

**FUERZA AÉREA DEL PERÚ**

**ESCUELA DE OFICIALES**



**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

**“PROCESO DE CAPTACIÓN DE OFICIALES INGENIEROS DE SISTEMAS PARA LA BUENA GESTIÓN DE INFORMACIÓN DIGITAL DE LA FAP EN EL AÑO 2023”**

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

**CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**

**PRESENTADO POR:**

**CAP. FAP WENDY FIORELLA OSORIO MELÉNDEZ**

Para optar el Título Profesional de Licenciado en Ciencias de la  
Administración Aeroespacial

**ASESOR:**

**DOCTOR MERCY NOELIA PALIZA CHAMPI**

**LIMA - 2023**

**DEDICATORIA**

A Dios y a mi familia por ser mi soporte incondicional y motivación para seguir adelante.

## ÍNDICE

### PÁGINAS PRELIMINARES

- 1ra página: Carátula y Título
- 2da página: Dedicatoria
- 3ra página: Índice del contenido
- 4ta página: Resumen
- 5ta página: Lista de cuadros o tablas y lista de figuras
- 6ta y 7ma página: Informe de originalidad

<b>I.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>8</b>
<b>II.</b>	<b>DIAGNOSTICO SITUACIONAL</b>	<b>15</b>
<b>III.</b>	<b>MARCO TEÓRICO REFERENCIAL</b>	<b>25</b>
<b>IV.</b>	<b>SUPUESTOS DE SOLUCIÓN</b>	<b>32</b>
<b>V.</b>	<b>PROPUESTAS DE SOLUCIÓN</b>	<b>35</b>
<b>VI.</b>	<b>RESULTADOS</b>	<b>38</b>
<b>VII.</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>51</b>
<b>VIII.</b>	<b>RECOMENDACIONES</b>	<b>54</b>
<b>IX.</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS</b>	<b>57</b>
<b>X.</b>	<b>ANEXOS</b>	<b>65</b>

## RESUMEN

La convocatoria de talentos o personas profesionales especialistas hoy en día es un procedimiento que lleva a cabo en la mayoría de los casos en el departamento de recursos humanos, con el objetivo de buscar y atraer personal altamente calificado para ocupar un puesto de trabajo vacante, por tal motivo, se debe determinar la necesidad o requerimiento, definir el puesto o cargo a completar y sus competencias, elegir la forma de reclutamiento, definir presupuesto, elegir y definir el flujo del proceso y las evaluaciones, toma de decisiones final, por lo tanto, se realiza el trabajo de investigación denominada como **“PROCESO DE CAPTACIÓN DE OFICIALES INGENIEROS DE SISTEMAS PARA LA BUENA GESTIÓN DE INFORMACIÓN DIGITAL DE LA FAP EN EL AÑO 2023”**.

Considerando que, no nos enfocaremos en el proceso determinado por el cronograma de admisión en las distintas modalidades de ingreso a la especialidad, ni se propondrá ninguna mejora para este fin, entiéndase por proceso la definición de los perfiles que se requiere y que permitan una buena selección de profesionales ingenieros de sistemas o de especialidades afines proveniente de universidades, así mismo para complementar este perfil y que sea aplicable para todos los Oficiales que ya conforman esta especialidad, se propondrá un perfil por grados que podrá servir como una lista de chequeo de conocimientos y habilidades y que, nos mantenga en competitividad con nuestros pares civiles en materia de conocimientos tecnológicos y que, permita mantener segura, confiable y disponible la información, los sistemas y recursos tecnológicos que se gestionan en todas las áreas y que forman parte del Sistema de Informática FAP.

Consecuentemente, el presente trabajo de investigación dará una mejor idea de lo que se debe tener en cuenta en el ámbito cognitivo y de habilidades blandas para que se logre captar adecuadamente los profesionales necesarios especializados en las técnicas y acorde al avance de la tecnología que se requiere año a año y que, coadyuven a lograr los objetivos de la Institución.

## **Lista de Cuadros o Tablas**

Tabla 1.- Correlación de variables de investigación	49
-----------------------------------------------------	----

## **Lista de Figuras**

Figura 2.1.-Relación entre doctrina de la Fuerza Aerea del Perú	20
Figura 6.1.- Línea de carrera de los Oficiales ingenieros de sistemas.	39
Figura 6.2.- Perfil profesional de la especialidad de ingeniería de sistemas.	40
Figura 6.3.- Importancia del perfil profesional “Oficial de ingeniería de sistemas”.	41
Figura 6.4.- Familiarización con los sistemas que posee la FAP.	42
Figura 6.5.- Prácticas profesionales antes de graduarse de la EOFAP.	43
Figura 6.6.- Implementación y modernización del proceso de captación.	44
Figura 6.7.- El perfil profesional “Oficial de ingeniería de sistemas” y su contribución con la mejora de la gestión de información digital.	45
Figura 6.8. – La implementación y modernización del proceso de captación se relaciona con la propuesta de un perfil profesional “Oficial ingeniero de sistemas”.	46
Figura 6.9.- Habilidades blandas en los ingenieros de sistemas.	47
Figura 6.10.-Perfil profesional y la distribución del personal en proyectos institucionales.	48

## CAP OSORIO MELENDEZ\_TRAB SUFICIENCIA PROFESIONAL

### INFORME DE ORIGINALIDAD

**2%**

INDICE DE SIMILITUD

**1%**

FUENTES DE INTERNET

**0%**

PUBLICACIONES

**2%**

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

<b>1</b>	<b>Submitted to Ministerio de Defensa</b> Trabajo del estudiante	<b>1%</b>
<b>2</b>	<b>Submitted to Universidad Ricardo Palma</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt; 1%</b>
<b>3</b>	<b>www.adecco.es</b> Fuente de Internet	<b>&lt; 1%</b>
<b>4</b>	<b>repositorio.une.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt; 1%</b>
<b>5</b>	<b>Submitted to Instituto Superior de Artes, Ciencias y Comunicación IACC</b> Trabajo del estudiante	<b>&lt; 1%</b>
<b>6</b>	<b>alcalink.com</b> Fuente de Internet	<b>&lt; 1%</b>
<b>7</b>	<b>repositorio.continental.edu.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt; 1%</b>
<b>8</b>	<b>repositorio.fap.mil.pe</b> Fuente de Internet	<b>&lt; 1%</b>
<b>9</b>	<b>www.slideshare.net</b> Fuente de Internet	

---

Excluir citas	Activo
Excluir bibliografía	Activo

**CAPÍTULO I**  
**INTRODUCCIÓN**

## I. INTRODUCCIÓN

Según el Artículo 44 de la Constitución Política del Perú, el Estado tiene entre otros, la misión de defender la soberanía nacional y promover el bienestar general. Por lo tanto, en la Carta Magna se establece que el territorio nacional está comprendido por el suelo, subsuelo, dominio marítimo y espacio aéreo, siendo todo ello inalienable e inviolable.

Las Fuerzas Armadas (FFAA) tradicionalmente, a finales del siglo XX, tuvieron como enfoque exclusivo a la guerra convencional (entre países) y a la guerra no convencional (contra la subversión); hoy en día, comienzan a atribuírseles otras funciones, vinculándolas al desarrollo social y económico, además a emplearlas para luchar en contra del crimen organizado.

Como señala Rivas Pardo (2016): “La defensa interna se concentró principalmente en combatir a grupos subversivos, que tenían un alto poder de fuego, en un contexto mayoritariamente de dictaduras proclives a adquirirla. En la post Guerra Fría, la mutación derivó a dos áreas: asistencia para el desarrollo y misiones de empleo contra la delincuencia. El siglo XXI implicó más problemas para los Estados y, con eso, el uso de las FFAA para cubrir sus necesidades a causa del subdesarrollo y afrontar la delincuencia, que creció en el tiempo”. Es preciso mencionar que el papel de las FFAA y policía Nacional del Perú (PNP) en el país, para la lucha contra la subversión requiere de estrategia, preparación, entrenamiento, y dichas actividades implican el empleo de materiales, personas con conocimientos en el uso de tecnología, que les permita operar satisfactoriamente, con ventajas competitivas frente a los subversión, terrorismo o delincuencia en zonas rurales y urbanas del país, por esa razón es necesario y suficiente la preparación del recurso humano, logrando que cuenten con materiales, equipamiento para que logre cumplir con dar el nivel de confidencialidad, integridad y disponibilidad de la información que se maneje con el objeto de gestionarla satisfactoriamente.

Considerando que el Nuevo Rol de las FFAA establecido por el Estado Peruano y teniendo la Fuerza Aérea del Perú que: “Emplea el Poder Aeroespacial en la Defensa del Perú, de sus amenazas y en la protección de sus intereses, en el control del orden interno, en el desarrollo económico y social del país, en la defensa civil y en el apoyo a la política

exterior; a fin de contribuir a garantizar su independencia, soberanía e integridad territorial y el bienestar general de la Nación”, debe dirigir sus esfuerzos para la consecución de estas nuevas tareas, para lo cual interviene definitivamente el empleo y conocimiento de tecnología para gestionar la información de sus diferentes áreas y dependencias.

En tal sentido la Fuerza Aérea tiene un papel fundamental en el desarrollo de la sociedad, en su rol tradicional y al asumir los nuevos roles asignados por el Estado de acuerdo a lo que necesita el país para continuar en su camino de desarrollo, por consiguiente, resultaría apropiado afirmar que la población debería tener una percepción positiva de esta Institución; por lo cual, según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), en su Informe Técnico denominado: “Percepción Ciudadana sobre Gobernabilidad, Democracia y Confianza en las Instituciones Enero 2023 – Junio 2023, la FAP (dentro de Fuerzas Armadas) se encuentra dentro de las Instituciones gubernamentales en las cuales la población confía, con un porcentaje del 33,30 % de confianza, lo cual lo ubica en cuarto lugar debajo de la Iglesia Católica y del Ministerio de Educación. Asimismo, es importante resaltar que, en el país, las entidades privadas y públicas principalmente deben trabajar en base a valores y principios morales, éticos que permitan mitigar la corrupción en todos sus niveles a fin de que se trabaje satisfactoriamente y en esa forma se demuestre a la población una mejora en su accionar diario, logrando una mejora continua que les coadyuve a lograr sus objetivos y metas establecidas.

Por tal motivo, las entidades militares tutelares del Estado como la Fuerza Aérea, muestra un papel fundamental, estratégico para el posicionamiento adecuado en las personas y demás organizaciones. Si bien es cierto la Institución ha diversificado e intensificado las actividades en beneficio de la población, como es que: “Las acciones aisladas ya no bastan para comunicarse con la sociedad, sino que debe elaborarse una estrategia tecnológica, global e integradora que permita conformar una forma nueva de comunicación sólida sustentada en la administración de la información”. “En el Estado hoy en día la transformación digital y la tecnología son una base fundamental en el éxito de los proyectos gubernamentales, a través de la comunicación con la sociedad de manera efectiva las acciones y éxitos de los gobiernos” Manuel, Bonilla, & Moreno Eugenia, (1997).

Por lo expuesto, es preciso considerar que el inciso 5 del artículo 2 de la Constitución Política del Estado, refiere que el derecho al “Acceso a la Información Pública”; manifiesta que, toda persona tiene derecho a solicitar sin expresión de causa la información que requiera y a recibirla de cualquier entidad pública, en el plazo legal, con el costo que suponga el pedido. Teniendo en cuenta que hoy en día la ley de transparencia de la información y acceso público se debe contar en la Institución FAP especialistas profesionales o ingenieros de sistemas que gestionen adecuadamente la información para coadyuvar a la buena toma de decisiones del alto mando, logrando que se cumpla los objetivos institucionales.

En tal sentido, es importante considerar que la Constitución Política del Perú, en su artículo 2 manifiesta la libertad de información, opinión, expresión y difusión del pensamiento mediante la palabra oral o escrita o la imagen, por cualquier medio de comunicación social, sin previa autorización ni censura ni impedimento alguno, bajo las responsabilidades de ley. El Estado garantiza el acceso al internet y las tecnologías de la información y comunicación, priorizando su cobertura en el sector rural.

La Fuerza Aérea, en aras de cumplir cabalmente la misión asignada por el Estado, requiere contar con recursos humanos y materiales, en este caso el recurso humano se representa por los Oficiales de la especialidad de ingeniería de sistemas y los recursos materiales por el soporte tecnológico, dichos elementos contribuirán a lograr la misión asignada.

La evolución en el área de las tecnologías de información a través de los años y el papel importante de la ingeniería de sistemas e informática, en vista de, en un futuro hablar de guerras en el ciberespacio o de guerra de la información, nos sitúa en la necesidad de estar en constante capacitación y entrenamiento para poder estar a la altura de las nuevas demandas tecnológicas.

En el área de las tecnologías de la información, la FAP cuenta con la Dirección de Telemática (DITEL) que es el órgano rector del sistema de informática y tecnológico y el cual tiene bajo su mando al Servicio de Informática (SINFA) cuya misión es “Desarrollar, integrar, mantener, proteger y operar las capacidades de la infraestructura de tecnologías de información necesarias para el apoyo a las operaciones en el ciberespacio, a fin de contribuir

al logro de la superioridad de la información.” y al Servicio de Comunicaciones (SECOM) cuya misión es “Operar, controlar y proporcionar Sistemas de Comunicaciones seguras e interoperables, para la ejecución de las operaciones en el ciberespacio y garantizar la superioridad de la información.”, lo cual engloba que dichas misiones son la ejecución de las actividades de informática y de comunicaciones para brindar soporte a todas las dependencias y áreas de la Institución

La especialidad de ingeniería de sistemas (personal de Oficiales) e informática (personal de técnicos y suboficiales) es requerida en toda la Institución, sin embargo, de acuerdo con el párrafo anterior la FAP cuenta con un servicio especializado (SINFA) para brindar soporte a toda la Institución, por lo cual es necesario contar con personal debidamente capacitado, que pueda cumplir con dichas demandas.

Dentro de la FAP existen tres (03) maneras de adquirir la especialidad de Ingeniería de Sistemas. La primera mediante la Escuela de Oficiales (EOFAP), donde los jóvenes entre 16 y 21 años pueden aspirar a ser cadetes en un periodo de formación de cinco (05) años, para dicho proceso ellos postulan eligen la carrera antes de ingresar, la segunda se da cuando los Oficiales graduados como pilotos por algún motivo son separados de la instrucción de vuelo y son reclasificados a alguna especialidad FAP y la tercera es mediante la asimilación de profesionales proveniente de universidades de la especialidad de ingeniería de sistema o afines (ingeniería de software, ingeniería informática, etc.)

Por lo expuesto, el presente trabajo de investigación propondrá perfiles profesionales en el área de ingeniería de sistemas que permitan la captación de Oficiales Ingenieros de Sistemas para la buena gestión de información digital de la FAP en el presente año, teniendo en cuenta los antecedentes del personal y dicho perfil del “Oficial de Ingeniero de Sistemas” que propone la investigación y considera cuatro (04) perfiles profesionales: **Ingeniería de Software, Ciberseguridad, Tecnologías de la Información y Gestión de Datos**, con tales especializaciones se contribuirá a establecer lo que debe saber/ hacer el ingeniero de sistemas dentro de la Institución y que este conforme a principios éticos, morales, así como la legislación y normativa vigente.

La FAP es una entidad tutelar del Estado peruano, que requiere que sus integrantes profesionales cumplan en todo momento ciertos protocolos y reglamentos en el momento de desempeñarse, por esa razón el ingeniero de sistemas que sea captado o ya tenga la especialidad debe poseer no solo conocimientos teóricos- prácticos, si no también ciertas habilidades blandas toda vez que, hoy en día, los proyectos de tecnología de información organizaciones siempre tienen un impacto en la sociedad interna como externa de la Institución.

Por tal motivo, la FAP como entidad del Estado y militar cubre su necesidad convocando personal todos los años, a través de su Escuela de Oficiales (EOFAP), asimismo los que por algún motivo son separados de la progresión de vuelos como pilotos militares podrían ser reclasificados a esta especialidad, también existe la asimilación de profesionales provenientes de universidades en la especialidad de ingeniería de sistemas, dichos trabajos son desarrolladas por la Dirección de Personal (DIGPE), en coordinación con el ente rector (DITEL) quien en base a sus objetivos estratégicos institucionales que le corresponden presentan su requerimiento de personal.

Es preciso indicar que el presente trabajo de investigación es una propuesta como especialista para que le pueda servir al Alto Mando Institucional y en esa forma pueda servir para que la DIGPE lo tenga en cuenta en su proceso de convocatoria de personal tanto de Oficiales ingenieros de sistemas, así mismo podría servir como referente de conocimiento que deberían tener los Oficiales de acuerdo al grado militar que poseen, conforme se detalla en la sección anexos con la propuesta de desarrollo de perfil “Oficial de Ingeniero de Sistemas”.

Finalmente, según la metodología de investigación el presente trabajo de investigación considera por todo lo expuesto, como formulación del problema: **¿De qué manera adecuada se puede lograr la captación de Oficiales Ingenieros de Sistemas para que realicen una buena gestión de la información digital de la FAP en el año 2023?**

Considerando en tal caso, como objetivo general: **Lograr la captación de Oficiales Ingenieros de Sistemas para que realicen una buena gestión de la información digital de la FAP en el año 2023**, y como objetivos específicos:

- Perfeccionar los cuatro (04) perfiles profesionales de la especialidad de ingeniería de sistemas que requiere la Institución para poder trabajar de forma efectiva y con mejora continua en documento en el área de informática en todas sus unidades y dependencias respectivamente.
- Motivar a los ingenieros de sistemas de la FAP, para que cuenten con conocimientos teóricos-prácticos y las habilidades blandas necesarias y precisas para que en todo momento se desenvuelvan debidamente con todo el personal militar y civil perteneciente a la Institución, así mismo con personal de otras Fuerzas Armadas y con la sociedad civil, teniendo en consideración que el uso de las tecnologías de información hoy en día, generan un gran impacto social en toda las organizaciones públicas, privadas, militares, policiales y civiles.
- Permitir que el empleo de la tecnología de información en la FAP contribuya a la modernización del Estado, mediante el empleo de la investigación científica aplicando los conocimientos de las especialidades de la Ingeniería de Sistemas coadyuvando al desarrollo tecnológico que las Fuerzas Armadas pueden brindar para el desarrollo nacional del país.

## **CAPÍTULO II**

### **DIAGNÓSTICO SITUACIONAL**

## **II. DIAGNÓSTICO SITUACIONAL**

### **2.1 Ámbito del Problema**

En la actualidad la Fuerza Aérea del Perú cuenta con dos unidades técnicas (SINFA y SECOM) encargadas de las tecnologías de información en servicio de la Institución, las cuales con el constante avance de dichas tecnologías requieren estar en constante actualización con respecto a conocimientos y tecnologías.

El factor humano es un pilar de suma importancia ya que, si no se cuenta con el personal adecuado e idóneo que contribuya activamente al logro de las misiones asignadas no podremos lograr los objetivos trazados en los plazos establecidos, lo cual no solo perjudica la imagen como especialidad dentro de la Institución, si no que podríamos comprometer disposiciones superiores con respecto a la implementación y automatización de procesos a nivel Estado.

