

**COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA DEL EJÉRCITO ESCUELA
MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"**



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS
MILITARES CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN**

**EI DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS OFICIALES
INSTRUCTORES Y SU RELACIÓN CON LA FORMACIÓN MILITAR
DE LOS CADETES DE IV AÑO DE INFANTERÍA DE LA EMCH "
CFB", 2019**

PRESENTADO POR

**HUAMANI AREVALO JEFFERSON MARCONI
HUERTA VILLAR JHON ANDERSON**

LIMA – PERÚ

2019

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR

ASESOR TEMÁTICO:

ASESOR METODOLÓGICO:.....

PRESIDENTE DEL JURADO:.....

Dr.....

MIEMBROS DEL JURADO

Dr.....

Dr.....

DEDICATORIA

A nuestros padres por su constante ayuda en lograr un futuro mejor a quienes debemos todo lo que somos.

AGRADECIMIENTO

A nuestra Escuela Militar de
Chorrillos, profesores civiles y a nuestros
instructores militares quienes
permanentemente nos guiaron para
convertirnos en personas de bien

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado:

Dando cumplimiento a las normas establecidas en el Reglamento de Grados y títulos de la Escuela Militar de Chorrillos para optar título de Licenciado en Ciencias Militares, se presenta el Trabajo de Investigación titulado:

EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS OFICIALES INSTRUCTORES Y SU RELACIÓN CON LA FORMACIÓN MILITAR DE LOS CADETES DE CUARTO AÑO DE INFANTERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI” – 2019

Los responsables del trabajo son las siguientes:

- Aspecto metodológico: Bach. Huamani Arévalo, Jefferson Marconi
- Aspecto temático: Bach. Huerta Villar, Jhon Anderson

La investigación tuvo por finalidad determinar la relación que existe entre las variables que se indica en el título de este trabajo de investigación

Por lo tanto señores miembros del jurado, se pone a vuestra disposición el presente tema para ser debidamente evaluado por ustedes, esperando su aprobación.

Los autores

ÍNDICE DE CONTENIDO

Carátula	
Carátula interior	
Asesor y miembros del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Presentación	v
Índice de contenido	vi
Índice de tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1	Planteamiento del problema	01
1.2	Formulación del problema	02
1.2.1.	Problema general	02
1.2.2.	Problemas específicos	02
1.2.2.1.	Problema específico 1	02
1.2.2.2.	Problema específico 2	02
1.3	Objetivos	
1.3.1.	Objetivo general	02
1.3.2.	Objetivos específicos	03
1.3.2.1.	Problema específico 1	03
1.3.2.2.	Problema específico 2	03
1.4	Justificación	03
1.5	Limitaciones	04
1.6	Viabilidad	05

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1	Antecedentes	06
	2.1.1. Antecedentes Internacionales	06
	2.1.2. Antecedentes Nacionales	26
2.2	Bases teóricas	32
2.3.	Definición de Términos Básicos	42
2.4.	Hipótesis (Si corresponden)	44
	2.4.1. Hipótesis General	44
	2.4.2. Hipótesis Específicas	44
	2.4.2.1. Hipótesis Específica 1	44
	2.4.2.2. Hipótesis Específica 2	44
2.5.	Variables	
	2.5.1. Definición Conceptual	46
	2.5.1.1. Variable X	46
	2.5.1.2. Variable Y	46
	2.5.2. Definición Operacional	47

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1	Enfoque	48
3.2	Tipo	48
3.3	Diseño	49
3.4	Método	49
3.5	Población y Muestra	50
	3.5.1. Población	50
	3.5.2. Muestra	50
3.6	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	51
	3.6.1. Técnica	51
	3.6.2. Instrumentos de recolección de datos	51
3.7	Validación y Confiabilidad del Instrumentos	52
	3.7.1. Validación	52
	3.7.2. Confiabilidad del Instrumento	52

3.8.	Procedimientos para el tratamiento de datos (Descripción del método o procedimiento)	53
3.9.	Aspectos Éticos	53

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1	Descripción	54
4.2	Interpretación	54
4.3	Discusión	72

