



Instrucción militar y de combate



Instrucción de tiro





Culminación del curso y entrega de diplomas