Hoy en día, es difícil encontrar profesionales “todistas” es decir especialista en muchas áreas, ya que las tendencias nos indican que es preferible y rentable las especializaciones en determinadas áreas, lo cual nos lleva a reflexionar en la manera de ser captar personal para nuestra especialidad de Ingeniería de Sistemas.

La transferencia de conocimientos muchas veces lleva semanas, meses y hasta se podría decir que años (teniendo en cuenta que se cuenta con una base de conocimientos sobre ingeniería de sistemas y afines, pero que no todos se encuentran en el mismo nivel de conocimientos), una problemática que he podido visualizar de cerca al permanecer muchos años en el Servicio de Informática.

Entonces la presente investigación manifiesta que la captación de personal es una problemática actual, al no contar con un perfil profesional deseable para una mejor selección.

### **2.2 Ámbito Doctrinario**

Asimismo, dichas funciones y responsabilidades están de acuerdo con la base legal vigente como son:

a. Decreto Supremo No 004-2013-PCM del 09-04-13, “Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública”, establece que uno de los pilares centrales de las entidades públicas es la gestión por procesos, la simplificación administrativa y la organización Institucional, y aprueba la política nacional de modernización de la gestión pública, que permite que todas las entidades del gobierno o Estado Peruano, incluyendo las entidades policiales y militares, se modernicen para lo cual en todo momento requerirán contar con personal profesional especializado en tecnología como ingenieros de sistemas respectivamente.

b. Decreto Legislativo N.º 1412, aprueba la ley de gobierno digital considerando a la oficina nacional de gobierno electrónico e informático, como ente rector del sistema nacional de informática peruano, que se encarga de promover y articular las normas legales vigentes como son: D.L 604, D.S. 066-2003-PCM, D.S. 067-2003-PCM, D.S. 063-2007-PCM, Ley 29904; asimismo la Ley de Gobierno Digital, tiene el objeto establecer el marco de gobernanza del gobierno digital en el Estado y el régimen jurídico para el uso de tecnologías digitales en la Administración Pública.

c.- Decreto Supremo N.º 017-2014-DE del 24-12-14, que aprueba el “Reglamento del Decreto Legislativo N.º 1139 – Ley de la Fuerza Aérea del Perú”, establece las disposiciones de carácter orgánico - funcional que deben cumplir las Unidades FAP hasta el tercer nivel organizacional.

d.- La Ordenanza FAP 20-1 del 05-11-13, establece que cuando las Unidades FAP consideren que los cambios en su enfoque organizacional requieran ser evaluados en cuanto a su aplicabilidad, funcionabilidad y efectividad, estos deberán ser sometidos a un periodo de prueba hasta por un plazo de un (01) año, que podrá ser renovado si las circunstancias lo ameritan.

e.- La Directiva FAP 20-62 del 02-07-2018, establece la misión, funciones específicas, funciones específicas estándar, estructura orgánica, tareas, perfiles de puesto, funciones de cada dependencia, así como las relaciones de coordinación de la Dirección de Telemática (DITEL).

En tal sentido se hace necesario que, en base a la normatividad vigente y necesidades actuales, el presente trabajo de investigación presenta un perfil profesional “Oficial de

Ingeniería de Sistemas” para los profesionales de la especialidad de ingeniería de sistemas y poder tener una guía, norma establecida de lo que como Institución se requiere para alcanzar los objetivos Institucionales y contribuir a la excelencia profesional, que es uno de los valores institucionales, así mismo en forma permanente se requiera la capacitación y perfeccionamiento constante del personal especialista en tecnología de información, y que así cuenten con los conocimientos necesarios para administrar los sistemas y dar seguridad a la información Institucional en todo momento, teniendo en cuenta los riesgos que hoy en día se expone la información corporativa y empresarial en el país y en el mundo, dentro del contexto de globalización del cibercrimen, la protección de la información confidencial del sistema de seguridad de un país es importante.

f.- Doctrina Básica de la Fuerza Aérea del Perú – DBFA1, según la DBFA 1 (2021), en lo referente al capítulo II: Doctrina, 1.- Marco Conceptual, a.- Conceptos Básicos, precisa tres conceptos fundamentales que son el Poder, el Poder Nacional y el Poder Militar. Dichos conceptos desarrollan en su contenido la participación de su personal como preponderante, por lo que, el Poder, es la capacidad actual de realización que posee una persona, organización o Estado. Es un aspecto ineludible de las relaciones humanas y deja sentir su influencia en todas las actividades en las que está involucrado el hombre. Los pilares básicos del poder son: la fuerza, la riqueza y el conocimiento. Por otro lado, el Poder Nacional, es la capacidad actual que tiene el Estado, resultado de la integración de todos los recursos de disponibilidad inmediata, tangibles e intangibles, que puede aplicar en un momento determinado para imponer su voluntad y lograr sus fines en el ámbito interno y externo. Está compuesto por cinco expresiones: Poder Político, Poder Económico, Poder Psicosocial, Poder Científico-Tecnológico y Poder Militar.

Finalmente, el Poder Militar, también llamado Componente Militar, Campo Militar o Expresión militar del Poder Nacional. Es la capacidad resultante de la integración de todos los medios de naturaleza predominantemente militares, de los que el Estado dispone para lograr y mantener sus objetivos y realizar sus fines, pese a los obstáculos y oposiciones internas y externas en un momento determinado. Se materializa a través del empleo de las Fuerzas Armadas. (p. 6-7)

El personal es importante para toda Institución, en ese sentido la FAP tiene claro el papel que desempeña su de su personal para garantizar el cumplimiento de sus labores y funciones que sean acordes con la operatividad de sus sistemas, además de la seguridad y defensa, es por ello que en lo que respecta al personal FAP y su relación con la doctrina, la DBF 1, manifiesta que el permanente estudio de las creencias, lineamientos y principios de la guerra aérea es esencial para el desarrollo profesional de todos los hombres y mujeres que conforman la Fuerza Aérea del Perú. El entendimiento de la Doctrina es elemental para comprender el carácter fundamental y las capacidades de combate del Poder Militar Aeroespacial. Esta realidad, adquiere mayor relevancia en un entorno en el cual las operaciones conjuntas, cubren la mayor gama de operaciones en el ámbito de responsabilidad de nuestras FFAA. Los hombres y mujeres del aire tienen que entender su propia doctrina para poder integrar fuerzas aeroespaciales dentro del ambiente de una guerra conjunta. Un entendimiento pleno de la doctrina del Poder Militar Aeroespacial tiene que ser la preocupación real, constante y diaria del personal que integra la Fuerza Aérea del Perú.

En lo que se refiere a la relación entre la doctrina de seguridad y defensa nacional, la doctrina básica conjunta y la doctrina básica FAP, se indica que los principios, conceptos y lineamientos de carácter doctrinario contenidos en la Doctrina de Seguridad y Defensa Nacional y en la Doctrina Básica Conjunta, serán considerados como preceptos que orientarán el proceso de formulación de la Doctrina Básica de la Fuerza Aérea del Perú; los mismos que, conjuntamente con los principios planteados por los teóricos del Poder Militar Aeroespacial, la evolución histórica del mismo a través de las diferentes guerras y conflictos, la tecnología, nuestras propias experiencias, nos permitirán formular los principios, conceptos y lineamientos doctrinarios que servirán de guía para el desarrollo de la doctrina Institucional en sus diferentes niveles (ver figura 1). (p. 22)

Figura 2.1.-Relación entre doctrina de la Fuerza Aérea del Perú



Nota: Se representa la relación entre Doctrinas. Tomado de *DBFA 1* (p. 22)

### 2.3 Aspecto legal

#### 2.3.1 Constitución Política del Perú

Según la Constitución Política del Perú (2019), en lo referente al capítulo XII: De la Seguridad y de la Defensa Nacional, la finalidad de las Fuerzas Armadas, artículo 165, indica que las Fuerzas Armadas están constituidas por el Ejército, la Marina de Guerra y la Fuerza Aérea. Tienen como finalidad primordial garantizar la independencia, la soberanía y la integridad territorial de la República. Asumen el control del orden interno de conformidad con el artículo 137 de la Constitución. Asimismo, respecto a la organización y funciones de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, el artículo 165, indica que las leyes y los reglamentos respectivos determinan la organización, las funciones, las especialidades, la preparación y el empleo; y norman la disciplina de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional. Las Fuerzas Armadas organizan sus reservas y disponen de ellas según las necesidades de la Defensa Nacional, de acuerdo con la ley. (p. 183).

#### 2.3.2 Decreto Legislativo N°1134, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Defensa

Según el DL N.º 1134 (2012), en el título IV: Órganos Ejecutores, Capítulo I: Instituciones Armadas, Artículo 17. - Fuerza Aérea del Perú, indica que la Fuerza Aérea del Perú es una Institución de las Fuerzas Armadas, dependiente del Ministerio de Defensa, responsable de defender al Perú de sus amenazas, mediante el empleo del poder aeroespacial;

con el fin de contribuir a garantizar la independencia, soberanía e integridad territorial de la República. Se rige por la Constitución Política del Perú, su propia normativa, el presente Decreto Legislativo y demás normas legales pertinentes. (p. 480424).

### **2.3.3 Decreto Legislativo N.º 1136, Decreto Legislativo del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas**

Según el D. L. N.º 1136 (2012), en el título II: Competencias y funciones, Capítulo I: Competencias, Artículo 3.- Ámbito de Competencia, indica que el Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas efectúa el planeamiento, preparación, coordinación y conducción de las operaciones y acciones militares conjuntas de las Fuerzas Armadas, en función de los objetivos de la Política de Seguridad y Defensa Nacional, a fin de garantizar la independencia, la soberanía y la integridad territorial de la República. (p. 480430).

### **2.3.4 Decreto legislativo N.º 1139, Ley de la Fuerza Aérea del Perú**

Según el DL N.º 1139 (2012), en el Título II: Competencias y funciones, Capítulo I: Competencias, Artículo 3. - Ámbito de competencia, indica que la FAP controla, vigila y defiende el espacio aéreo del país, que cubre su territorio y el mar adyacente hasta el límite de las doscientas millas, de conformidad con la ley y con los tratados ratificados por el Estado, con el propósito de contribuir a garantizar la independencia, soberanía e integridad territorial de la República. (p. 480442)

Por otro lado, el Capítulo II: Funciones, Artículo 4.- Funciones, indica que la FAP, en el marco de sus competencias, cumple otras funciones: 1) Garantizar la independencia, la soberanía y la integridad territorial de la República, en el ámbito de su competencia, 7) Conducir las acciones de preparación, formación, capacitación, especialización, perfeccionamiento, entrenamiento, mantenimiento y equipamiento del Componente Aéreo de las Fuerzas Armadas, en función de los objetivos y de las Políticas de Seguridad y Defensa Nacional, 11) Desarrollar la investigación académica y científico-tecnológica en el ámbito aeroespacial, actuando por sí o en colaboración con otras instituciones nacionales o extranjeras y 13) Formular y desarrollar doctrina en el ámbito de su competencia. (p. 480443)

### **2.3.5 Decreto Legislativo N.º 1142, Ley de Bases para la Modernización de las Fuerzas Armadas Según el D. L. N.º 1142 (2012), en el Título II: Proceso de**

modernización de las fuerzas armadas, Capítulo I: Finalidad, Artículo 4°.- Finalidad, indica que la modernización de las Fuerzas Armadas se inserta en el proceso de modernización del Estado Peruano y tiene como finalidad fundamental obtener mayores niveles de eficiencia y eficacia en la gestión institucional y operacional de las Fuerzas Armadas, en sus diferentes instancias y capacidades; de manera que su preparación, equipamiento y empleo sirva para garantizar la independencia, la soberanía y la integridad territorial de la República, así como en el desarrollo económico y social del país, en armonía con la Política de Seguridad y Defensa Nacional. (p. 480496)

Es preciso indicar que el Capítulo II: Fundamentos de la modernización, Artículo 5°.- Objetivos del proceso de modernización, indica que entre los objetivos del proceso de reforma y modernización de las Fuerzas Armadas, tenemos: 3) Contar con Fuerzas Armadas con capacidades operacionales suficientes para disuadir, responder y enfrentar eficazmente a las amenazas existentes en el escenario de la Defensa Nacional, 4) Impulsar el autoabastecimiento de las Fuerzas Armadas con materiales y bienes fabricados por la industria militar nacional, en la medida resulten más eficientes, 5) Fomentar la investigación científica y el desarrollo tecnológico intensivos en las Fuerzas Armadas y la renovación permanente de su logística militar, con la finalidad de alcanzar el fortalecimiento de la base científica y tecnológica de las mismas, 8) Crear nuevos sistemas y mejorar los existentes que atiendan las necesidades de corto, mediano y largo plazo, en los ámbitos terrestre, naval y aeroespacial, 9) Disponer de potencial militar compatible en grado máximo, con las necesidades mínimas de Seguridad y Defensa Nacional en tiempo de paz, 10) Disponer de recursos humanos idóneos, convicción militar, leales y respetuosos de los principios democráticos, de los Derechos Humanos y del Derecho Internacional Humanitario, que guíen su accionar sobre la base del Código de Ética del Personal de las Fuerzas Armada, 12) Contar con una doctrina moderna para la preparación y empleo de las Fuerzas Armadas y 13) Fortalecer la captación, formación, capacitación y perfeccionamiento de líderes militares académicamente capaces de conducir, de modo adecuado, a las Fuerzas Armadas en todos sus niveles de Comando. (p. 480496).

#### **2.4 Aspecto formativo**

Teniendo en cuenta que el trabajo de suficiencia profesional es un trabajo de investigación que permite brindar alguna alternativa de solución que ayude a mejorar

alguna problemática Institucional, para que se logre cumplir los objetivos estratégicos de la Fuerza Aérea del Perú.

En tal sentido, las características del presente trabajo estarían conformadas por las siguientes variables de investigación:

**Variable Independiente**

- Proceso de Captación de Oficiales Ingenieros de Sistemas

**Variable Dependiente**

- Gestión de información digital de la FAP en el año 2023

## **2.5 Aspecto Organizativo**

### **2.5.1 Directiva DITEL 20.54 del 05 de julio 2018**

Manifiesta acerca de las, funciones específicas, funciones específicas estándar, estructura orgánica, tareas, perfiles de puestos, funciones de cada Dependencias, así como las relaciones de coordinación del Servicio de Informática (SINFA).

Según el Decreto Supremo No 004-2013-PCM del 09-04-13, “Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública”, establece que uno de los pilares centrales de las entidades públicas es la gestión por procesos, la simplificación administrativa y la organización institucional.

Según el decreto supremo N.º 017-2014-DE del 24-12-14, que aprueba el “Reglamento del Decreto Legislativo N.º 1139 – Ley de la Fuerza Aérea del Perú”, establece las disposiciones de carácter orgánico - funcional que deben cumplir las Unidades FAP hasta el tercer nivel organizacional.

Según la ordenanza FAP 20-1 del 05-11-13, establece que cuando las Unidades FAP consideren que los cambios en su enfoque organizacional requieran ser evaluados en cuanto a su aplicabilidad, funcionabilidad y efectividad, estos deberán ser sometidos a un periodo de prueba hasta por un plazo de un (01) año, que podrá ser renovado si las circunstancias lo ameritan, es decir se debe considerar tener en cuenta los trabajos que

se realizan para lograr la buena gestión de la información, su tiempo de ejecución, planeamiento necesaria a fin de contribuir a lograr los objetivos trazados.

Según la directiva FAP 20-62 del 02-07-2018, establece la misión, funciones específicas, funciones específicas estándar, estructura orgánica, tareas, perfiles de puesto, funciones de cada dependencia, así como las relaciones de coordinación de la Dirección de Telemática (DITEL).

Por lo expuesto, es preciso considerar como una estrategia adecuada la gestión segura de la información de la Fuerza Aérea del Perú respectivamente.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

### III. MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

A nivel internacional y nacional se encontraron los siguientes estudios relacionados con el proceso de captación y mejoramiento del proceso de selección del factor humano:

**Tema :** Propuesta para el mejoramiento de procesos de selección, contratación e inducción de los funcionarios de la empresa Toyocuencia S.A. mediante el modelo por competencias.

**Autor :** Andrés Gustavo Cedillo Maldonado

Paola Fernanda Oyarvide Quizhpe

**Universidad:** Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador

**Grado Obtenido:** Maestro en administración de empresas, mención gestión de proyectos.

**Año :** 2019

**Resumen:** En el presente trabajo de investigación la empresa Toyocuencia S.A., brinda servicio automotriz integral, y en su labor por tener personal idóneo, realiza la captación de talento humano o denominada también captación de personal, empleando un modelo por competencia, pero como la empresa no contaba con los requerimientos y mecanismos establecidos, se tuvo que crear e inventar el modelo de un manual de competencias a la medida para que en esa forma se pueda realizar una adecuada captación de talento humano para la empresa, que se encuentre acorde con los requerimientos mínimos necesarios.

**Tema:** Captación del talento humano como procesos determinantes de la efectividad laboral de los funcionarios de la policía del estadio Carabobo.

**Autor:** Arrieche L. Leidy J.

**Universidad :** Universidad de Carabobo Facultad de ciencias económicas y sociales área de estudios de postgrado maestría en administración del trabajo y relaciones laborales Campus Bárbula

**Grado Obtenido:** Magister en Administración

**Año:** 2014

**Resumen:** La captación de talento humano es un requerimiento importante de toda organización, por objetivo general, analizar su adecuada convocatoria es un proceso

determinante en la efectividad laboral por lo que con la aplicación de un buen proceso de reclutamiento y selección se logran beneficios positivos para toda la empresa, ahora bajo esa premisa el presente trabajo tiene como objetivo general analizar la captación del talento humano, proceso importante en la efectividad laboral de los funcionarios de la Policía del Estado Carabobo, para ello se trazaron tres objetivos específicos, el primero, que consiste en describir la situación actual del proceso de captación del talento humano de aspirantes a funcionarios de la Policía del Estado Carabobo; el segundo, hace referencia a establecer los factores que determinan la eficiencia o ineficiencia del proceso de captación de talento humano, llevado a cabo por la Policía del Estado Carabobo y el tercero, presentar posibles líneas de acción para una mayor efectividad laboral de los funcionarios de la Policía del Estado Carabobo, adscritos a la Gobernación. De acuerdo con el problema planteado y en función de los objetivos, la investigación se ubica dentro de la modalidad cualitativa de tipo descriptiva y documental, para ello se utilizó como instrumento de recolección de información la aplicación de tres (3) entrevistas dirigidas a funcionarios policiales con grado profesional, en este caso ellos representan a los informantes claves. En cuanto a los resultados obtenidos al analizar e interpretar la información suministrada por los entrevistados, fueron de gran interés y pertinencia, ya que los mismos están inmersos en la gestión policial.