CONCLUSIONES

	Primera Conclusión	76
	Segunda Conclusión	76
	Tercera Conclusión	76

RECOMENDACIONES

	Primera Recomendación	77
	Segunda Recomendación	77
	Tercera Recomendación	77

	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	78
--	-----------------------------------	----

ANEXOS

1.	Base de Datos	82
2.	Matriz de Consistencia	86
3.	Instrumento de Recolección	87
4.	Documento de Validación del Instrumento	90
5.	Constancia de entidad donde se efectuó la investigación	93
6.	Compromiso de autenticidad del Instrumento.	94

ÍNDICE DE TABLAS

Tablas	Pág.
Tabla 1. Conocimientos actualizados	56
Tabla 2. Documentación relacionada con las asignaturas	57
Tabla 3. Ayudas de instrucción	58
Tabla 4. Capacitaciones profesionales	59
Tabla 5. Ética militar	60
Tabla 6. Decisiones acertadas y oportunas para lograr el bien común	61
Tabla 7. Normas y reglamentos institucionales	62
Tabla 8. El instructor interactúa con los estudiantes	63
Tabla 9. Mejora de la calidad de la instrucción	64
Tabla 10. instructor comparte experiencias	65
Tabla 11. El instructor militar le imparte conocimientos específicos	66
Tabla 12. El instructor le imparte habilidades militares	67
Tabla 13. El instructor fomenta el desempeño militar	68
Tabla 14. El instructor promueve la solución de problemas militares	69
Tabla 15. El instructor promueve capacidad de análisis	70
Tabla 16. El instructor promueve la toma de decisiones	71
Tabla 17. Grado correlación Desempeño Profesional y Formación Militar	73
Tabla 18. Grado correlación Desempeño Profesional y Formativa	74
Tabla 19. Grado correlación Desempeño Profesional y Desempeño	75

ÍNDICE DE FIGURAS

Figuras	Pág.
Figura 1. Conocimientos actualizados	56
Figura 2. Documentación relacionada con las asignaturas	57
Figura 3. Ayudas de instrucción	58
Figura 4. Capacitaciones profesionales	59
Figura 5. Ética militar	60
Figura 6. Decisiones acertadas y oportunas para lograr el bien común	61
Figura 7. Normas y reglamentos institucionales	62
Figura 8. El instructor interactúa con los estudiantes	63
Figura 9. Mejora de la calidad de la instrucción	64
Figura 10. instructor comparte experiencias	65
Figura 11. El instructor militar le imparte conocimientos específicos	66
Figura 12. El instructor le imparte habilidades militares	67
Figura 13. El instructor fomenta el desempeño militar	68
Figura 14. El instructor promueve la solución de problemas militares	69
Figura 15. El instructor promueve capacidad de análisis	70
Figura 16. El instructor promueve la toma de decisiones	71

RESUMEN

El propósito de la presente investigación consistió en determinar la relación que existe entre el desempeño profesional de los oficiales instructores y la formación militar de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” – 2019

Este estudio se realizó contando con una población conformada por ochenta y ocho (88) cadetes de cuarto año de Infantería siendo la muestra de setenta y dos (72) cadetes, pertenecientes a la Escuela Militar.

Los datos fueron recogidos mediante una encuesta conformada por dieciséis (16) ítems, la cual se formuló concordante con las variables, dimensiones e indicadores de la investigación.

Los datos fueron procesados con el paquete estadístico SPSS para obtener resultados consistentes en tablas y figuras.

Como corolario de este trabajo se obtuvo importantes conclusiones y recomendaciones.

Palabras clave: Desempeño, Profesión, Instructor, Militar, Formación.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis está desarrollada de manera detallada habiéndose estructurado en cuatro capítulos que metodológicamente nos han llevado a formular conclusiones y recomendaciones importantes, tal es así que en el Capítulo I titulado Problema de Investigación, se desarrolló el Planteamiento del Problema, Formulación del problema, Objetivos, Justificación, Limitaciones y Viabilidad del estudio.

En lo que respecta al Capítulo II, denominado Marco Teórico, se ha recopilado valiosa información para sustentar la investigación respecto de las variables, así como otros temas relacionados con las dimensiones planteadas en la matriz de consistencia; entre los que podemos citar los Antecedentes, Bases Teóricas, Definición de Términos Básicos, Hipótesis y Variables

El Capítulo III lo conforma el Marco Metodológico, que comprende Enfoque, Tipo, Diseño, Método, Población, Muestra, Técnicas e Instrumentos para recolección de Datos, Validación, Confiabilidad del instrumento, Procedimientos para el Tratamiento de los datos y Aspectos Éticos.

En lo concerniente al Capítulo IV Resultados, se interpreta los resultados estadísticos de cada uno de los ítems considerados en los instrumentos, adjuntándose las Figuras y figuras correspondientes; asimismo se dan a conocer las conclusiones y recomendaciones del tema investigado.

Los Autores

CAPÍTULO I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

Los ejércitos de la antigüedad fueron organizaciones totalmente disciplinadas que empleaban los gobernantes o monarcas de la época para expandir sus territorios, esta razón los llevaba a preparar líderes guerreros, quienes a su vez formaban o entrenaban militarmente a sus hombres para combatir en el campo de batalla.

Vitónica (s.f) se remonta a la época de los espartanos para analizar los primeros sistemas de adiestramiento o formación para los militares, en aquella época llamados simplemente guerreros; por aquel entonces las guerras se libraban a pie (excepto las unidades de caballería) y los ejércitos debían cubrir interminables distancias caminando, a menudo en condiciones climatológicas muy duras.

Conforme ha ido evolucionando el mundo, la capacitación o formación del personal militar ha tomado más importancia, toda vez que los países se encuentran en riesgo permanente de ser invadidos, por lo tanto se hace necesario contar con una fuerza preparada para contener estas pretensiones, siendo importante contar para tal efecto con instructores que tengan un excelente desempeño profesional.

En el Perú ante las amenazas de los países limítrofes principalmente del sur y norte, así como la presencia de elementos subversivos que iniciaron un conflicto interno, se ha tenido mucho interés por contar con un Ejército altamente preparado para enfrentar a estos enemigos.

De allí que la Escuela Militar de Chorrillos tiene como misión principal formar líderes militares para la conducción de las operaciones, con un desempeño profesional impecable que permita brindar una buena formación al personal de las diferentes unidades y grandes unidades de combate.

De lo que se trata en esta investigación es establecer que existe una relación entre el Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores y la Formación Militar de los cadetes de Infantería, de allí que surge la siguiente pregunta:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre el Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores y la Formación Militar de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” – 2019?

1.2.2. Problema específico 1

¿Qué relación existe entre el Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores y la Formación Militar Formativa de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” – 2019?

1.2.3. Problema específico 2

¿Qué relación existe entre el Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores y la Formación Militar de desempeño de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” – 2019?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre el Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores y la Formación Militar de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” – 2019

1.3.2. Objetivos Específicos

1.3.2.1. Objetivo Específico 1

Determinar la relación que existe entre el Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores y la Formación Militar Formativa de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” – 2019

1.3.2.2. Objetivo Específico 2

Determinar la relación que existe entre el Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores y la Formación Militar de Desempeño de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” – 2019

1.4. Justificación

Martínez (2015) indica que los investigadores deben justificar los motivos del desarrollo de sus temas. La presente investigación se justifica por lo siguiente:

- 1.4.1. Al punto de vista teórico, en vista que se va a contrastar las variables Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores con Formación Militar para verificar que existe una estrecha relación entre ellas, obteniéndose nuevos conocimientos teóricos sobre el tema.
- 1.4.2. Al punto de vista práctico, porque al culminar la investigación se va a contar con nuevas formas de ejercer el Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores con la Formación Militar, lo que se podría adaptar a investigaciones similares.

- 1.4.3. Al punto de vista de social, en vista que como resultado de este estudio se obtendrán resultados que irán en beneficio de la población en general tanto militar como civil.
- 1.4.4. Al punto de vista normativo, en vista que del resultado de esta investigación se va a obtener nuevas reglas, normas, directivas órdenes y conclusiones respecto del Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores y la Formación Militar
- 14.5. Al punto de vista metodológico, porque en la presente investigación se emplearán instrumentos para medir las variables de estudio, así mismo se tendrá un procedimiento para el tratamiento de los datos.