### **A nivel Nacional**

**Tema** : Modernización de las Tecnologías de la Información y su incidencia en la Seguridad Informática de la Fuerza Aérea del Perú – 2018

**Autor:** Benavides Arbulú, Julio Cesar

**Universidad:** Escuela Superior de Guerra Aérea FAP – ESFAP

**Grado Obtenido:** Maestría en doctrina y administración aeroespacial

**Año:** 2018

**Resumen:** El objetivo principal es determinar en qué medida es importante la modernización de las tecnologías de la información, que pueda disponer de equipos de infraestructura tecnológica de redes de datos, de una aplicación de software y de contar con personal altamente calificado, que permitan la mejora de la seguridad informática en la Fuerza Aérea del Perú. Es una investigación de tipo aplicativo de nivel descriptivo-

correlacional; y como función principal desarrollar la Investigación académica científica tecnológica en el ámbito aeroespacial y conduce las acciones de capacitación, especialización, perfeccionamiento, mantenimiento y equipamiento del componente aéreo de las fuerzas armadas, en función a los objetivos y las políticas de Seguridad y la Defensa Nacional. aquí se empleó como instrumento el cuestionario para controlar la dimensión de la variable Modernización de la Tecnología de la Información que posee sus características propias y se empleó una ficha de cotejo y matriz para la variable Seguridad Informática en la FAP. Ambos instrumentos fueron aplicados a una muestra de 70 personas conformados por militares y civiles distribuidos en las diferentes dependencias del SINFA. Para el análisis univariante las variables fueron analizadas individualmente por sus dimensiones y en su totalidad; mediante tablas de frecuencias, tablas de datos cruzados y baremos respectivos. Asimismo, para el Análisis bivariante, que corresponde a la estadística inferencial, mediante la prueba de hipótesis se empleó: (1) Análisis del supuesto normalidad que determinó el uso de estadísticos paramétricos o no paramétricos (Kerlinger, 2002) y (2) Contraste de hipótesis mediante el análisis de los coeficientes de correlación y significancia.

**Resultados** La investigación concluye determinando que el personal del SINFA-FAP posee un medio de desarrollo de aplicar las nuevas Técnicas en la Modernización y la seguridad Informática de la FAP.

**Aporte:** Propone que la Modernización en fomentar la Investigación Científica y el Desarrollo Tecnológico intensivos en las Fuerzas Armadas y la renovación permanente de su logística militar, con la finalidad de alcanzar el fortalecimiento de la base científica y tecnológica de las mismas creando nuevos sistemas y a la vez mejorando los existentes de acuerdo a las necesidades en el corto, mediano y largo plazo, en tal sentido se relaciona la Modernización en fomentar la Investigación Científica y el Desarrollo Tecnológico intensivos en las Fuerzas Armadas y la renovación permanente de su logística militar, para lograr el fortalecimiento de la base científica y tecnológica de las mismas creando nuevos sistemas y a la vez mejorando los existentes de acuerdo a las necesidades en el corto, mediano y largo plazo. Se debe considerar que los profesionales de tecnología o ingeniero de sistemas contribuyen en la institución a modernizar con el empleo adecuado de tecnología todas los procesos y procedimientos que se realizan en las diversas dependencias de la Fuerza Aérea.

**Tema:** Proceso de Captación de Oficiales Licenciados en Ciencias de la Comunicación Especialistas en Relaciones Públicas y la Imagen Institucional de la FAP en el año 2020

**Autor:** Villar Rosales Juan Pablo

**Universidad:** Escuela Superior de Guerra Aérea FAP – ESFAP

**Grado Obtenido:** Maestría en doctrina y administración aeroespacial

**Año:** 2022

**Resumen:** Su objetivo es determinar que existe una relación entre el Proceso de captación de Oficiales licenciados en Ciencias de la Comunicación Especialistas en Relaciones Públicas y la Imagen Institucional de la FAP en el año 2020. La metodología seguida fue la de una investigación básica, cuantitativa, descriptiva, correlacional y no experimental transversal. La muestra empleada está conformada por el personal militar y civil de los Órganos de Línea de la Dirección de Información e Intereses Aeroespaciales. La técnica de recolección de datos fue la Encuesta y el instrumento aplicado a la muestra fue el Cuestionario, a través del Formulario de Google, con la finalidad de evitar el contacto y exposición tanto del investigador como de los encuestados, medida que se consideró necesaria a causa del COVID-19.

**Resultados:** Se concluyó que el Proceso de Captación de Oficiales licenciados en Ciencias de la Comunicación Especialistas en Relaciones Públicas, se relaciona de manera positiva muy fuerte con la Imagen Institucional en el año 2020.

**Aporte:** Refiere que entre la variable Proceso de Captación y la variable Imagen Institucional, inclusive de forma específica cada una de las dimensiones de la variable Proceso de Captación con la variable Imagen Institucional, determinaron que existe una relación considerable y estadísticamente significativa entre la variable competencia profesional y la variable desempeño laboral. Es preciso indicar que existe ya un antecedente análogo de la relación entre el proceso de captación de profesionales especialistas con la imagen institucional que para el caso de especialistas ingenieros de sistemas sería la actitud y habilidades blandas que mantengan para poder llegar a aplicar adecuadamente la tecnología en todo el ámbito de la institución.

**Tema:** Planeamiento de la línea de carrera y el desempeño profesional del Oficial de personal en la FAP, año 2021

**Autor:** Cabrera Angulo Carlos Emilio

**Universidad:** Escuela Superior de Guerra Aérea FAP – ESFAP

**Grado Obtenido:** Maestría en doctrina y administración aeroespacial

**Año:** 2022

**Resumen:** el objetivo es determinar la relación existente entre el plan de sucesión y el desempeño profesional del Oficial de Personal en la FAP, año 2021.

**Resultados:** se logró demostrar que, con un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, y diseño del estudio es no experimental de corte transversal. La población estuvo determinada por los Oficiales de Personal de la Fuerza Aérea del Perú, con un total de 80 efectivos. La muestra se seleccionó mediante una ecuación estadística para determinar probabilidades, haciendo un total de 63 efectivos. La técnica de recolección de datos fue mediante la encuesta y el análisis documental (revisión bibliográfica), mientras que el análisis se realizó a los resultados estadísticos obtenidos de la encuesta

**Aporte:** Refiere sobre la existencia de una relación directa y significativa entre el plan de sucesión académico, profesional y el desempeño profesional del Oficial de Personal en la FAP, año 2021. Existe también antecedente entre el plan académico profesional con el desenvolvimiento profesional del Oficial especialista o de servicios de tecnología o ingeniero de sistemas, lo que significa que es necesario la propuesta del presente trabajo de investigación.

**Tema:** Desarrollo del personal de aviadores como parte de los recursos humanos en la Fuerza Aérea del Perú

**Autor:** Díaz Vílchez Wilson Humberto

**Universidad:** Escuela Superior de Guerra Aérea FAP – ESFAP

**Grado Obtenido:** Maestría en doctrina y administración aeroespacial

**Año:** 2020

**Resumen:** Respecto a la metodología seguida, se ha realizado un trabajo de tipo descriptivo que muestra que los antecedentes y normatividad institucional sobre el Desarrollo de los Recursos Humanos, es a nivel aplicado y tiene diseño no experimental.

**Resultados:** tiene dos aspectos, la primera que, es una encuesta para saber la situación actual que se sigue para la normatividad y procesos que se utilizan para el desarrollo de los recursos humanos en la FAP (Anexo I) y la segunda que es la elaboración de un documento sobre el “DESARROLLO DEL PERSONAL DE AVIADORES COMO PARTE DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ”. Por lo que se puede concluir que los antecedentes detallan la obligación institucional para desarrollar un documento normativo a modo de Manual de Desarrollo de los Recursos Humanos para la mejora de las Funciones de la Dirección de Personal FAP, pero que a la fecha no se aplica a cabalidad. Además, se manifiesta la importancia de contar con dicho manual para el desarrollo de las actividades en las diferentes Unidades y Dependencias FAP.

**Aporte:** búsqueda exhaustiva de información sobre los procedimientos a ser utilizados para la Gestión de Personal y Desarrollo Humano a nivel de Aviadores FAP (Aunque se puede generalizar al personal en general), como parte de las Funciones de la Dirección de Personal para el cumplimiento de la Misión Institucional, la cual ha sido planteada en el análisis situacional y marco teórico.

En la actualidad, no existe documentos normativos explícitos que mencionen o detallen el perfil del Oficial de la Fuerza Aérea del Perú de la especialidad de Ingeniería de Sistemas, en tal sentido como aporte de la presente investigación, se muestra el perfil propuesto de ingeniería de sistemas, elaborado en base a la entrevista realizada a los Oficiales superiores de la especialidad de Ingeniería de Sistemas se tiene conveniente presentar un esquema con el perfil profesional respectivo:

**CAPÍTULO IV**  
**SUPUESTOS DE SOLUCIÓN**

#### IV. SUPUESTOS DE SOLUCIÓN

Luego de haber realizado el diagnóstico situacional, se observa que a la fecha no existe un documento aprobado que norme y describa o aporte sobre el requerimiento específico de especialistas militares y civiles ingenieros de sistemas para la fuerza aérea del Perú, por tal motivo se considera cuatro (04) perfiles profesionales (Ingeniería de Software, Gestión de datos, Tecnologías de la Información y Ciberdefensa) para la especialidad de ingeniería de sistemas cuyos campos de acción son un elemento de mejora para la captación de ingenieros de sistemas como Oficial FAP a nivel de organización, con el fin de darles entrenamiento y capacitación específica, lo que demuestra la adecuada y suficiente coherencia entre las características de la presente investigación

La presente investigación ha considerado los conocimientos descritos en el libro de metodología de la investigación desarrollado por los autores Córdova Baldeon (2015), por lo que, se indica que la investigación es un conjunto de procesos ordenados, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno o problema.

Según García M. (2018), la ciencia ha surgido muchas corrientes de pensamiento, entre las que destacan el empirismo, el materialismo dialéctico, el positivismo, la fenomenología, el estructuralismo y diversos marcos interpretativos, como el realismo y el constructivismo, que han hecho posible diferentes caminos en la búsqueda del conocimiento científico.

Considerando lo expuesto, los supuestos de solución en el presente trabajo de investigación quedan determinados de la siguiente manera:

- Supuesto 1.- Si se logra la captación de Oficiales Ingenieros de Sistemas, entonces se permitirá una buena gestión de la información digital de la FAP en el año 2023.
- Supuesto 2.- Si se perfecciona los cuatro (04) perfiles profesionales de la especialidad de ingeniería de sistemas que requiere la Institución se podrá trabajar de forma efectiva y con mejora continua en el área de informática en todas sus unidades y dependencias respectivamente.
- Supuesto 3.- Si se motiva a los ingenieros de sistemas de la FAP, para que cuenten con conocimientos teóricos-prácticos y las habilidades blandas necesarias, precisas para que

en todo momento se desenvuelvan debidamente con todo el personal militar y civil perteneciente a la Institución, así mismo con personal de otras Fuerzas Armadas y con la sociedad civil, teniendo en consideración que el uso de las tecnologías de información hoy en día, generan un gran impacto social en toda las organizaciones públicas, privadas, militares, policiales y civiles.

- Supuesto 4.- Si se permite que el empleo de la tecnología de información en la FAP contribuya a la modernización del Estado, mediante el empleo de la investigación científica aplicando los conocimientos de las especialidades de la Ingeniería de Sistemas coadyuvando al desarrollo tecnológico que las Fuerzas Armadas pueden brindar para el desarrollo nacional del país.

**CAPÍTULO V**  
**PROPUESTAS DE SOLUCIÓN**

## V. PROPUESTAS DE SOLUCIÓN

El presente estudio se realiza teniendo en cuenta ideas del pensamiento positivista, tipo de investigación básica, enfoque cuantitativo, alcance descriptivo, diseño no experimental de corte transversal. Es preciso indicar que se construye conocimiento, de tipo básica porque, se generará documento en forma de teoría que servirá como referencia para futuras investigaciones y aportes; será de enfoque cuantitativo, por se hará una distribución y conteo de frecuencias, porcentajes, el alcance es descriptivo por que se describirá la variable proceso de captación de Oficiales ingenieros de sistemas para la buena gestión de la información de la FAP; que será diseño no experimental, porque no se va a realizar experimento alguno específico, y es transversal porque se adquirieron los datos en un solo momento.

Para ello, se plantea la pregunta principal ¿De qué manera el proceso de captación de Oficiales ingenieros de sistemas permite la buena gestión de información digital de la FAP en el año 2023?, con el objetivo de lograr la captación de Oficiales ingenieros de sistemas para la buena gestión de información digital de la FAP en el año 2023.

En tal sentido, la hipótesis es que, al contar con un perfil profesional “Oficial de ingeniería de sistemas” se podrá lograr una mejor selección en el proceso de captación de los nuevos Oficiales, lo cual permitirá una buena gestión de la información digital en la FAP en el año 2023, así mismo podrá servir como guía fundamental para la mejora continua de dicho proceso y para los Oficiales que se encuentren actualmente en carrera.

Como mencionamos existen 3 maneras de adquirir la especialidad de Ingeniería de Sistemas dentro de la FAP: la primera mediante la postulación a la EOFAP, la segunda mediante la reclasificación de pilotos y la tercera mediante el proceso de asimilación de profesionales procedentes de universidades.

Si bien es cierto, todos los que adquieren la especialidad mediante las tres formas antes mencionadas, pasan por rigurosas pruebas de aptitud, psicofísicas, médicas y de conocimientos. Es necesario establecer un perfil profesional especializado ya que, esta especialidad tiene muchas especializaciones como por

ejemplo: administrador de base de datos o arquitecto de software, codificador, programador o desarrollador de software, analista de sistemas, administrador de servidores web, especialista en redes y comunicaciones, etc., y hoy en día, en la especialidad de ingeniería de sistemas requiere ciertos perfiles profesionales, para lo cual se hace necesario plantear perfiles más específicos con la finalidad de poder tener una selección aún más rigurosa, en el caso de los postulantes a la EOFAP, si bien es cierto los conocimientos los irán adquiriendo a lo largo de los cinco (05) años de formación, aun así es necesario de contar con ciertas habilidades blandas para el óptimo desempeño dentro de la especialidad, en el caso de los que Oficiales que son reclasificados antes de darles la especialidad es necesario tener en cuenta estas mismas habilidades, y para los Oficiales procedentes de universidades es necesario que sus perfiles profesionales correspondan a alguna de las especialidades propuestas en el presente trabajo de investigación, con la finalidad de que se pueda tener una mayor exactitud en la selección de acuerdo a las necesidades específicas de la Institución ya que, el realizar la inducción/ capacitación/ actualización para el trabajo en la Institución se requerirá de presupuesto adicional así como de la inversión de tiempo, por tal motivo es necesario contar con personas que ya se encuentren familiarizadas con las tecnologías que posee la FAP y que les permita involucrarse activa e inmediatamente con los proyectos en curso sin que estos pierdan continuidad y, de la misma manera que puedan aportar a los proyectos futuros.

Por lo expuesto, la propuesta de solución abarca la consideración del perfil profesional “Oficial de Ingeniería de Sistemas”, que se menciona en la sección anexos, así como todas las consideraciones que podrían servir de referencia para capacitaciones a los Oficiales que ya tienen la especialidad de ingeniería de sistemas en la Institución, así como en habilidades blandas a fin de que puedan interactuar satisfactoriamente en la implementación de tecnologías de información en todas las áreas y dependencias Fuerza Aérea del Perú.

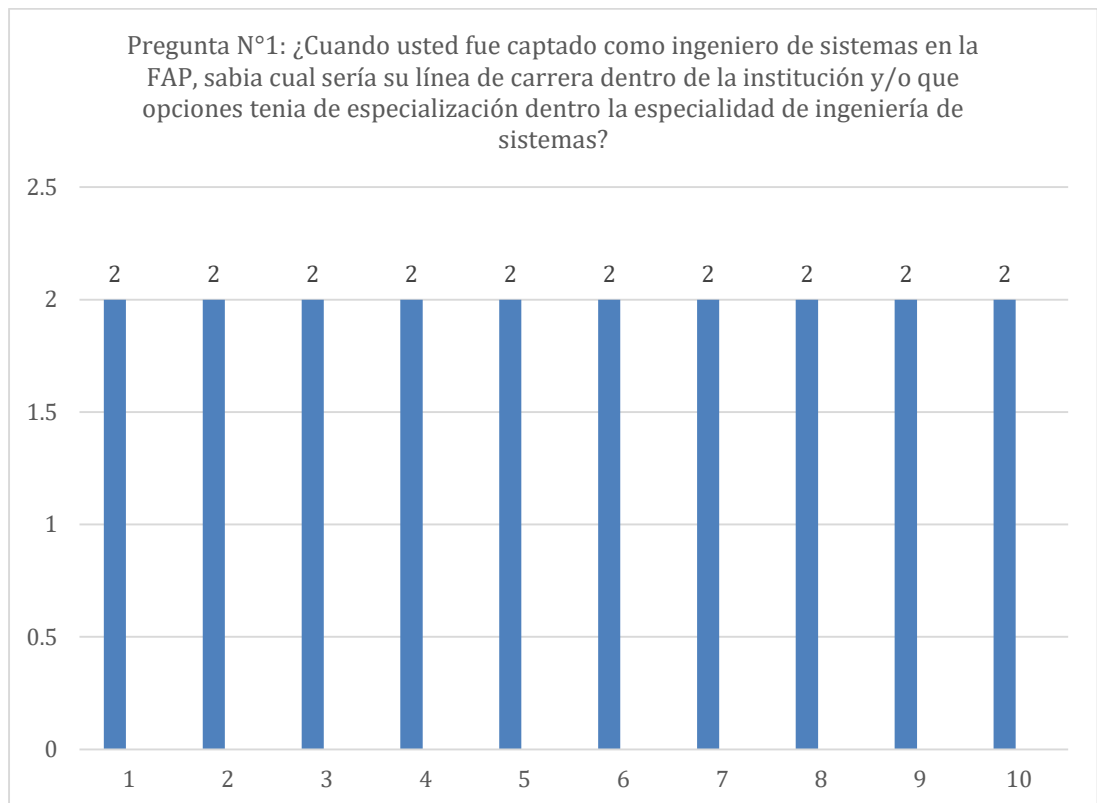
## **CAPÍTULO VI**

## **RESULTADOS**

## VI. RESULTADOS

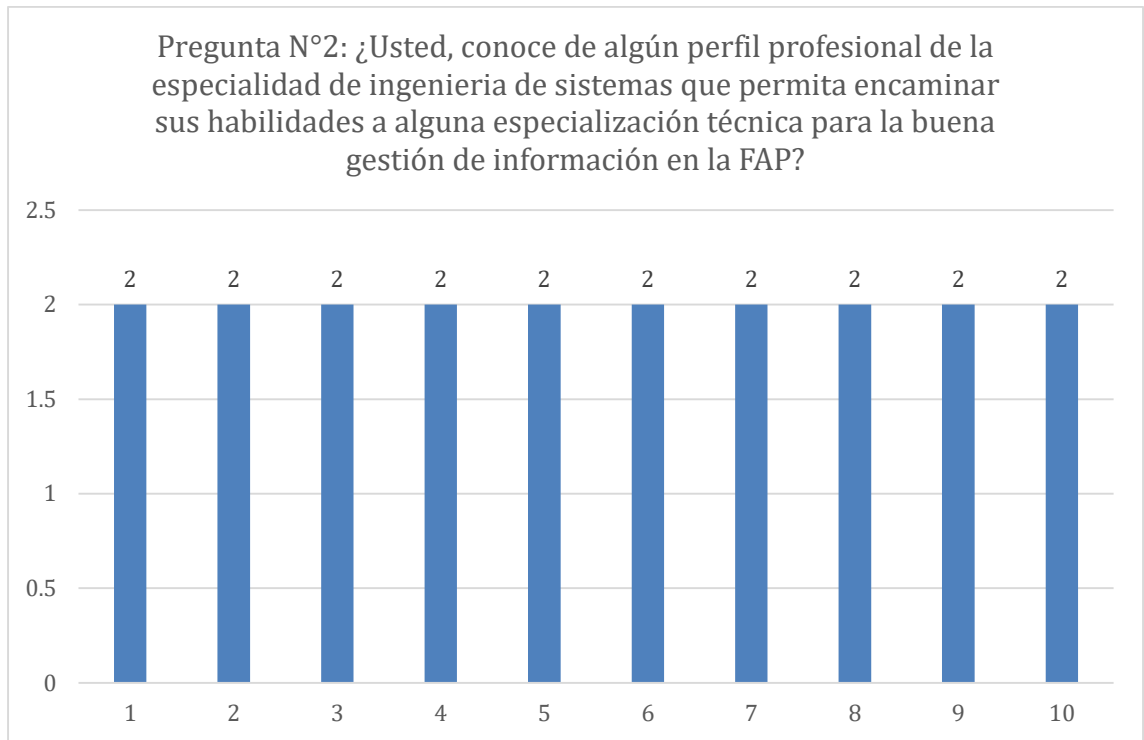
Teniendo en cuenta la recolección de la información de datos para poder medir la información analizada en la presente investigación: (1 = SI y 2 = NO).

Figura 6.1.- Línea de carrera de los Oficiales ingenieros de sistemas.



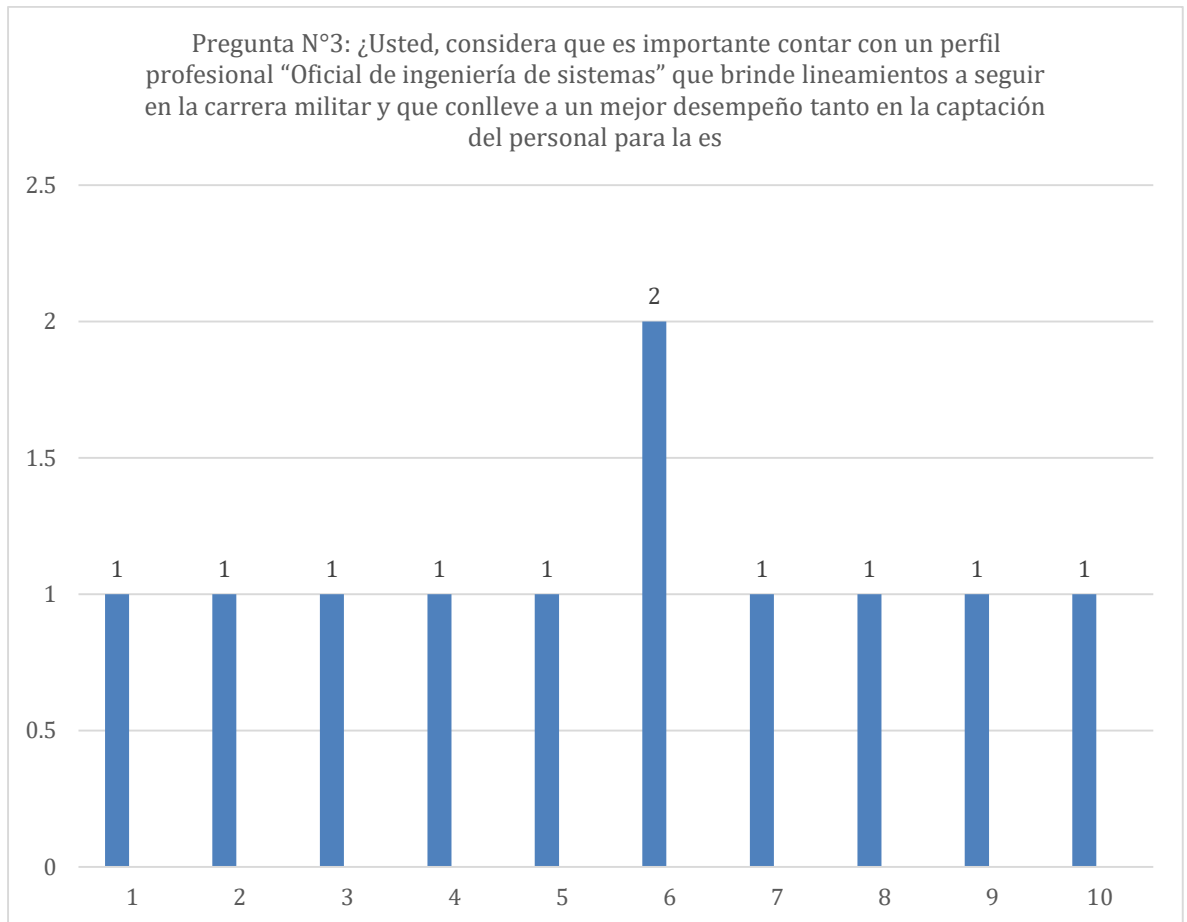
**Nota. - Los Oficiales ingenieros de sistemas encuestados, opinan que no tenían conocimiento de la línea de carrera cuando ingresaron a la especialidad.**

Figura 6.2.- Perfil profesional de la especialidad de ingeniería de sistemas.



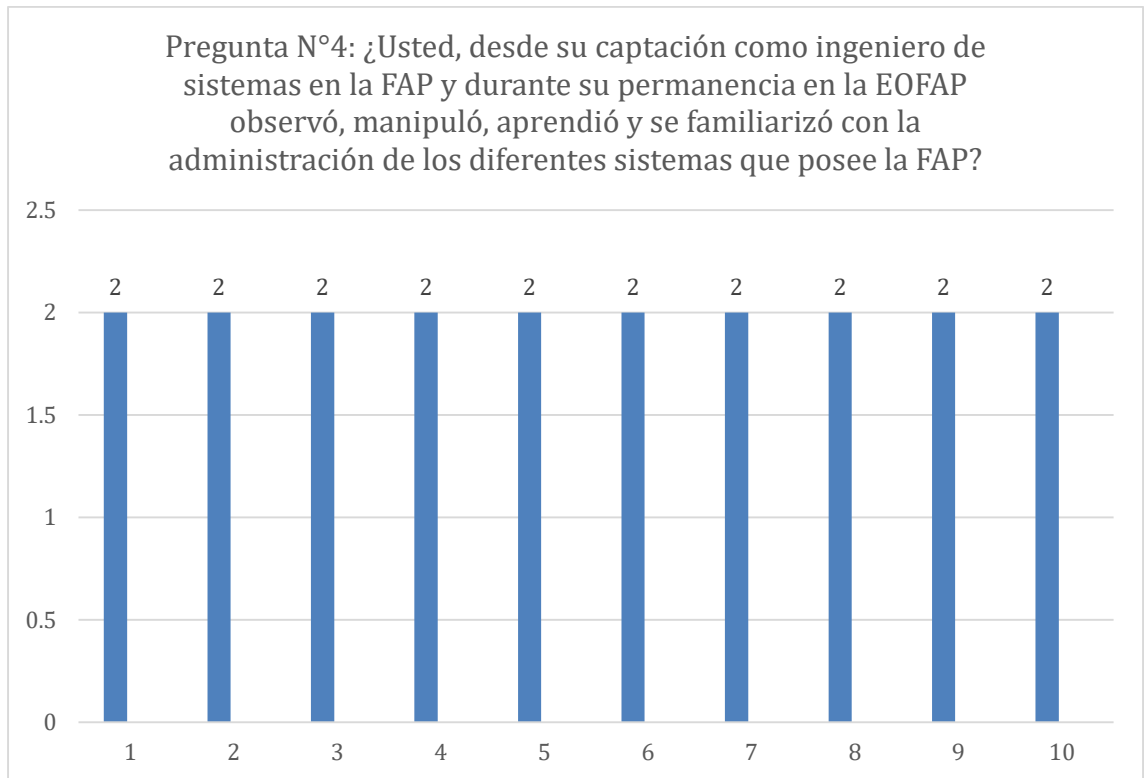
**Nota. - Los ingenieros de sistemas encuestados, no conocen que exista algún perfil de la especialidad de ingeniería de sistemas.**

Figura 6.3.- Importancia del perfil profesional “Oficial de ingeniería de sistemas”.



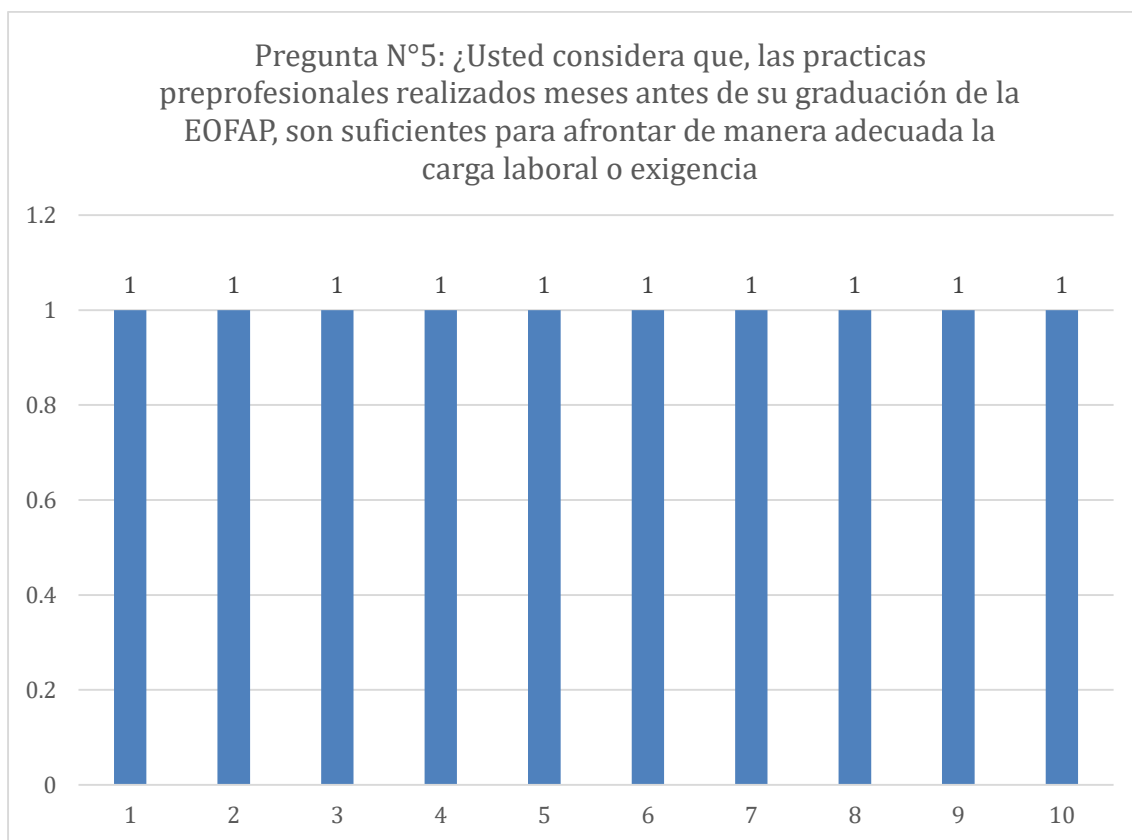
**Nota. - La mayoría de los ingenieros de sistemas encuestados opinan que si es importante el perfil de “Oficial de ingeniería de sistemas”**

Figura 6.4.- Familiarización con los sistemas que posee la FAP.



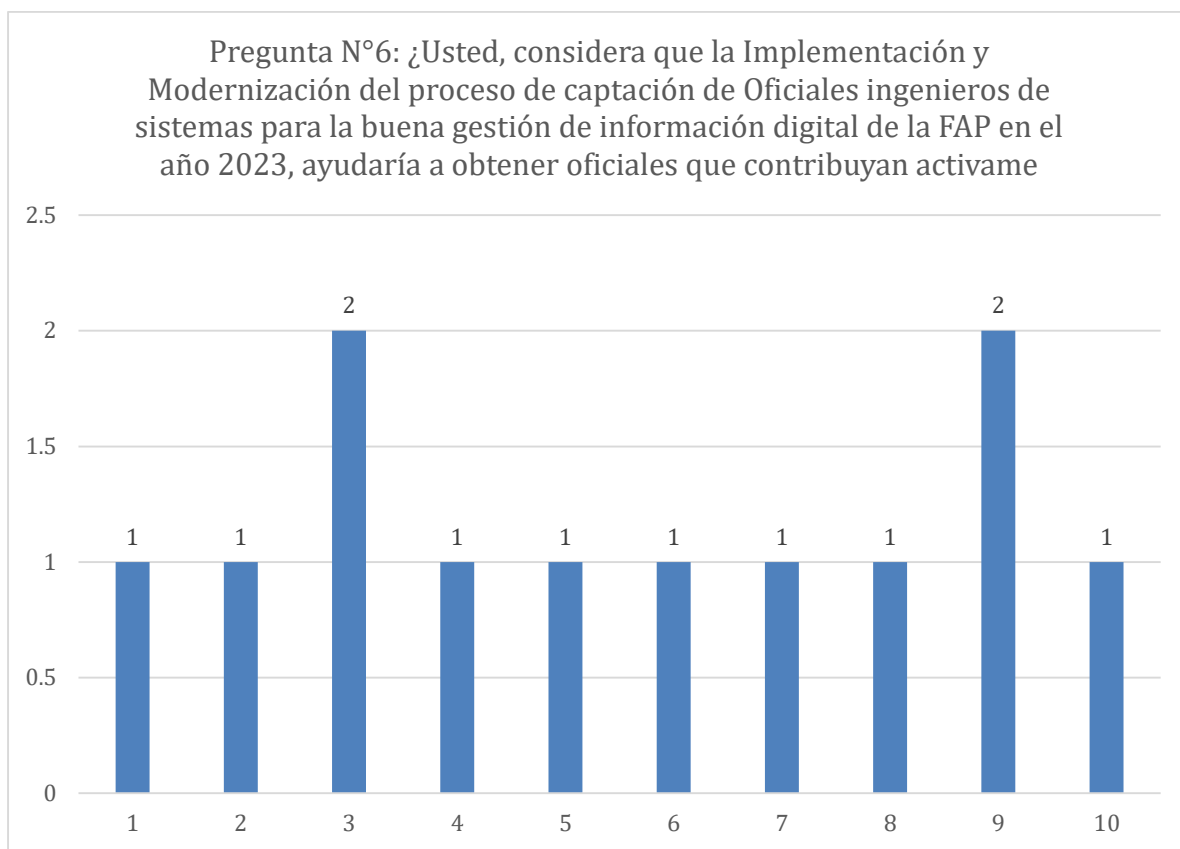
**Nota. – Los ingenieros de sistemas encuestados indican que no tuvieron ninguna familiarización con los sistemas que administra y posee la FAP antes de graduarse.**

Figura 6.5.- Prácticas profesionales antes de graduarse de la EOFAP.



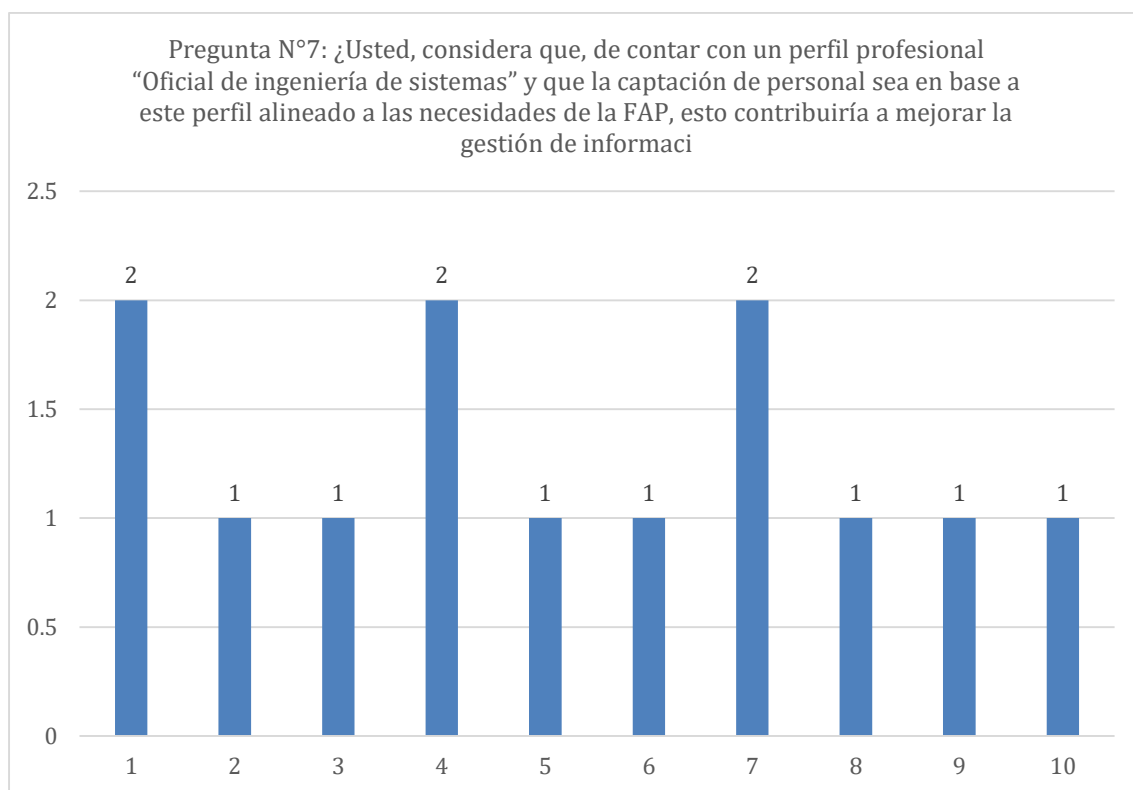
**Nota. – Los ingenieros de sistemas encuestados, considera que las prácticas profesionales antes de graduarse no son suficientes.**

Figura 6.6.- Implementación y modernización del proceso de captación.