1.5. Limitaciones

- 1.5.1. La biblioteca de la Escuela Militar tiene limitaciones en cuanto a contar con libros actualizados respecto de temas relacionados con el Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores y Formación Militar, limitación que puede ser superada asistiendo a otras bibliotecas del exterior, para lo cual se tendría que solicitar salidas extraordinarias.
- 1.5.2. Se cuenta con una economía que es limitada por cuanto los autores de la presente investigación son estudiantes que reciben propinas, obstáculo que se puede solucionar con apoyo de los familiares.
- 1.5.3. Por la modalidad de encontrarnos bajo un sistema de internamiento en la Escuela Militar, no se tiene libertad para salir al exterior a buscar información, obstáculo que se puede superar con la ayuda de los profesores e instructores militares.
- 1.5.4. No contamos con tiempo suficiente para realizar la investigación ya que tenemos que atender estudios de otras materias además de actividades que programa la Escuela Militar como guardias, servicio de cuartel, salidas al

campo, desfiles, comisiones, deportes, ceremonias, etc.; lo que se puede superar realizando estas tareas en horas fuera del horario de estudio o en las salidas de paseo.

1.6. Viabilidad

La factibilidad de realizar la investigación se fundamenta en las siguientes razones:

- 1.6.1. Nuestra muestra está conformada por los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar, quienes de manera voluntaria están dispuestos a colaborar con el desarrollo de la encuesta.
- 1.6.2. Los investigadores del presente tema tienen interés en desarrollar la tesis de manera incondicional así mismo contamos con el apoyo de asesores especialistas.
- 1.6.3. Los obstáculos de tiempo para realizar la investigación pueden superarse empleando horas de trabajo fuera del horario que programa la Escuela Militar.

CAPÍTULO II. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Chacha, N. (2009) Plan de mejoramiento del desempeño docente para la Unidad Educativa Santa María Mazzarello, Tesis para optar el grado académico de Magíster en Educación con Mención en Gestión Educativa. Universidad Politécnica Salesiana. Ecuador.

Todo aprendizaje es producto social. Es por ello que las diferentes sociedades crean un espacio idóneo en el cual se realice el proceso de educación del individuo, la escuela. A la escuela se le ha asignado la importante tarea de que todo individuo se empodere del conocimiento, de allí que todo proceso de aprendizaje debe ser mediado y por lo tanto sea de gran incidencia en el perfil del estudiante que deseamos, el perfil de docente que se encuentra acompañando este proceso de enseñanza aprendizaje. El segundo círculo de socialización y culturización después de la familia es la escuela. La escuela es ese ambiente específicamente creado para que el individuo alcance conocimiento en los diferentes aspectos cognitivo, procedimental y actitudinal y este debe ser significativo, es decir lo debe de capacitar para poder recrear su realidad y llevar a efecto sus propios proyectos de vida. Desde este contexto en el presente trabajo se puede evidenciar la importancia que tiene el desempeño docente en el rendimiento y aprendizaje de sus estudiantes. Así como también una amplia y completa programación de capacitación docente que

potenciará su rol en beneficio de la comunidad educativa UESMM, y por ende de la sociedad.

Subaldo L (2012) Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado. Tesis para optar el grado de doctor. Universitat de valencia,

Los investigadores señalan El objetivo básico de la Tesis se centra en el estudio de las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado en tres distritos de Lima Metropolitana, Perú. Respecto a las repercusiones del desgaste en la docencia y en la propia persona, se ha encontrado algunas consecuencias vinculadas a niveles altos de desgaste profesional. En cuanto al estudio comparativo entre las escuelas privadas y públicas, en general, hay una gran similitud en las respuestas del profesorado en ambas escuelas independientemente de los diferentes contextos y procedencia socio-económica. También, se han encontrado algunas diferencias significativas en los temas de Desempeño, Satisfacción y Desgaste Profesional. Los resultados de este estudio, han comprobado que los profesores con un nivel alto de Cansancio Emocional y Despersonalización tienden a obtener bajo Desempeño, Satisfacción y Realización personal y los profesores que tienen bajo Cansancio Emocional y Despersonalización tienden a lograr alto Desempeño, Satisfacción y Realización Personal. Respecto al objetivo básico del trabajo, se concluye que las experiencias positivas del desempeño docente producen satisfacción y realización personal y profesional, que efectivamente influyen en la calidad de la enseñanza y los aprendizajes de los alumnos. Las experiencias negativas llevan a la insatisfacción personal y profesional que ocasionan el desgaste e incluso el rechazo de la profesión y llegan a afectar al bienestar del docente y al compromiso con la docencia.