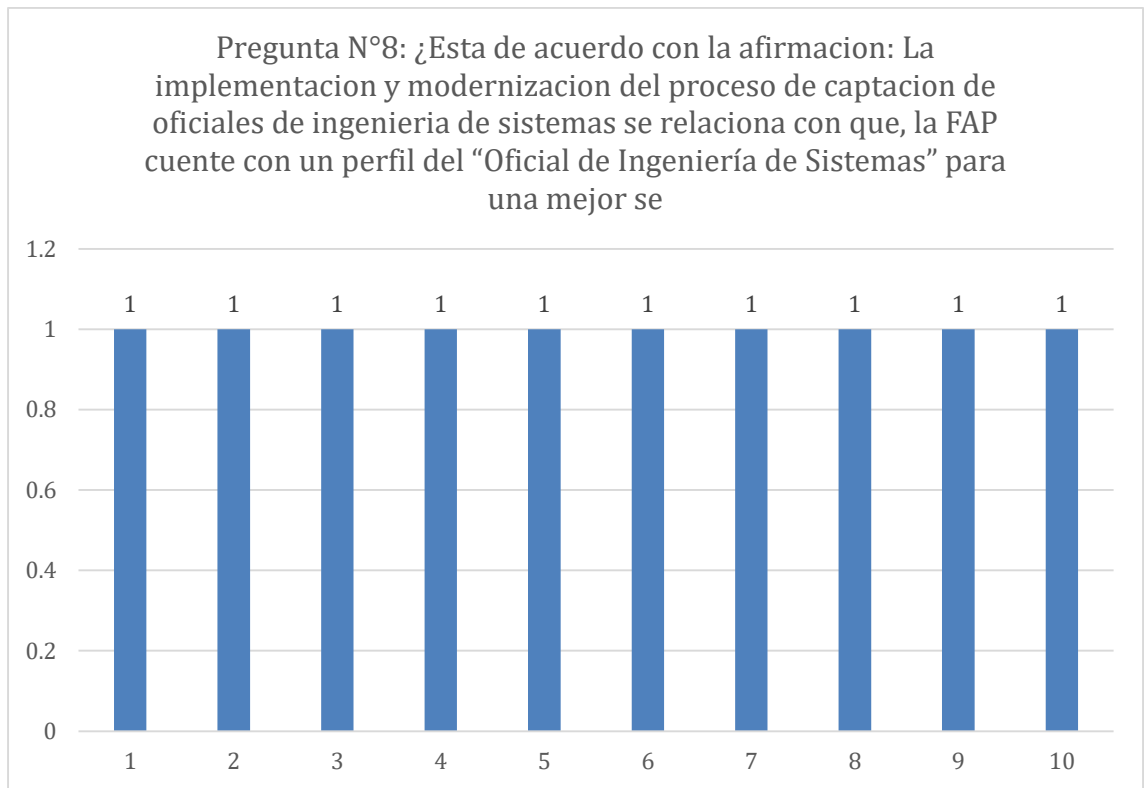
**Nota. - La mayoría de los ingenieros de sistemas encuestados, indica que la implementación y modernización del proceso de captación contribuirá de manera positiva.**

Figura 6.7.- El perfil profesional “Oficial de ingeniería de sistemas” y su contribución con la mejora de la gestión de información digital.



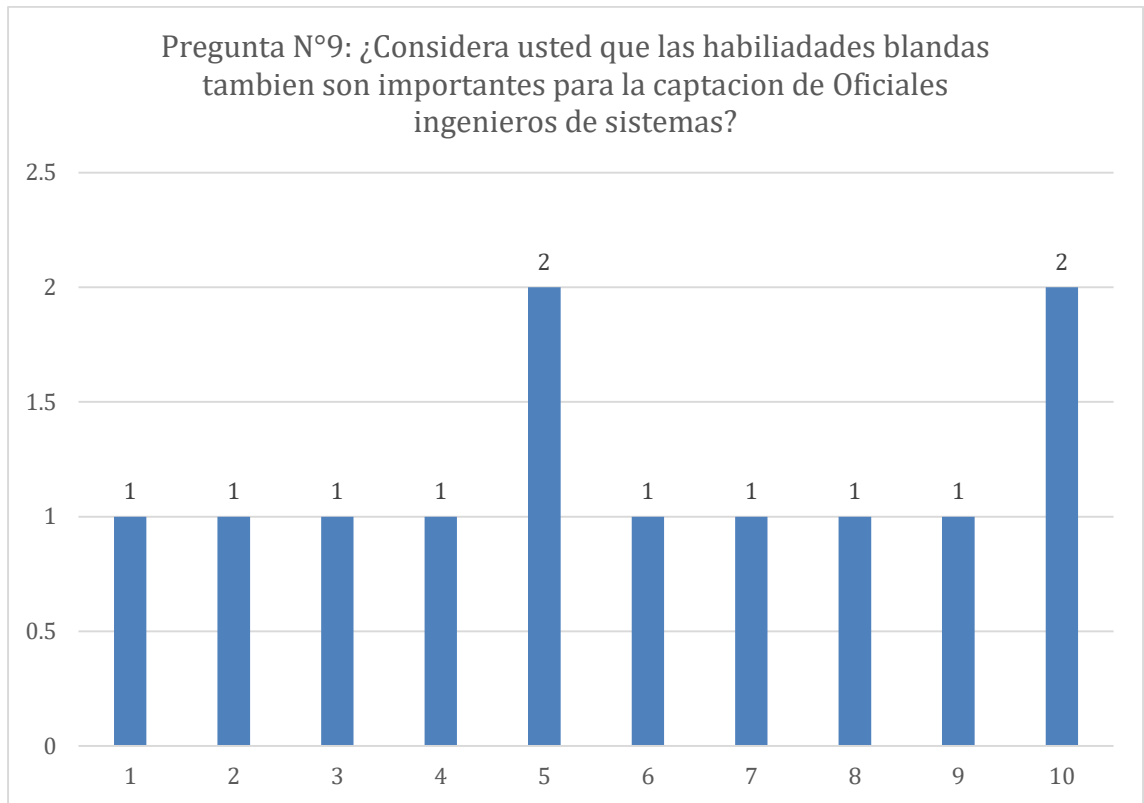
**Nota. - La mayoría de los ingenieros de sistemas encuestados, refiere que el contar con este perfil contribuirá a mejorar la gestión de la información en el proceso de captación.**

Figura 6.8. – La implementación y modernización del proceso de captación se relaciona con la propuesta de un perfil profesional “Oficial ingeniero de sistemas”.



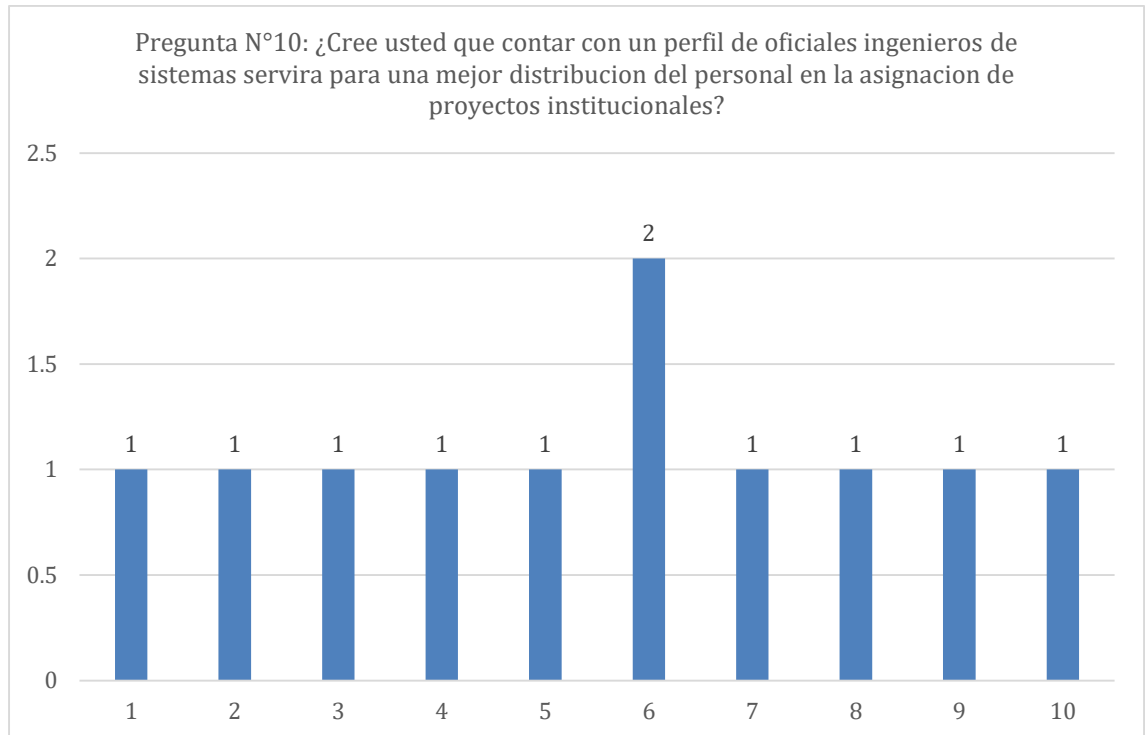
**Nota. - Los ingenieros de sistemas encuestados, si está de acuerdo que para implementar y modernizar el proceso de captación es necesario el perfil profesional “Oficial ingeniero de sistemas”**

Figura 6.9.- Habilidades blandas en los ingenieros de sistemas.



**Nota. - La mayoría de los ingenieros de sistemas encuestados, indican que si es importante las habilidades blandas para la especialidad de ingeniería de sistemas.**

Figura 6.10.-Perfil profesional y la distribución del personal en proyectos institucionales.



**Nota. - La mayoría de los ingenieros de sistemas graduados en la FAP, indican que, contar con un perfil profesional contribuirá con la distribución de personal para los proyectos institucionales.**

## Estadística inferencial

Tabla 1.- Correlación de variables de investigación

PROCESO DE BUENA CAPTACION GESTION DE DE INFORMACION RANGO X RANGO Y d d2 OFICIALES DIGITAL DE LA ING DE FAP SISTEMAS						
30	18	9	5.5	3.5	12.25	
29	18	5.5	5	0.5	0.25	
29	18	5	4.5	0.5	0.25	
29	18	4.5	4	0.5	0.25	
28	18	2	3.5	-1.5	2.25	
29	18	3	3	0	0	
27	18	1	2.5	-1.5	2.25	
29	18	1.5	2	-0.5	0.25	
33	18	2	1.5	0.5	0.25	
29	18	1	1	0	0	

**Nota. - distribución de frecuencias de variables a relacionar**

**Por lo tanto.**

- La región de aceptación es de -2.3 a 2.3 de la hipótesis nula en la investigación
- Decisión: se rechaza la hipótesis nula.
- **Conclusión: existe evidencia estadística suficiente para determinar que el rho de Spearman es diferente de cero, lo que significa que las variables de la investigación cuentan con relación significativa.**

n	10
suma	
d2	18
rho	-
spearman	1068.2

Estadístico de prueba

$$t = \frac{\rho}{\sqrt{\frac{1 - \rho^2}{n - 2}}}$$

n	10
gl	8
nivel	
de	
significancia	0.05
valo	2.30
r crítico	600414
	-
t	3.16229152

CÁLCULO DE COEFICIENTE DE  
CORRELACIÓN DE SPEARMAN

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

$\rho$ : Coeficiente de correlación de Spearman  
 $d$ : es la diferencia entre los correspondientes  
 datos de orden de x - y.  
 n : número de parejas de datos.

d  d2

## **CAPÍTULO VII**

### **CONCLUSIONES**

## VII. CONCLUSIONES

Finalmente, se tiene que concluir considerando que para describir el proceso de captación de Oficiales ingenieros de sistemas para la buena gestión de información digital de la FAP; se debe tener en cuenta la recopilación de información con los resultados de la presente investigación por lo que es preciso concluir lo siguiente:

- a. Considerando el objetivo general: Lograr la captación de Oficiales ingenieros de sistemas para que realicen una buena gestión de la información digital de la FAP en el año 2023.

El proceso de captación de ingenieros de sistemas permite la buena gestión de información digital de la FAP, conforme se demuestra en la presente investigación, que refiere la relación entre la captación de ingenieros de sistemas permite una buena gestión de información institucional.

El estudio satisfactorio, concluye que las hipótesis planteadas son aceptadas con una confiabilidad del 95%, debido a que existe un error del 5%, y demuestra en el cálculo de la rho de Spearman que existe evidencia estadística suficiente para determinar que es diferente de cero.

Por lo tanto, se concluye que la mayoría de los especialistas ingenieros de sistemas consideran que la modernización del proceso de captación de Oficiales ingenieros de sistemas permitirá la buena gestión de información digital de la FAP en el año 2023, ya que esto aumentará las habilidades técnicas de gestión práctica.

- b. Con respecto al primer objetivo específico de la presente investigación: Perfeccionar los cuatro (04) perfiles profesionales propuesto en el presente trabajo de investigación para la especialidad de ingeniería de sistemas que requiere la Institución para poder trabajar de forma efectiva y con mejora continua el área de informática en todas sus unidades y dependencias respectivamente.

Asimismo, se concluye que la mayoría de los especialistas ingenieros de sistemas consideran que las practicas preprofesionales no son suficientes para afrontar de manera adecuada la carga laboral o exigencia de las dependencias donde se desempeñan, esto debido a la falta de perfeccionamiento y entrenamiento practico respectivamente.

Es preciso indicar que la mayoría de los especialistas ingenieros de sistemas, en su permanencia en la EOFAP observa, que no han aprendido acerca de las tecnologías de información que gestiona la FAP.

Los especialistas ingenieros de sistemas FAP, manifiestan en su mayoría que no han aprendido acerca de las generalidades para poder familiarizarse con estándar que tecnologías de información y que les permita un rápido desempeño en sus labores en la Institución.

Los especialistas ingenieros de sistemas FAP, afirman que es preciso considerar en un perfil profesional “Oficial de ingeniería de sistemas” que norme y guie a la captación de Oficiales procedentes de universidad para la especialidad de ingeniería de sistemas y brinde una proyección para los Oficiales que ya poseen la especialidad.

- c. Con respecto al segundo objetivo específico de la presente investigación: se debe motivar a los Ingenieros de Sistemas de la FAP, para que cuenten con los conocimientos y habilidades blandas necesarias, es preciso que se concientice y se motive al personal de la especialidad a estar a la altura de los avances tecnológicos, teniendo en consideración que el uso de las tecnologías de información hoy en día, generan un gran impacto social en toda las organizaciones públicas, privadas, militares, policiales y civiles.
- d. Con respecto al tercer objetivo específico se debe permitir que el empleo de la tecnología de información en la FAP contribuya a la modernización del Estado, mediante el empleo de la investigación científica aplicando los conocimientos de las especialidades de la Ingeniería de Sistemas coadyuvando al desarrollo tecnológico que las Fuerzas Armadas pueden brindar para el desarrollo nacional del país.

**CAPÍTULO VIII**  
**RECOMENDACIONES**

## VIII. RECOMENDACIONES

- a. Que, la Dirección de Telemática y el Servicio de Informática como entes que dirigen el sistema de informática Institucional en coordinación con la Dirección de Administración de Personal establezca el perfil profesional “Oficial de ingeniería de sistemas” actualizando el plan de carrera en forma constante y permanente; asimismo los ingenieros de sistemas, requeridos para el proceso de asimilación, deben contar con dichas especializaciones para poder iniciar sus actividades de trabajo en la Institución.
- b. Que, la Dirección de Telemática de la Fuerza Aérea del Perú, como ente rector de tecnología, gestione ante la Dirección General de Educación y Doctrina, cursos de capacitación de acuerdo con los requerimientos actuales que tiene la Institución, o en todo caso gestione presupuesto ante el Estado Mayor General para contratar personal especializado y elaborar un Plan que coadyuve al fortalecimiento de competencias del personal de informática y sistemas de la institución.
- c. Que, la Dirección de Telemática de la Fuerza Aérea del Perú, realice un adiestramiento (orientación) y evaluación del personal de Oficiales ingenieros de sistemas, para lo que se propone que estos efectivos sean destacados a unidades técnicas de informática como Servicio de Informática, Puesto de Comando, Centro de Desarrollo de Proyectos u Hospital Central por un periodo de 12 meses, lo que además permitirá una transferencia de conocimientos y experiencias en el área de tecnología con la realidad actual de empleo de sistemas informáticos, antes de ser asignados de acuerdo a sus capacidades (selección) a otras Unidades o Dependencias.
- d. Que, la Dirección de Telemática en coordinación con el Servicio de Informática deberá hacer que se mantenga actualizada toda la normatividad que concierne a las tecnologías de la información de acuerdo con los avances tecnológicos, con la finalidad de continuar siendo una Fuerza Aérea moderna líder en el ámbito Aeroespacial, como lo dice la visión de la Institución.

- e. Que, la Dirección de Telemática en coordinación con el Servicio de Informática deberá hacer que se realice la actualización y perfeccionamiento constante del perfil profesional “Oficial de ingeniería de sistemas”, de acuerdo con la normatividad vigente, considerando lo que se muestra en la sección anexos del presente trabajo de investigación.

**CAPITULOS IX**

**REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

## IX. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Adecco. (2018 de noviembre de 2018). *Adecco*. Obtenido de <https://blog.adecco.com.mx/2018/11/30/que-es-reclutamiento-seleccion-personal/>

Aiken, L. (1982). Validez del contenido y confiabilidad de elementos individuales o cuestionarios. En L. Aiken, *Validez del contenido y confiabilidad de elementos individuales o cuestionarios* (pág. 11).

Albarracín Palacios, J. (25 de mayo de 2010). *MKT y Comunicación*. Obtenido de <https://mkt-comunicacion.blogspot.com/2010/05/la-imagen-institucional-frente-la.html>

Álvarez, N. (junio de 2016). *Slideshare*. Obtenido de <https://www.slideshare.net/NoeliaAlvarez6/proceso-de-captacion-y-seleccin-del-capital-humano>

Antúnez Marcos, S. (1997). Proyectar una buena imagen, ¿cómo nos damos a conocer?

Arias, F. (2006). El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica. En F. Arias, *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica*.

Arrieche, L. Leydi J. (2014) Captación del Talento Humano como procesos determinantes en la efectividad laboral de los funcionarios de la policía del Estado Carabobo Universidad de Carabobo Facultad de ciencias económicas y sociales área de estudios de postgrado maestría en administración del trabajo y relaciones laborales.

Baeza Feer, J., Escudero Illanes, M., Gómez de la Torre, A., Pastrana, E., Pérez Enriquez, D., Jorge Ramalho, A., . . . Vera, D. (2018). El Nuevo Rol de las Fuerzas Armadas. Lima.

Baeza Freer, J., Escudero Illanes, M., Gomés de la Torre, A., Pastrana, E., Pérez Enríquez, D., Jorge Ramalho, A., . . . Vera, D. (2018). El Nuevo Rol de las Fuerzas Armadas. Lima.