llegan a las siguientes conclusiones con su investigación:

“Como síntesis del desarrollo argumental sobre los resultados del trabajo, se presentan las conclusiones haciendo referencia concreta a los objetivos propuestos: Respecto al objetivo general del trabajo, que se centra en la exploración de las repercusiones que puede tener el desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado, los resultados refuerzan el supuesto de partida que las experiencias positivas de los profesores en el ejercicio de la docencia producen satisfacción y conducen al desarrollo y a la realización personal y profesional, que efectivamente influyen en la calidad de la enseñanza y los aprendizajes de los alumnos. Por otra parte, las experiencias negativas llevan a la insatisfacción personal y profesional que con frecuencia ocasionan el desgaste e incluso el rechazo de la profesión y llegan a afectar a la felicidad y bienestar del docente, al compromiso con la docencia y con el Centro Educativo. Se han identificado cinco principales factores: Factor I: La profesión docente Factor II: Las relaciones personales: a. Relación profesor-alumno b. Relación profesor –compañeros de trabajo c. Relación profesor – equipo directivo del centro d. Relación profesor – padres de familia Factor IV: Reconocimiento y prestigio social Factor V: Retribuciones económicas. Con respecto a las consecuencias de la satisfacción/insatisfacción en el ejercicio de la docencia y en la propia persona, los resultados constatan que las repercusiones de la satisfacción en el trabajo son: el buen trato a los alumnos y compañeros, el entusiasmo, la alegría, el alto nivel de realización personal y profesional, y el compromiso personal con la docencia. Por el contrario, los que experimentan insatisfacción encuentran pocas posibilidades de participación y realización personal, rechazo hacia la

profesión docente y, finalmente, sienten que está perjudica a su salud. Por lo que se refiere al tercer objetivo: “Conocer la existencia del desgaste profesional del docente”, a través de las distintas mediciones se ha encontrado que existen distintos niveles de desgaste profesional en los docentes que han participado en el estudio. Subrayamos la existencia de nivel medio de desgaste que se traduce en Cansancio emocional del docente. En cuanto al objetivo: “Señalar las repercusiones del desgaste profesional en el desempeño de la docencia y en la propia persona”, se han explorado algunas repercusiones del desgaste.

A partir de los resultados obtenidos subrayamos algunas consecuencias vinculadas a niveles altos de desgaste: los profesores con alguna frecuencia se sienten agotados física y emocionalmente al final de la jornada laboral; experimentan que trabajar todo el día con personas les supone un gran esfuerzo y demasiada tensión; creen que están trabajando demasiado ya que desde la mañana se sienten fatigados al enfrentarse con el trabajo. Por lo que se refiere al quinto objetivo: “Realizar un estudio comparativo entre los problemas de los profesores de Centros Públicos y Privados de tres distritos de Lima Metropolitana”, realizada la comparación entre las escuelas estatales y privadas, en general se ha encontrado una gran similitud, a pesar de los diferentes contextos y procedencia socio-económica de los estudiantes que asisten a unos y otros Colegios.

El aporte a nuestro trabajo nos hace indicar el desempeño profesional del superior hacia el subordinado, el clima de trabajo debe ser muy bueno, para que nos sintamos a gustos y

motivados, en tomar conciencia de nuestra responsabilidad y compromiso hacia los demás.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Díaz, J (2015) *Formación Militar en la Escuela Militar de Chorrillos y el desempeño profesional de los Oficiales Egresados Promoción 2014*. Tesis para optar el grado Académico de Magister en Ciencias de la Educación. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú. Menciona que:

“El presente trabajo tiene como objeto analizar el rol y funciones que cumplen los oficiales egresados de la promoción 2014 en los diferentes puestos de las guarniciones militares, ello normalmente se empeñan como jefe de grupo, sección y circunstancialmente como jefe de compañía accidental o jefes de base accidental, jefes de patrulla en zonas que se encuentra en estado de derecho o zonas declaradas en estado de emergencia. La misión principal del Ejército del Perú es la defensa de la integridad del territorio peruano, para lo cual se forman a los oficiales por un periodo de cinco años en ciencia militar la que se perfila y proyecta en tres planos: intelectual, técnico y moral. En el plano intelectual, como todas las ciencias, la castrense nace del deseo de conocer la verdad propia del hombre como ser racional-social.