Bizneo. (s.f.). *Bizneo*. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/reclutamiento-de-personal/>

Bizneo Blog. (s.f.). *Bizneo Blog*. Obtenido de <https://www.bizneo.com/blog/plan-de-acogida-para-nuevos-empleados/>

Buendía, L., Colás, P., & Hernández, F. (1998). Madrid: McGraw-Hill.

Castro, M. (2003). El proyecto de Investigación y su esquema de elaboración (2da Edición). En M. Castro. Caracas: Uyapal.

Cerato, D. (20 de Julio de 2014). *Relaciones Públicas*. Obtenido de <https://titipopp.wordpress.com/2014/07/20/publico-interno-y-externo/>

Cetis, L. (10 de septiembre de 2015). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/induccin-de-personal-que-es-tipos-y-etapas/>

Chiavenato, I. (1992). Administración de Recursos Humanos. En I. Chiavenato. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

CMA Comunicación. (s.f.). *CMA*. Obtenido de <https://cmacomunicacion.com/personalidad-corporativa-todo-lo-que-debes-saber/>

Condreau, R. (30 de noviembre de 2016). *Integratec*. Obtenido de <https://www.integratec.com/blog/perfiles-de-puesto.html>

Da Silva, D. (10 de noviembre de 2020). *Zendesk*. Obtenido de <https://www.zendesk.com.mx/blog/identidad-corporativa/>

De Casas, V., Iguacel, V., & Scalabroni, G. (2012). *Fundación Veritas*. Obtenido de [https://rrppfu.files.wordpress.com/2012/08/modulo-1\\_relaciones-pc3bpublicas-empresariales.pdf](https://rrppfu.files.wordpress.com/2012/08/modulo-1_relaciones-pc3bpublicas-empresariales.pdf)

Defensa, M. d. (2005). *Libro Blanco de la Defensa Nacional*. Lima.

Díaz Mohedo, M., & Vicente Bújez, A. (2011). Los jóvenes como consumidores de la era digital. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 130.

Directiva de Telemática de la Organización del Servicio de Informática – DITEL 20-54 del 05 julio 2018,

Dirección General de Medios de Comunicación. (s.f.). *Medios ULA*. Obtenido de <http://www.medios.ula.ve/identidad-institucional>

Efiempresa. (1993). *Efiempresa*. Obtenido de <https://efiempresa.com/blog/efiempresa-estrategias-de-captacion-y-retencion-de-talenos/>

Equipo de Tutores. (s.f.). En E. d. Tutores, *Selección de Personal* (pág. 2). Editorial Elearning.

ESAN. (2016 de septiembre de 2016). *Conexión ESAN*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/09/el-reclutamiento-de-los-recursos-humanos/>

ESAN. (12 de enero de 2018). *Conexion Esan*. Obtenido de <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2018/01/que-es-la-identidad-corporativa/>

Escuela Superior de Guerra Aérea. (27 de junio de 2017). Manual ESFAP 50-1. *Elaboración de trabajos de investigación*. La Molina, Lima, Perú: ESFAP.

Factorial Blog. (28 de mayo de 2021). *Factorial Blog*. Obtenido de <https://factorialhr.es/blog/seleccion-de-personal-de-una-empresa/>

Fariñas, A., Gómez, M., Ramos, Y., & Rivero, Y. (noviembre de 2010). *Bloque Metodológico de la Investigación*. Obtenido de <https://bloquemetodologicodelainvestigacionudo2010.wordpress.com/tecnicas-e-instrumentos-de-recoleccion-de-datos/#:~:text=Un%20instrumento%20de%20recolecti%C3%B3n%20de,y%20extraer%20de%20ellos%20informaci%C3%B3n.&text=%E2%88%92%20Es%20un%20mecanismo%20rec>

Flores Sisalima Guido Paul (2022) Propuesta para el mejoramiento de procesos de selección, contratación, inducción de los funcionarios de la empresa Toyocuenca S.A. mediante modelo por competencias. Universidad Politécnica Salesiana Ecuador Maestría en administración de empresas, mención gestión de proyectos. RPC-SO'30NO'502-2019.

Gabriel, L. (03 de julio de 2019). *Rock Content*. Obtenido de <https://rockcontent.com/es/blog/identidad-corporativa/>

García Ferrando. (s.f.). *SCRIBD*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/244035493/La-encuesta-Garcia-Ferrando-docx>

García, A. (08 de diciembre de 2015). *Prezi*. Obtenido de <https://prezi.com/48-hue5uafup/la-seleccion-y-orientacion-de-los-recursos-humanos/#:~:text=La%20orientaci%C3%B3n%20es%20la%20actividad,personas%20con%20las%20que%20trabajar%C3%A1n.>

García M. (2018) Epistemología, Naturaleza, Fundamentos de la investigación científica Editorial Saxo Yo Publico Lima Perú Edición Primera.

George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Window step by step: a simple guide and reference. 11.0 update (4th ed.)*. Boston: MA: Allyn y Bacon.

GeoVictoria. (s.f.). *GeoVictoria*. Obtenido de <https://www.geovictoria.com/mx/seleccion-de-personal/>

Gestión.Org. (s.f.). *Gestión.Org*. Obtenido de <https://www.gestion.org/entorno-de-la-empresa/>

Hernández Sampieri, R. (2003). *Metodología de la Investigación*.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

Hurtado, J. (2012). *Metodología de la Investigación: Guía para una comprensión holística de la ciencia*. Bogotá-Caracas.

INCADEM. (21 de Julio de 2020). *YouTube*. Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=vDm81Coibgk>

Jaén, I. (24 de febrero de 2020). *Branding y Marketing Estratégico*. Obtenido de <https://ignaciojaen.es/personalidad-identidad-imagen-corporativa/>

Jiménez Paneque, R. (1998). *Metodología de la Investigación*. La Habana.

Kerlinger, F. (2002). *Investigación del Comportamiento*. México: Mc Graw Hill.

León, N. (s.f.). *Core*. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/80531608.pdf>

Levin, R., & Rubín, D. (2004). *Estadística para Administración y Economía*. En R. Levin, & D. Rubin, *Estadística para Administración y Economía* (pág. 10). Pearson Education.

López, J. F. (21 de enero de 2020). *Economipedia*. Obtenido de <https://economipedia.com/definiciones/captacion-recursos-humanos.html#:~:text=La%20captaci%C3%B3n%20de%20recursos%20humanos,%C3%BAltimo%2C%20integrarlas%20en%20la%20organizaci%C3%B3n>

Manterola Delgado, C. (2001). *La Revista Chilena de Cirugía*. 230.

Manuel, A., Bonilla, C., & Moreno Eugenia. (1997). *Relaciones Públicas*. México: EDAMEX.

Martínez, Y., Piña, R., Ramírez, A., Rodríguez, M., & Villalta, L. (01 de marzo de 2009). *Overblog*. Obtenido de <http://google.over-blog.es/article-28522437.html>

Martini, N. (1998). *RRPPNET*. Obtenido de <https://www.rrppnet.com.ar/defrrpp.htm>

Medios ULA. (s.f.). *Medios ULA "Dirección General de Medios de Comunicación"*. Obtenido de <http://www.medios.ula.ve/identidad-institucional>

Moncayo, P. (1995). *Fuerzas Armadas y Sociedad*. Ecuador: Corporación Editora Nacional.

Mondragón Barrera, M. (204). *Uso de la Comunicación de Spearman en un Estudio de Investigación en Fisioterapia*. México: International Thomson Editores.

Mora, D., Rospigliosi, F., Abad, S., & Basombrío, C. (2001). En *Las Fuerzas Armadas en la transición democrática del Perú* (pág. 49). Lima: Instituto de Estudios Peruanos.

Nava, D., & Mesones, K. (2008). *Análisis de la promoción para la asignación de cargos al personal interno - IPOSTEL*.

NeoAttack. (s.f.). *NeoAttack*. Obtenido de <https://neoattack.com/que-es-la-imagen-corporativa/>

Oracle, (22 de mayo del 2020), “FAP pionera en implementar el modelo de Cloud Computing en el sector público” recuperado de: <https://www.oracle.com/pe/corporate/pressrelease/fap-cloud-computing-model-public-sector-2020-05-22.html>

Orientación Universia. (26 de marzo de 2020). *Orientación Universia*. Obtenido de [https://orientacion.universia.edu.pe/infodetail/orientacion/orientacion\\_vocacional/que-comprende-la-carrera-de-ciencias-de-la-comunicacion-5766.html](https://orientacion.universia.edu.pe/infodetail/orientacion/orientacion_vocacional/que-comprende-la-carrera-de-ciencias-de-la-comunicacion-5766.html)

Padrón G., J. (s.f.). *Bases del Concepto de Investigación Aplicada*. Obtenido de <http://padron.entretemas.com.ve/InvAplicada/index.htm>

Palacios, M., & Díaz, J. (2007). *Técnicas e Instrumentos de Investigación*.

Perú 21. (17 de 11 de 2019). *El retorno de los militares en la escena política de América del Sur [ANÁLISIS]*. Obtenido de <https://peru21.pe/mundo/el-retorno-de-los-militares-en-la-escena-politica-de-america-del-sur-analisis-noticia/>

Postgrado, C. E. (s.f.). *CEUPE*. Obtenido de <https://www.ceupe.com/blog/que-es-la-cultura-corporativa.html>

Presidencia del Consejo de ministros. (22 de abril de 2003). Decreto Supremo N° 043-2003-PCM. Perú.

Pujadas, A. M. (marzo de 2017). *El Método Hipotético - Deductivo de Karl Popper*. Obtenido de <https://andreumarfull.com/2019/12/18/el-metodo-hipotetico-deductivo/>

Qualtrics. (s.f.). *Qualtrics*. Obtenido de <https://www.qualtrics.com/es/gestion-de-la-experiencia/investigacion/investigacion-cuantitativa/>

Question Pro. (s.f.). *Question Pro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/seleccion-de-personal/>

QuestionPro. (s.f.). *QuestionPro*. Obtenido de <https://www.questionpro.com/blog/es/seleccion-de-personal/>

Relat, J. M. (2010). *Revisiones Temáticas*. Córdoba: RAPD ONLINE VOL. 33.

República, C. d. (13 de octubre de 2004). Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas. *Diario Oficial el Peruano*, pág. 278150.

Rivas Pardo, P. A. (2016). *Defensa Interna de los países de América Central*. Santiago de Chile.

Rivas Tovar, L. (2010). *Monografías sobre Trabajo en Equipo*.

RRHH-WEB.COM. (s.f.). *RRHH-WEB.COM "La web de los recursos humanos y del empleo"*. Obtenido de <https://www.rrhh-web.com/reclutamientoyseleccion.html>

Ruiz Mitjana, L. (2018). *Psicología y Mente*. Obtenido de <https://psicologiymente.com/miscelanea/alfa-de-cronbach>

Salas Macchiavello, M. (21 de octubre de 2010). *El blog de Miguel Ángel Salas Macchiavello*. Obtenido de <https://salasmacchiavello.blogspot.com/2010/10/reglamento-de-organizacion-y-funciones.html>

Salgado, J. (2008). *Selección de Recursos Humanos por Competencias en las Administraciones Públicas: Evidencias basadas en la Investigación*. Santiago de Compostela.

Sánchez Martínez, C. (26 de enero de 2009). *Gestiopolis*. Obtenido de <https://www.gestiopolis.com/relaciones-publicas-e-imagen-corporativa/>

Sánchez, A. (6 de noviembre de 2019). *Concepto Definición*. Obtenido de <https://conceptodefinicion.de/liderazgo/>

Sordo, A. I. (31 de mayo de 2021). *HubSpot*. Obtenido de <https://blog.hubspot.es/marketing/imagen-corporativa>

Soriano Giménez, J. C. (17 de septiembre de 2010). *Psicología de las Organizaciones* UNED. Obtenido de <https://psicologiaorganizacionesuned.wordpress.com/2010/09/17/el-proceso-de-captacion-de-los-recursos-humanos/>

TECHEDGE. (09 de septiembre de 2020). *TECHEDGE GROUP*. Obtenido de <https://www.techedgegroup.com/es/blog/cultura-organizacional-frente-pandemia>

Trenza, A. (27 de febrero de 2020). *El blog de Ana Trenza*. Obtenido de <https://anatrenza.com/mision-vision-y-valores-de-una-empresa-definicion-y-ejemplos/>

Uribe Treviño, S. (s.f.). *TAM "Gobierno del Estado"*. Obtenido de <https://www.tamaulipas.gob.mx/educacion/por-que-seleccionar-al-personal-que-va-a-ejercer-funciones-docentes-en-educacion-basica/>

Vargas Cordero, Z. (2008). La Investigación Aplicada: Una forma de conocer las realidades con evidencia científica. *Revista Educación*, 159.

Viva el Software. (4 de mayo de 2016). *Viva el Software*. Obtenido de <https://vivaelssoftwarelibre.com/test-de-kolmogorov-smirnov-en-r/>

Zapata, L. (28 de mayo de 2020). *Talentos Reunidos*. Obtenido de <https://talentosreunidos.com/2020/05/28/comunicacion-360-grados/>

**CAPÍTULO X**  
**ANEXOS**

## **X. ANEXOS**

### **PERFIL PROFESIONAL “OFICIAL DE INGENIERIA DE SISTEMAS”**

#### **1. GENERALIDADES**

En el país como todo estado tiene el deber de brindar seguridad a sus ciudadanos, defender su territorio y sus intereses, utilizando para ello los medios que estime más adecuados en el marco del derecho, la Fuerza Aérea del Perú tiene como visión ser una Fuerza Aérea moderna, líder en el ámbito aeroespacial nacional y regional, con presencia internacional, disuasiva en la paz y decisiva en la guerra. Y para ello debe alcanzar niveles de excelencia educativa en todos los cursos y programas de educación, formación capacitación y entrenamiento asegurando una cobertura y un mejor contenido, maximizando el uso de tecnología de punta, para que su personal militar se desempeñe en forma eficiente y eficaz en los cargos que la institución le designe.

Por tanto, en cuanto al concepto de Ingeniería de Sistemas es el conjunto de recursos humanos, materiales metodológicos a través de los cuales se recolectan, almacenan, recuperan, procesan y comunican datos e información con el objetivo de lograr una gestión eficiente en las operaciones de una organización. La Ingeniería de Sistemas es una rama de la Ingeniería que permite a los profesionales desarrollar sus destrezas en el análisis, diseño y gestión de sistemas, así como en la evaluación y selección de nuevas tecnologías asociadas al área de Ingeniería de Software (que corresponde a desempeñarse como arquitecto de software, codificador o desarrollador de software), Base de Datos, Tecnologías de Información y Seguridad Cibernética.

El perfil profesional “Oficial de ingeniería de sistemas”, ha sido formulado con una visión holística basado en el modelo pedagógico constructivista por especialidades y competencias, considerando que las competencias funcionales son el resultado de un proceso de educación para el desempeño profesional idóneo, eficiente, responsable y competitivo que responda a estándares nacionales e internacionales y que no culmina con el egreso de las escuelas de formación, sino que, lo prepara y acompaña durante el proceso de su desarrollo y ejercicio profesional.

La Estructura del Perfil comprende cuatro (04) especialidades, todas ellas se interrelacionan en forma dinámica, sin embargo, por razones metodológicas se han separado para poder analizarlos y determinar su influencia en el logro de los objetivos institucionales

## **2. OBJETIVOS DEL PERFIL**

### **2.1 Objetivo General**

Crear el perfil profesional “Oficial de ingeniería de sistemas” el cual describe capacidades profesionales expresadas en términos de competencias y sirviendo de base para la elaboración de la estructura curricular y los puestos de trabajo que podrán alcanzar.

### **2.2 Objetivos Específicos**

- Proponer los conocimientos y las competencias funcionales que deberá desarrollar el Oficial de ingeniería de sistemas, con especialización profesional de Ingeniería y Arquitectura de Software. (análisis y diseño moderno de sistemas de información)
- Verificar los conocimientos y las competencias funcionales que deberá desarrollar el Oficial de ingeniería de sistemas con especialización profesional de Base de Datos moderna (big data)
- Determinar los conocimientos y las competencias funcionales que deberá desarrollar el Oficial de ingeniería de sistemas con especialización profesional de Auditoría de Tecnologías de Información.
- Determinar los conocimientos y las competencias funcionales que deberá desarrollar el Oficial de Ingeniería de Sistemas con especialización profesional de Seguridad Cibernética. (ciberseguridad)

## **3. PERFIL DE INGRESO A LA ESPECIALIDAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS**

El personal egresado de la escuela de Oficiales, Universidad y/o programa de la escuela superior de guerra aérea, debe estar en capacidad para:

- Planear, diseñar, administrar, y mantener sistemas que contemplen los sistemas de software y todo lo relacionado con el ambiente computacional, buscando el óptimo aprovechamiento de los recursos.
- Diseñar, administrar, estructuras de bases de datos. Para integrar y mantener las bases de datos.
- Analizar y diseñar redes de datos, utilizando normas y estándares establecidos, mantener redes de cómputo para asegurar comunicaciones confiables.
- Realizar diagnósticos y análisis forenses, Llevar a cabo técnicas de Hacking Ético para la constante identificación de vulnerabilidades y dirigir la Implementación de esquemas de seguridad en la red para evitar la pérdida y el uso incorrecto de los datos.

### **3.1 Formación profesional**

Las competencias específicas propuestas para el perfil de ingreso a la especialidad de ingeniería de sistemas son:

- Desarrollar sistemas, componentes o procesos informáticos o telemáticos que cumplan con las restricciones y requisitos de diseño identificados en un proyecto de ingeniería.
- Utilizar múltiples niveles de abstracción y de selección de las estructuras de datos para la creación de programas de computadora que cumplan con los requisitos de información de una organización, persona o grupo.
- Construir sistemas y modelos de gestión de información basados en representaciones de las reglas de una organización para el manejo apropiado del ciclo de vida de su información.
- Construir infraestructuras de telecomunicaciones que hagan uso de las teorías, protocolos y herramientas de las comunicaciones electrónicas que den soporte a los sistemas de información en diversos dominios.

- Diseñar la arquitectura del sistema de información de una organización utilizando la metodología de ingeniería de software adecuada para el aseguramiento de su calidad.
- Desarrollar sistemas de información web y móviles utilizando marcos de referencia y tecnologías para el soporte de diversos procesos orientados a organizaciones, personas o grupos.
- Implementar las plataformas de hardware y software requeridas que den soporte a los sistemas de información desarrollados en diversos dominios.
- Desarrollar sistemas de información geográfica que utilicen las teorías, técnicas y herramientas requeridas para una apropiada gestión de la información vinculada a una referencia espacial.
- Desarrollar sistemas de ciberseguridad que utilicen los conceptos, técnicas y herramientas que permitan minimizar el riesgo dentro del ciberespacio de una organización para el aseguramiento de sus operaciones y prácticas informáticas.
- Alinear la arquitectura de tecnología de información con las necesidades de la organización para el logro de sus objetivos estratégicos.