Se llegó a la siguiente conclusión: Los resultados de la investigación demuestran que existe una relación significativa y casi directa entre la variable independiente formación militar y el desempeño de oficiales egresados promoción 2014 de la Escuela Militar de Chorrillos, sin embargo, si bien es cierto que ambas variables se han aplicado a una promoción

egresada de la EMCH un aspecto de importancia considerado como un objetivo tiene una proyección de carácter institucional, puesto que es interés de todos los comandos conocer y reformular aspectos de la formación de oficiales (instrucción), que vayan acorde a la realidad nacional y a los objetivos institucionales enmarcados en su visión y misión.

La formación es sinónimo de educación (acción de educar), la primera finalidad de la educación del Ejército del Perú es formar, especializar y perfeccionar profesionalmente al personal de los Oficiales del Ejército, en las dimensiones militar, intelectual, cultural, psicofísica, ética y moral; con competencias que promuevan la consolidación de su identidad, vocación y su integración adecuada a la sociedad en el ejercicio de sus funciones, integración de funciones de un oficial que no se está dando de manera integral, eficiente y eficaz.

Podemos comentar que los resultados de esta investigación indican que existe una relación significativa y casi directa entre la variable independiente formación militar y el desempeño profesional, así mismo una relación alta entre valores y formación militar, cultura institucional por otro lado se destaca la eficiencia y eficacia del desempeño profesional del personal militar dentro de la vida castrense.

El aporte a nuestro trabajo es poder perfeccionar las dimensiones morales e intelectuales y culturales, para obtener un buen desenvolvimiento y éxitos en nuestras organizaciones militares a futuro, con un buen desempeño laboral.

Espinoza J, Vilca C & Parlona J. (2014) El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética:

conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa Pamer de Zárate- San Juan de Lurigancho- Lima- 2014. Tesis para optar Título Profesional de Licenciado en Educación Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú. Esta tesis hace referencia a lo siguiente:

“(...) tuvo como hipótesis principal que existe relación significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate (...) Fue de tipo básica, método hipotético deductivo y diseño descriptivo-correlacionar. La población fue de 140 estudiantes y la muestra fue de tipo intencional no probabilístico, con 37 estudiantes. La prueba de hipótesis comprobó que el desempeño docente se relaciona directa y significativamente con el rendimiento académico.

Así mismo los autores llegaron a las siguientes conclusiones:

Existe relación significativa entre el desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de educación secundaria de la Institución Educativa Pamer de Zárate - San Juan de Lurigancho - Lima - 2014. ($p < 0.05$ y Rho de Spearman = 0.673, correlación positiva media entre las variables con un 43% de varianza compartida).

Podemos comentar que existe relación significativa entre las variables desempeño docente y el rendimiento académico así como entre las capacidades pedagógicas y el rendimiento académico, de igual modo entre la responsabilidad profesional y el rendimiento académico, podemos observar que también

existe correlación entre la variable relaciones interpersonales y el rendimiento académico.

El aporte a nuestro trabajo es poder relacionar entre la responsabilidad profesional y las relaciones interpersonales, entre el instructor y el instruido.

2.2. Bases teóricas

Desempeño profesional

Hidalgo (2009, p.5) al respecto nos dice: “El desempeño es toda acción realizada o ejecutada por un individuo, en respuesta de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución”

Chiroque (2006, p. 27), “son las prácticas que ejercen los maestros y maestras en relación con las obligaciones inherentes a su profesión”.

Muchinsky (2002), sobre el desempeño señala que “es sinónimo de comportamiento, (...) El desempeño incluye acciones que son importantes para realizar las metas de la organización y puede ser medido en términos de lo que realmente se hace. (p. 38)

Montalvo (2011) el "desempeño docente hace referencia no sólo al tipo de actividad económica que realiza, al tipo de servicio público que presta, a la relevancia de este servicio en relación con el desarrollo de la sociedad y del género humano, sino también a la necesaria calificación y calidad profesional con la que se espera que lo haga". (p. 81).

Peña (2000, p. 44) dice que es “toda acción realizada o ejecutada, por un individuo, en respuesta, de lo que se le ha designado como responsabilidad y que será medido en base a su ejecución”.

Sulca M (2017) “La ética es el ideal de la conducta humana, orientando sobre lo que es bueno y correcto y se consolida cuando se internalizan las normas sin que exista presión exógena para su cumplimiento.”

Ética profesional

La ética de un profesional se gesta desde la formación del mismo, por ello el docente debe actuar en esta etapa, y para realizar esta labor tiene que conocer de ética y cómo debe ser su comportamiento como docente. Se sabe que la docencia implica acciones, en diversos ámbitos y con diferentes grados de responsabilidad. Los maestros llevan a cabo funciones como enseñar, conversar con los familiares de los alumnos, intervenir en situaciones escolares, asumir procesos de formación continua

Monitoreo Pedagógico

Tantaleán L, Vargas M & López O.(2016) respecto a la influencia del monitoreo pedagógico en el desempeño profesional de los docentes. Señalan:

“Inicialmente se elaboró, validó y utilizó una ficha de registro del monitoreo, que permitió comparar el desempeño profesional de los docentes con un estándar previsto. La evaluación constante propició la influencia del monitoreo en el desempeño de los docentes; con la simple exigencia de los deberes el desempeño docente mejoraba, pero los resultados fueron más alentadores cuando se ejecutaron actividades de acompañamiento y asesoramiento pedagógico. Los resultados se procesaron de manera grupal e individual, con el fin de obtener datos más útiles y confiables”

Capacitación

Pavie A (2011) en su artículo presenta “algunos antecedentes que buscan continuar la reflexión hacia una nueva visión sobre el proceso formativo tomando en cuenta la descripción de los enfoques por competencia en vigencia y las principales definiciones del término aplicadas a la formación docente (...) identificar qué competencias se necesitan para tal proceso. También se ejemplifica esta situación considerando algunas experiencias internacionales relativas a las repercusiones que tiene el mencionado enfoque en la formación inicial y en el currículo universitario. (...) se centra en caracterizar y ejemplificar distintos referentes de competencias que suelen considerarse „docentes“

Pavie A (2011) “No es nada nuevo decir que el rol del profesional de la educación está cambiando, ya que permanentemente estamos escuchando acerca de las nuevas demandas al perfil profesional del docente. Demandas que se ven influenciadas por un contexto marcado por lo intercultural, el aumento de la heterogeneidad del alumnado, una creciente importancia hacia el dominio de varios idiomas, el progresivo aumento de las dificultades de aprendizaje de las materias científicas o la inclusión de las nuevas tecnologías de la información, por nombrar sólo algunos elementos. De lo anterior se desprende, por ejemplo, que los docentes deberían ejercer un compromiso social abierto con los más necesitados. En definitiva, las visiones de la escuela y de su papel social en cada momento histórico y en cada país van variando y eso obliga a reorientar, también, la idea de docente que sirva de base a la formación.”

“Así, decimos que todo proceso formativo destinado a la formación de profesionales bajo el enfoque por competencias está explícitamente presente la idea del lifelong learning, esto es, la imperativa necesidad de actualizarse permanentemente para estar

en condiciones de dar una respuesta adecuada a las demandas del ejercicio profesional. Esta misma situación se da, por cierto, en el caso de los docentes.”