## **3.2 Formación profesional específica**

### 3.2.1 Aspirante a cadete y/o 1º ciclo de especialización

- Introducción a la Ingeniería de sistemas.
- Fundamentos de Programación I
- Fundamentos de Programación II.
- Fundamentos de Tecnología Informática.
- Bases de Datos I.
- Estructura de Datos.

### 3.2.2 Cadete de 1º año y/o 2º ciclo de especialización

- Arquitectura Computacional.
- Ingeniería de Software.
- Fundamentos de Infraestructura Tecnológica.
- Desarrollo Web y Móvil.

- Seguridad Informática.
- Bases de Datos II.

### 3.2.3 Cadete de 2º año y/o 3º ciclo de especialización

- Infraestructura de Telecomunicaciones I.
- Metodologías de Desarrollo Ágil.
- Infraestructura de Telecomunicaciones II.
- Modelamiento y Simulación.
- Inteligencia Artificial.
- Robótica
- Principios de Ciberseguridad.

### 3.2.4 Cadete de 3º año y/o 4º ciclo de especialización

- Calidad de Software.
- Gestión de TI.
- Inteligencia de Negocios y Big Data.
- Arquitectura de TI.
- Cloud Computing y Virtualización.
- Sistemas de Información Gerenciales.
- Protección y Defensa de Sistemas TI.
- Buenas prácticas para la gestión de TI (ITIL)

### 3.2.5 Cadete de 4º año y/o 5º ciclo de especialización

- Ciberseguridad 1.
- Ciberseguridad 2.
- Curso de preparación para la certificación CISSP.
- Redes inalámbricas y móviles.
- Comunicaciones satelitales.
- Machine Learning
- Análisis de sentimientos.
- Introducción a la Tecnología satelital.

A partir de estas competencias el ingeniero de sistemas debe de estar listo para desempeñarse en la especialidad y su posterior capacitación y perfeccionamiento en la especialidad

#### **4. PERFIL PROFESIONAL “OFICIAL DE INGENIERIA DE SISTEMAS CON ESPECIALIZACIÓN EN INGENIERÍA DE SOFTWARE”**

##### **4.1 CLASIFICACION**

CAMPO OCUPACIONAL : Ingeniería de Sistemas  
 ESPECIALIDAD (EFA) : Ingeniería de Software  
 CODIGO DE LA ESPECIALIDAD: 20510 (CEFA)

##### **CATEGORIA:**

OFICIAL SUBALTERNO	:	205101	205103
OFICIAL SUPERIOR	:	205104	205106
OFICIAL GENERAL	:	205107	205108

##### **4.2 RESUMEN DE LA ESPECIALIDAD**

Comprende la ejecución de actividades relacionadas con el planeamiento diseño, evaluación, control, instalación, integración, construcción, operación, administración, mantenimiento y auditoria de sistemas que contemplen los sistemas de software y todo lo relacionado con el ambiente computacional, buscando el óptimo aprovechamiento de los recursos del Sistema de Informática FAP, utiliza los principios de la informática para desarrollar soluciones de software crean muchos tipos de soluciones, como aplicaciones de escritorio y web, aplicaciones móviles utilizando lenguajes de programación marcos, bases de datos, servidores y otras tecnologías para convertir una idea en un producto final, Análisis, Diseño y Desarrollo de Sistemas de Gestión Administrativa y Gestión Operativa en apoyo a las Áreas Funcionales Institucionales (Operaciones, Personal, Inteligencia, Material, Administración, Instrucción, Telemática), Proyectos de Investigación y Desarrollo de Simuladores, Proyectos de Sistemas de Comando y Control de la FAP y Conjuntos

con Marina y Ejercito, orientados a satisfacer los requerimientos que demanden el cumplimiento de la misión Institucional, los objetivos y las capacidades operacionales.

#### **4.3 DESCRIPCION DE LAS FUNCIONES DE LA ESPECIALIDAD DE INGENIERO DE SISTEMAS CON ESPECIALIZACIÓN EN INGENIERÍA DE SOFTWARE COMO ARQUITECTO DE SOFTWARE Y CODIFICACION O DESARROLLADOR DE SOFTWARE**

##### **4.3.1 Nivel de Entrada (Alférez)**

1. Obtener y analizar la información para desarrollar sistemas de procesamiento de datos.
2. Diseñar y especificar sistemas y métodos para su instalación y supervisión.
3. Evaluar sistemas operacionales y recomendar las mejoras necesarias.
4. Trabajar en permanente coordinación con el personal de las áreas usuarias para obtener la información adecuada y definir apropiadamente los objetivos y alcances de los sistemas.
5. Documentar las evidencias encontradas y el resultado de los estudios correspondientes.
6. Realizar las presentaciones Oficiales del análisis de la problemática, recomendaciones y propuestas tanto en forma escrita u oral.
7. Confeccionar el Check List de métricas de software para asegurar la calidad del sistema a ser implementado.
8. Designar el equipo responsable del aseguramiento de calidad del sistema a ser implementado.
9. Designar equipos de proyectos asignando la responsabilidad a cada uno de ellos para el desarrollo y mantenimiento de una o varias aplicaciones, así como otorgar la prioridad conveniente para el desarrollo de éstos.
10. Estudiar el alcance del sistema y en función de sus características, definir un plan de implantación.
11. Evaluar y proponer el equipo que llevará a cabo el Plan de Implantación.

12. Establecer la participación del usuario de operación en las pruebas de implantación, del usuario final en las pruebas de aceptación y del responsable de mantenimiento.
13. Proponer y efectuar investigaciones tecnológicas que se le encargue.
14. Proponer planes y programas para el desarrollo de investigaciones tecnológicas realizadas en el ámbito de desarrollo de sistemas de información.
15. Elaborar y proponer normas y metodologías para la investigación tecnológica.
16. Promover el desarrollo del conocimiento componentes reusables en sus aspectos teóricos y aplicados.
17. Efectúa la programación de aplicaciones, prueba y documentación.
18. Emplea lenguajes de programación para la confección de programas, acorde a las disposiciones del escalón superior.
19. Prepara diagramas de bloque, flowcharts y codifica programas, Diagramas de Entidad - relación (D.E.R.), Diagramas de Flujo de datos (D.F.D.), Diagramas de procesos, Diagramas de la metodología Orientado a Objetos, Java y otros que el escalón superior apruebe.
20. Prepara, escribe y/o actualiza la documentación de los programas, tales como el Manual de Operación del usuario y de mantenimiento.
21. Analiza y actualiza los programas existentes a fin de asegurar su precisión y que las rutinas empleadas permitan obtener el máximo beneficio.
22. Proporciona el mantenimiento a los programas de los sistemas y aplicaciones.
23. Prepara los datos fuentes y diseña los formatos de reporte, así como las instrucciones correspondientes.

#### 4.3.2 Nivel Ejecutivo Junior (Capitán y teniente)

1. Coordina y participa en las reuniones de técnicas y programación de las operaciones.
2. Administra y dirige los Departamentos de Informática de las Unidades de mando operacional y táctico.
3. Formula el diseño detallado del software a desarrollar, sobre la base de la metodología aprobada por el escalón superior.
4. Organiza y dirige los equipos de desarrollo de sistemas y conduce las exposiciones para el personal interesado.

5. Analiza las causas de fallas en los sistemas de información y/o equipos que reduzcan su rendimiento o que interfieran con el servicio a los usuarios y toma las acciones correctivas.
6. Organiza la casuística y formula los indicadores de rendimiento de los sistemas de información y la operatividad de los servicios.
7. Evalúa, toma promedios y prepara informes y reportes sobre la efectividad de las actividades de los sistemas de cómputo.
8. Asesora y ayuda a los usuarios en la definición de requerimientos del área de informática.
9. Recomienda los métodos apropiados para incrementar el empleo de los recursos del sistema de informática.
10. Dirige y participa en la definición de los requerimientos de los usuarios para que sean procesados y convertidos en sistemas de información.
11. Controla las pruebas operacionales de los sistemas que le permitan determinar los errores en la lógica.
12. Establece los requerimientos en entrenamiento para el personal a su cargo.
13. Dicta cursos relacionados con informática, para el personal de su especialidad y desarrolla conferencias sobre temas afines.
14. Desarrolla e implementa programas de seguridad para los sistemas de cómputo.
15. Realiza investigaciones para incrementar la operatividad y optimización de los servicios de informática.
16. Actualiza constantemente el inventario de equipos de cómputo y conectividad.
17. Implementa los sistemas computarizados liberados en las diferentes Unidades de la FAP.
18. Realiza conversiones de software a diferentes lenguajes de programación de computadoras, sobre la base de la conveniencia analizada en el escalón superior.
19. Documenta, prueba, certifica la calidad y evalúa el software desarrollado.
20. Prepara diagramas de flujo y pseudocódigo de sistemas.
21. Diseña y desarrolla sistemas computarizados funcionales, haciendo uso de técnicas y metodologías estructurada y/u orientada a objetos para el análisis, diseño y programación, así como técnicas de administración del almacenamiento y obtención de la información y analiza el rendimiento y

configuración del hardware y software, emitiendo recomendaciones.

22. Analiza problemas inherentes al tratamiento de la información.
23. Prueba y evalúa los sistemas de cómputo.
24. Proporciona sugerencias para la elaboración de estándares orientados a la confección de programas.
25. Asesora a los usuarios sobre las alternativas en software que le permitirán cubrir sus necesidades.
26. Asegura y controla que los archivos históricos sean custodiados de acuerdo a las normas y procedimientos dispuestos.
27. Mantiene informado al jefe inmediato superior sobre la situación y desarrollo de las actividades programadas, el estado de los equipos, del mantenimiento y recursos para el cumplimiento de sus tareas.
28. Define la estructura de las restricciones y excepciones de accesos a la información de todo el personal, de acuerdo a las políticas de seguridad y a las necesidades de acceso de los usuarios de acuerdo a sus funciones.
29. Diseña. Implementa y supervisa el ensayo periódico del Plan de Contingencia del área informática de la Institución.

#### 4.3.3 Nivel Ejecutivo Senior (Mayor, Capitán)

1. Designar equipos de proyectos asignando la responsabilidad a cada uno de ellos para el desarrollo y mantenimiento de una o varias aplicaciones, así como otorgar la prioridad conveniente para el desarrollo de éstos.
2. Estimar los requerimientos de personal, costos y tiempo para los proyectos de sistemas de información y el mantenimiento al software ya desarrollados.
3. Revisar y evaluar las propuestas de desarrollo de sistemas de información.
4. Realizar el planeamiento de utilización de recursos y proponerlo a la Jefatura para su aprobación
5. Coordinar con la Jefatura el entrenamiento, capacitación e instrucción del Personal.
6. Controlar e informar el avance de las metas y actividades programadas supervisando la calidad y cumplimiento de los estándares establecidos para el desarrollo de sistemas.
7. Apoyar el trabajo de los analistas y programadores asignando los recursos

puestos a su disposición para satisfacer los requerimientos de los proyectos de mantenimiento de sistemas.

8. Dirige el desarrollo del software orientado a aplicaciones de gestión operativa y administrativa.
9. Evalúa el empleo de nuevas herramientas de software base, hardware, comunicaciones, seguridad y base de datos a fin de que sean considerados estándares institucionales.
10. Supervisa la continuidad y mantenimiento de los sistemas desarrollados que hayan sido puestos en producción.
11. Evalúa la efectividad de las técnicas y procedimientos para la administración de programas en los sistemas de cómputo, confecciona recomendaciones y toma las medidas correctivas necesarias.
12. Analiza, interpreta y programa los requerimientos en Informática, para determinar el software que los soporte.
13. Desarrolla la documentación formal producto del planeamiento y programación, a fin de ser revisada y aprobada por el nivel superior.
14. Desarrolla documentos que ayuden en la definición de requerimientos y en el planeamiento.
15. Evalúa la factibilidad técnica, realiza el análisis económico y establece el cronograma de implementación de equipos y sistemas.
16. Supervisa el ciclo de desarrollo de software que incluyen: análisis, diseño, programación, prueba, operación y mantenimiento.
17. Mantiene un conocimiento constante y actualizado sobre los avances y capacidades de la tecnología de información mundial.
18. Analiza los procesos y determina como los requerimientos pueden ser mejor atendidos, bajo principios de optimización y racionalización mediante el empleo de sistemas computarizados.
19. Supervisa las pruebas operacionales de sistemas y métodos de evaluación, a fin de que permitan determinar los errores en los algoritmos, la lógica de los programas y en el flujo de la información.
20. Orienta y asesora al usuario en el empleo del sistema de información y establece las condiciones del servicio.
21. Elabora el programa anual de instrucción para los usuarios del sistema de

información.

22. Realiza estudios de factibilidad sobre nuevos sistemas.
23. Establece el cronograma, procedimientos y costos estimados del desarrollo del software.
24. Coordina las actividades necesarias para definir los requerimientos y el programa de implementación de los sistemas de cómputo.
25. Establece y dirige el cronograma de entrega, instalación, operación, prueba y evaluación de los equipos de cómputo adquiridos, para compatibilizarlos con los planes establecidos.
26. Controla y dirige las actividades relacionadas con el cumplimiento de lo establecido en los diferentes contratos que se suscriben.
27. Decepciona y prueba nuevos sistemas operativos y programas de utilidad, distribuidos por los fabricantes de equipos de software a fin de evaluar su implementación sobre la base de costo, oportunidad y beneficio para la Institución.
28. Supervisa la performance del diseño, la codificación y pruebas de los sistemas desarrollados y/o actualizados.
29. Coordina con otras organizaciones a su nivel para asegurar un servicio confiable y resolver dificultades o problemas técnicos y/u operacionales.

#### 4.3.4 Nivel Comando (coronel, Comandante)

1. Desarrollar Sistemas de Información computarizados, basados en la Norma Técnica Peruana 12207 del Ciclo de Vida de Sistemas, que permitan satisfacer los requerimientos de información contribuyendo al cumplimiento de metas y objetivos institucionales.
2. Promover y fomentar la capacitación del personal bajo su mando, con el propósito de mejorar los niveles de productividad y calidad en el desarrollo de los sistemas de información computarizados.
3. Planificar, controlar y supervisar las actividades para el análisis, diseño, implementación y mantenimiento de los sistemas de información computarizados, de acuerdo con los requerimientos de las distintas áreas funcionales de la FAP.
4. Controlar las versiones de software y establecer los estándares para el desarrollo

de los sistemas de información.

5. Formular el Plan de Desarrollo de sistemas de información y mantener actualizados los Inventarios de Sistema de Información.
6. Efectuar las pruebas de control de calidad de los sistemas de información computarizados según la Norma Técnica Peruana del Ciclo de vida del Software.
7. Asesorar y coordinar con los jefes Técnicos de las Áreas Funcionales los aspectos relacionados con la capacitación a los usuarios líderes en el empleo de las aplicaciones de sistemas de información
8. Realizar el almacenamiento y control de los programas fuentes y documentación de sistemas.
9. Determinar el costo de los sistemas de información implementados
10. Controlar el ciclo de desarrollo, mantenimiento y adquisición de sistemas de información, de acuerdo con las Normas Técnicas Peruanas, sus actualizaciones o modificaciones, de manera que garantice la eficiente administración de los proyectos de desarrollo.
11. Elaborar reportes periódicos de las actividades realizadas por el Departamento.
12. Establecer la metodología de programación estándar, que permita un fácil entendimiento de la estructura de los programas y una ágil modificación de estos, en caso se diera la necesidad de implementación.
13. Formula planes estratégicos del sistema de informática para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.
14. Programa, supervisa y controla el cumplimiento de objetivos y metas.
15. Planea y organiza el desarrollo del software de gestión operativa y administrativa.
16. Propone el empleo de nuevas herramientas de software base, hardware, comunicaciones, seguridad y base de datos a fin de que sean considerados estándares institucionales.
17. Evalúa y determina la prioridad de los proyectos a fin de consolidar los requerimientos de presupuesto, recursos humanos e instalaciones.
18. Sustenta el requerimiento de presupuesto del Sistema de Informática FAP para cumplir con los requerimientos establecidos.
19. Formula el Plan Anual de Adquisiciones y contrataciones del Sistema de Informática.

20. Ejecuta el presupuesto asignado al Sistema de Informática.
21. Establece los programas de capacitación para el personal, orientados al incremento y actualización de sus conocimientos profesionales sobre la tecnología futura.
22. Supervisa que la asignación de recursos sea coherente con la complejidad de los sistemas.
23. Evalúa y determina el empleo de metodologías para el desarrollo de proyectos de tecnologías de información.
24. Establece la organización, funciones, responsabilidades, líneas de comunicación y coordinación para las actividades de administración de los Departamentos de Informática de las diferentes UDD FAP.
25. Diseña y mantiene actualizada la estructura del Sistema de Informática por áreas funcionales, determinando los requerimientos en personal, equipos y materiales.
26. Establece y controla el cumplimiento de las normas y procedimientos en los Departamentos de Informática de las diferentes UDD FAP.
27. Formula y evalúa la estructura de costos a fin de determinar el valor de los servicios informáticos.
28. Supervisa la continuidad de los servicios que brinda el Sistema de Informática a la Institución.
29. Mantiene un conocimiento constante y actualizado sobre los avances y capacidades de la tecnología de información mundial.
30. Mantiene enlace con el ambiente extra-FAP y otros servicios, a fin de tener conocimiento sobre los adelantos, seguridad, operatividad y supervivencia de los equipos de cómputo y sus instalaciones y de esta manera actualizar la tecnología del sistema dentro de la FAP.
31. Asesora al Alto Mando sobre el estado, capacidades y limitaciones de los sistemas de información.
32. Revisa y analiza los Programas de Instrucción del Área de Informática, que se desarrollan en las diversas Escuelas de la FAP.
33. Desarrolla charlas sobre informática y temas conexos, dentro del programa de capacitación del personal del área de informática y otras a nivel FAP.
34. Efectúa coordinaciones técnicas con entidades FAP y extra-FAP.

35. Traslada las necesidades para el cumplimiento de metas a requerimientos en sistemas de cómputo.
36. Planea y realiza auditorías de sistemas en los órganos de administración y desarrollo de tecnologías de información.
37. Prepara y distribuye instrucciones y reportes a las diferentes UU y DD, a fin de conocer por anticipado sus requerimientos en servicios computarizados.

a.- **NIVEL ALTO MANDO (OFICIALES GENERALES)**

1. Formula doctrinas, políticas, directivas y disposiciones generales a aplicarse en el Sistema de Informática FAP.
2. Propone y prioriza los objetivos a alcanzar por el Sistema de Informática en el nivel estratégico.
3. Alinea las estrategias para el desarrollo de la tecnología con las normas y disposiciones que emanan de la PCM –MINDEF-CCFFAA.
4. Planifica y evalúa el funcionamiento del Sistema de Informática, de acuerdo a los requerimientos de la FAP.
5. Coordina la obtención de los recursos humanos y económicos necesarios para el cumplimiento de la función asignada.
6. Establece los criterios y directivas de empleo del personal.
7. Coordina los procedimientos en el planeamiento a fin de que se ajusten a las políticas y directivas FAP.
8. Coordina con las diferentes instituciones públicas y privadas en aspectos de su competencia.
9. Analiza y aprueba planes y programas de su competencia.
10. Autoriza la ejecución de los planes y programas.
11. Aprueba Directivas y Procedimientos Operativos que normen el desarrollo de las actividades del área de su competencia.
12. Supervisa el cumplimiento de los planes y programas del Sistema de Informática.
13. Asesora a la Comandancia General en aspectos de su competencia.
14. Representa a la FAP ante Instituciones y eventos nacionales e internacionales en aspectos de su competencia.

15. Promueve la integración y camaradería entre los miembros del Sistema de Informática.

**b.- REQUISITOS, APTITUDES Y CUALIDADES PARA EJERCER LA ESPECIALIDAD**

**a. REQUISITOS:**

**1) INSTRUCCIÓN**

El Oficial de Armas Especialista o de Servicios, de especialidad de Ingeniería de Sistemas, será egresado de la Escuela de Oficiales de la FAP, de Escuela de Formación similar del extranjero o de una Universidad, con un período de formación no menor de cinco años de estudios académicos.

**2) EXPERIENCIA**

El Oficial de Armas Especialista o de Servicios, de la especialidad de Ingeniería de Sistemas, tendrá la experiencia de acuerdo con el AET realizado al grado y cargo que le corresponda ejercer en las Unidades que sea asignado.

**3) CALIFICACIONES**

Las calificaciones tienen varios niveles de entrada, comandos Oficiales superiores, según se detalla a continuación:

**NIVEL DE ENTRADA**

**ALFEREZ**

Cursos obligatorios

1. Programador Junior en lenguaje de información estándar FAP
2. PLSQL ORACLE 19C
3. DESARROLLO APLICATIVOS MÓVILES
4. PHP 7.0 APPLICATION DEVELOPER
5. JAVA
6. Análisis y diseño de software
7. Inglés básico

## NIVEL EJECUTIVO OFICIALES SUBALTERNOS

### TENIENTE/ CAPITAN

Cursos obligatorios

1. Certificación Programador Senior en lenguajes que son estándar FAP.
2. Desarrollo de aplicaciones con microservicios
3. DESARROLLO APLICATIVOS MÓVILES
4. ANGULAR 12 APPLICATION DEVELOPER
5. JAVA 17 FUNDAMENTALS DEVELOPER
6. Inglés intermedio low
7. JAVA 17 WEB DEVELOPER
8. BUSINESS PROCESS MANAGEMENT (BPM)
9. CURSO TACTICO
10. INGLÉS INTERMEDIO LEMENTALHIGH

## NIVEL COMANDO OFICIALES SUPERIORES

### CORONELES /COMANDANTES /MAYORES

Cursos obligatorios

1. JAVA 17 WEB DEVELOPER
2. BUSINESS PROCESS MANAGEMENT (BPM)
3. Gestión de proyectos de software
4. Redes neuronales
5. Curso táctico
6. Ingles intermedio high

**OBLIGATORIOS**

**DESEABLES**

**a) NIVEL ALTO MANDO**

**OFICIALES**

**GENERALES**

1. Curso de Alto Mando.

Curso de Defensa

2. Diplomado en Defensa y Nacional  
Desarrollo Aeroespacial
3. Doctorado o Magíster en  
cursos afines a la ciencia de  
la computación, ingeniería  
de sistemas, o Tecnologías  
de información o nivel de  
conocimientos equivalentes.
4. Diplomado en Dirección o  
Planeamiento Estratégico.

#### **b) NIVEL COMANDO**

##### **OFICIALES**

##### **SUPERIORES**

##### **CORONELES**

- |                                                                                                                                                                |                                                                                           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Magister en cursos afines a<br/>Tecnologías de información<br/>o nivel de conocimientos<br/>equivalentes.</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dominio del idioma<br/>inglés en 80%</li> </ol> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|

##### **COMANDANTES**

- |                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Magister en cursos afines a<br/>Tecnologías de información<br/>o nivel de conocimientos<br/>equivalentes.</li> <li>2. Post Grado en Tecnologías<br/>de Información.</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dominio del idioma<br/>inglés en 80%</li> <li>2. Diplomado en<br/>inteligencia artificial</li> </ol> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

##### **MAYORES**

- |                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Curso de Comando y Estado Mayor o equivalente.</li> <li>2. Magíster en Ciencia de Computación o Sistema de Información o de nivel de Conocimientos equivalentes.</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Post grado en inteligencia artificial</li> <li>2. Dominio del idioma inglés en 80%</li> </ol> |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### **c) NIVEL EJECUTIVO**

#### **OFICIALES**

#### **SUBALTERNOS**

#### **CAPITANES**

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Título de Ingeniero de Sistemas.</li> <li>2. Especialización en Análisis de Sistemas de Información / Administración de Base de Datos / Conectividad y Redes de Datos / Seguridad de Información o nivel de conocimientos equivalentes.</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dominio del idioma inglés en 70%</li> <li>2. Especialización en ciberseguridad</li> <li>3. Post grado en Analítica de Datos / Big Data</li> </ol> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

#### **TENIENTES**

- |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Curso Táctico (ESFAP).</li> <li>2. Certificación Programador Senior en lenguajes que son estándar FAP.</li> <li>3. Certificación Especialista Senior en Redes de datos.</li> <li>4. Certificación como Operador de Base de Datos</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dominio del idioma inglés en 60%</li> <li>2. Certificación en Ciberseguridad</li> </ol> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

**d) NIVEL DE ENTRADA****ALFERECES**

- |                                                          |                                          |
|----------------------------------------------------------|------------------------------------------|
| 1. Programador Junior en lenguajes que son estándar FAP. | 1. Dominio del idioma inglés en 40%      |
| 2. Especialista Junior en Redes de datos.                | 2. Especialista junior en Ciberseguridad |
| 3. Operador de Base de Datos Oracle.                     |                                          |

**b.- APTITUDES:****1) MENTALES**

1. Agilidad Mental
2. Creatividad
3. Criterio
4. Concentración
5. Decisión
6. Iniciativa
7. Inteligencia
8. Memoria
9. Razonamiento Lógico.

**2) PSIQUICAS**

1. Razonamiento Numérico
2. Sentido de Observación
3. Expresión Verbal.

**c.- CUALIDADES**

1. Habilidad Analítica
2. Habilidad comunicativa
3. Adaptabilidad

4. Ecuanimidad
5. Estabilidad Emocional
6. Trabajo a presión
7. Liderazgo
8. Cumplidor de Metas y Objetivos en los plazos establecidos
9. Persuasión
10. Veracidad.

d. CONDICIONES DE TRABAJO

1. Ambiente interior y cerrado (de oficina)
2. Buena iluminación
3. Ventilación adecuada
4. Trabajos alrededor de otros y en grupo
5. Ocasionalmente el ambiente es ruidoso (sala de cómputo)
6. Ocasionalmente sujeto a riesgos eléctricos
7. Ocasionalmente expuestos a energía radiante (Sala de Cómputo).
8. Cambios bruscos de temperatura (Sala de cómputo).
9. Trabajo sometido a presión dentro de los Puestos de Comando
10. Plazos de Entrega Corto
11. Trabajos de extrema importancia para el usuario que requieren pronta respuesta y/o solución.

1. DESARROLLO DE LA ESPECIALIDAD

a.- Nivel Alto Mando (Oficiales Generales)

1. Técnicas de Alta Gerencia.
2. Técnica de Gestión de Recursos Humanos.
3. Técnica de Administración Financiera.
4. Técnica de Planeamiento Estratégico.
5. Control y Auditoria.

b.- Nivel Comando (Oficiales Superiores)

1. Técnica de Análisis, Diseño y Programación de Computadoras.
2. Técnica para la creación y Administración de Bases de Datos.
3. Técnicas para la Comunicación de Datos y Teoría de Redes.

4. Técnica de arquitectura de los sistemas de Cómputo.
5. Técnica para la implementación de Sistemas.
6. Tecnología y Métodos de Análisis de Redes de Aérea Local y Remota.
7. Técnica para evaluar Performance y Rendimiento de equipos de cómputo.
8. Técnica de Definición y Proceso de Adquisición de Equipos.
9. Técnica de Administración de Sistemas de Cómputo.
10. Técnica de Sistemas de Información Gerencial.
11. Técnica de Inteligencia Artificial
12. Técnica para el Planeamiento
13. Técnica para el diseño y Administración de Proyectos.
14. Técnica de Administración de Empresas
15. Técnica para la Confección de Presupuestos
16. Técnica para Confección y Presentación de Informes Escritos y Orales.
17. Técnica de Aplicación de Métodos Matemáticos y Analíticos.
18. Técnica de Auditoria de Sistemas.
19. Técnica para la Confección de Estudios de Factibilidad.
20. Técnicas de Gestión del Conocimiento.

c.- Nivel Ejecutivo (Oficiales Subalterno)

1. Técnica de Lenguaje de Programación de Computadoras.
2. Técnica de Prueba de Sistemas y Programas
3. Técnica para el Almacenamiento y Obtención de la información.
4. Técnica para la Presentación de la Información
5. Técnica de Teleprocesamiento
6. Técnica para la Creación de Bases de Datos.
7. Técnica para el Análisis de Sistemas
8. Técnica de Procesamiento, Operación y Mantto de equipos de Cómputo
9. Técnica de Evaluación de Capacidades y Limitaciones del Equipamiento.
10. Técnica para la seguridad de los Equipos y de la información.
11. Técnica de Control de Calidad a los Productos emitidos por el computador.
12. Técnica de Investigación Operativa
13. Técnica de empleo de Métodos Matemáticos y Estadísticos.
14. Técnica de criptografía y encriptamiento de datos
15. Técnica y herramientas de conectividad

## 16. Técnicas de Simulación en equipos de Cómputo

Considerar ITIL y Analítica de Datos, también Gestión por Procesos y Gestión de Proyectos.

### Nivel Entrada

1. Técnica de Lenguajes de Programación.
2. Técnica de Programación de Computadoras
3. Técnica para el Diseño y Codificación de Programas
4. Técnica para el Manejo de Archivos
5. Técnica de Acceso a la Información
6. Técnica de Almacenamiento de Información
7. Técnicas de Principios y Proced. de Operación de Eqs. de Computo.
8. Técnica de Razonamiento Lógico y Matemático.

## 2. PLAN DE CARRERA

### a.- Nivel Alto Mando

#### OFICIALES GENERALES

1. Director de TELEMATICA
2. Secretario General
3. Jefe de la 6ta. DIEMCFFAA del CCFFAA
4. Presidente de Directorio de CONIDA
5. Jefe de Estado Mayor (DIGPE-DIGED)
6. Director de Sistemas de información del MINDEF.

### b.- Nivel Comando

#### OFICIALES SUPERIORES:

#### CORONEL

1. Comandante del Servicio de Informática
2. Agregado Aéreo
3. Asesor de Informática en el MIDEF CCFFAA EMGRA
4. Director del Centro de Desarrollo de Proyectos
5. Director de Telemática del EMGRA

6. Director de Desarrollo en el EMGRA
7. Jefe de la Oficina de Estadística del EMGRA
8. Director de la Escuela de Sub-Oficiales
9. Director de la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento
10. Sub - director de la Escuela Superior FAP
11. Jefe de la Oficina Inspectoría del ESFAP
12. Jefe del Departamento de Planes ESFAP
13. Inspector de Informática en INSPE
14. Jefe de la Oficina de Inspectoría de la DITEL
15. Jefe del Departamento de Planes de DITEL
16. Comandante del Puesto de Comando
17. Subdirector de la Escuela de Oficiales
18. Jefe de la Oficina de Informática del MINDEF
19. Jefe del Puesto de Comando del CCFFAA
20. Director de Sistemas de Información del MINDEF
21. Director de CONIDA.
22. Director del CNOIS
23. Oficial de Planeamiento Estratégico del EMGRA
24. Comando del GROCE

#### COMANDANTE

1. 2do. Comando del Servicio de Informática
2. 2do. Comando del Puesto de Comando FAP
3. 2do. Comando del CEVAN FAP
4. Jefe del Departamento de Planes del SINFA – PCFAP
5. Jefe del Departamento de Infraestructuras de Tecnologías de Información en SINFA
6. Jefe del Departamento de Ingeniería de Software en SINFA
7. Jefe del Departamento de Seguridad de las Comunicaciones de la DITEL
8. Jefe del Puesto de Comando CCFFAA
9. Jefe del Departamento de Informática de la 6ta. DIEMFA del CCFFAA
10. Jefe del Área de Informática en los Comandos de Fuerza y Direcciones Generales.

11. 2do. comandante del centro de Desarrollo de Proyectos
12. Subdirector de la Escuela de Capacitación y Perfeccionamiento
13. Subdirector de la Escuela de Sub Oficiales.
14. Inspector en las Alas Aéreas y regiones Aéreas Territoriales
15. Jefe del Departamento de Operaciones de Información del COMOP.
16. 2do. Comando de la DIRIN
17. 2do. Comando de la DIRAC
18. 2do. jefe del Departamento de Desarrollo de Proyectos de CONIDA.
19. 2do Comando del GROCE

#### MAYOR

- 1) Analista de Sistemas de Información.
- 2) Administrador de Sistemas de Cómputo.
- 3) Administrador de Bases de Datos.
- 4) Jefe del Departamento de Informática de DIREC, HOSPI.
- 5) Jefe del Departamento de Informática en las Escuelas de Formación (ESCAP, EOFAP, ESOFA, ESCAP).
- 6) Jefe del Departamento de Informática en Alas Aéreas
- 7) Jefe del Departamento de Informática de la 6TA. DIEMFA del CCFFAA
- 8) Jefe del Departamento Técnico del PCFAP.
- 9) Jefe del Departamento Técnico del CNOIS
- 10) Jefe del Departamento de Operaciones del GROCE
- 11) Jefe del Departamento Técnico del CEVAN

#### c.- Nivel Ejecutivo

##### OFICIALES SUBALTERNOS:

#### CAPITAN

- 1) Analista-Programador
- 2) Analista de Sistemas
- 3) 2do. Jefe de Informática del ALAR2, SEMAN o SEBAT.
- 4) Jefe de Dpto. de Informática en Unidades de Lima y Centro de Instrucción.
- 5) Jefe de Sección en SINFA
- 6) Oficial del Departamento. de Soporte Técnico en SINFA
- 7) Jefe de Departamentos de Informática en Grupos Aéreos

- 8) Jefe de Grupo de Desarrollo de Proyectos en SINFA
- 9) Jefe de Área en Departamento de Sistemas del SINFA

#### TENIENTE

- 1) Programador de Computadoras
- 2) Analista-Programador de Computadoras
- 3) Jefe de Sección en Departamento del SINFA
- 4) Jefe de Departamentos de Informática en Grupos Aéreos
- 5) 2do. Jefe de Departamento de Informática en Lima o Callao

#### Nivel de Entrada (Primer Año de Alférez)

- 1) Programador de Computadoras.
- 2) Operador de Computadoras.
- 3) Operadores de Redes de Datos
- 4) Jefe de Secciones del SINFA
- 5) Jefe de Divisiones del SINFA



**Anexo N°02: Encuesta para recoger información acerca de la “IMPLEMENTACIÓN Y MODERNIZACIÓN DEL EL PROCESO DE CAPTACIÓN DE OFICIALES INGENIEROS DE SISTEMAS PARA LA BUENA GESTIÓN DE INFORMACIÓN DIGITAL DE LA FAP EN EL AÑO 2023”.**

PRESENTACIÓN: La presente encuesta está dirigido al personal de Oficiales graduados como ingenieros de sistemas y tiene el propósito de recoger información acerca de la IMPLEMENTACIÓN Y MODERNIZACIÓN DEL EL PROCESO DE CAPTACIÓN DE OFICIALES INGENIEROS DE SISTEMAS PARA LA BUENA GESTIÓN DE INFORMACIÓN DIGITAL DE LA FAP EN EL AÑO 2023”, mucho le agradeceremos que en su solución MARQUE con una “X” en el paréntesis respectivo. Tiene carácter de ANÓNIMA, su procedimiento será reservado, por lo que le pedimos SINCERIDAD en sus respuestas.

I. Con respecto a: PROCESO DE CAPTACIÓN DE OFICIALES INGENIEROS DE SISTEMAS

Pregunta N°1: ¿Cuándo usted fue captado como ingeniero de sistemas en la FAP, sabía cuál sería su línea de carrera dentro de la institución y/o que opciones tenía de especialización dentro la especialidad de ingeniería de sistemas?

Si ( ) No ( )

Pregunta N°2: ¿Usted, conoce de algún perfil profesional de la ingeniería de sistemas que permita encaminar sus habilidades a alguna especialización técnica para la buena gestión de información en la FAP?

Si ( ) No ( )

Pregunta N°3: ¿Usted, considera que es importante contar con un perfil profesional “Oficial de ingeniería de sistemas” que brinde lineamientos a seguir en la carrera militar y que conlleve a un mejor desempeño tanto en la captación del personal para la especialidad, así como para su permanencia en la Institución?

Si ( ) No ( )

Pregunta N°4: ¿Usted, desde su captación como ingeniero de sistemas en la FAP y durante su permanencia en la EOFAP observó, manipuló, aprendió y se familiarizó con la administración de los diferentes sistemas que posee la FAP?

Si ( )

No ( )

Pregunta N°5: ¿Usted considera que, las practicas preprofesionales realizados meses antes de su graduación de la EOFAP, son suficientes para afrontar de manera adecuada la carga laboral o exigencia de la Unidad donde fue nombrado?

Si ( )

No ( )

II. Con respecto a: LA BUENA GESTIÓN DE INFORMACIÓN DIGITAL DE LA FAP EN EL AÑO 2023

Pregunta N°6: ¿Usted, considera que la Implementación y Modernización del proceso de captación de Oficiales ingenieros de sistemas para la buena gestión de información digital de la FAP en el año 2023, ayudaría a obtener Oficiales que contribuyan activamente con los proyectos informáticos que tiene la Institución?

Si ( )

No ( )

Pregunta N°7: ¿Usted, considera que, de contar con un perfil profesional “Oficial de ingeniería de sistemas” y que la captación de personal sea en base a este perfil alineado a las necesidades de la FAP, ¿esto contribuiría a mejorar la gestión de información digital en la Institución?

Si ( )

No ( )

Pregunta N°8: ¿Está de acuerdo con la afirmación: ¿La implementación y modernización del proceso de captación de Oficiales de ingeniería de sistemas se relaciona con que, la FAP cuente con un perfil del “Oficial de Ingeniería de Sistemas” para una mejor selección de Oficiales para la especialidad?

Si ( )

No ( )

Pregunta N°9: ¿Considera usted que las habilidades blandas también son importantes para la captación de Oficiales ingenieros de sistemas?

Si ( )

No ( )

Pregunta N°10: ¿Cree usted que contar con un perfil de Oficiales ingenieros de sistemas servirá para una mejor distribución del personal en la asignación de proyectos institucionales?

Si ( )

No ( )