Gonzales V & Gonzales R (2008) nos señala que “La formación en competencias profesionales es uno de los objetivos esenciales de la universidad actual; sin embargo, es interesante destacar que el interés por ellas no surge en el contexto universitario, sino en el mundo del trabajo en la década de 1870, y es partir de los estudios de McClelland (1973), Mertens (1997; 2000) y otros autores, que comienza una búsqueda orientada al hallazgo de criterios científicos explicativos de la eficiencia de las personas en el desempeño laboral. El concepto de competencias aparece asociado a características personales que explican un rendimiento laboral superior. Así, para Boyatzis (1982) las competencias constituyen el conjunto de características de una persona, que está directamente relacionado con la buena”

MINEDU (2012) En el manual sobre Marco del buen desempeño docente nos dice que la sociedad actual pide a los educadores preparar a las nuevas generaciones para afrontar los desafíos de una sociedad futura aún en construcción. Los cuestionamientos sociales a los sistemas escolares y a los propios docentes exigen sistemas de desarrollo profesional que aseguren una formación del magisterio a la altura de los cambios sociales, que los acompañe y hasta los anticipe. El país ha establecido un rumbo de consenso para la política educativa, expresado en el Proyecto Educativo Nacional. Allí se señala la necesidad de revalorar la profesión docente, no solo a través de medidas de orden laboral, sino, principalmente, replanteando el proyecto de docencia. Se requiere una nueva docencia, funcional a una educación y una escuela transformadas en espacios de aprendizaje de valores democráticos, de respeto y convivencia intercultural, de relación crítica y creativa con el saber y la ciencia, de promoción

del emprendimiento y de una ciudadanía basada en derechos. Para generar cambios duraderos en la identidad, el saber y la práctica de la profesión docente, tenemos que lograr una cohesión en torno a una nueva visión de la docencia que comprometa a maestras y maestros de manera protagónica. El Marco de Buen Desempeño Docente es un primer paso en esa dirección.

Mejora Calidad

MINEDU (2012) En este documento, consideraremos desempeños como las actuaciones observables de la persona que pueden ser descritas y evaluadas y que expresan su competencia. Proviene del inglés performance o perform, y tiene que ver con el logro de aprendizajes esperados y la ejecución de tareas asignadas. Se asume que la manera de ejecutar dichas tareas revela la competencia de base de la persona. En la definición de desempeño identificamos tres condiciones: actuación observable en correspondencia a una responsabilidad y logro de determinados resultados

Dimensiones Específicas De La Docencia

MINEDU (2012) “ en la docencia tres dimensiones específicas, que articuladas entre sí, configuran el ejercicio de la profesión, como una actividad que cumple simultáneamente una función cultural, política y pedagógica.

Dimensión cultural Refiere a la necesidad de conocimientos amplios de su entorno con el fin de enfrentar los desafíos económicos, políticos, sociales y culturales, así como los de la historia y el contexto local, regional, nacional e internacional en que surgen. Implica analizar la evolución, dilemas y retos para comprenderlos y adquirir los aprendizajes contextualizados que cada sociedad propone a sus generaciones más jóvenes.

Dimensión política Alude al compromiso del docente con la formación de sus estudiantes no solo como personas sino también como ciudadanos orientados a la transformación de las relaciones sociales desde un enfoque de justicia social y equidad, pues la misión de la escuela tiene que ver también con el desafío de constituirnos como país, como sociedades cohesionadas con una identidad común. Construir sociedades menos desiguales, más justas y libres, sostenidas en ciudadanos activos, conscientes, responsables y respetuosos del medio ambiente, exige del docente conocimiento de la realidad social y sus desafíos.

Dimensión pedagógica La dimensión pedagógica constituye el núcleo de la profesionalidad docente. Refiere a un saber específico, el saber pedagógico construido en la reflexión teórico-práctica, que le permite apelar a saberes diversos para cumplir su rol. Alude, asimismo, a una práctica específica, que es la enseñanza, que exige capacidad para suscitar la disposición, es decir, el interés y el compromiso en los estudiantes para aprender y formarse. Y requiere de la ética del educar, es decir, de tener presente que el crecimiento y la libertad del sujeto de la educación es la finalidad que da sentido al vínculo a través del cual se educa

Capacidades pedagógicas

Petrovski (1985) considera a las capacidades como "particularidades psicológico - individuales de la personalidad que son condiciones para realizar con éxito una actividad dada y que revelan las diferencias en el dominio de los conocimientos, habilidades y hábitos necesarios" (p. 470).

Krutetski (1989) respecto a las capacidades pedagógicas afirma que "se llaman capacidades pedagógicas el conjunto de peculiaridades psicológico - individuales de la personalidad que corresponden a los requisitos de la actividad pedagógica y predeterminan el éxito en dominar dicha actividad" (p. 335).

Relaciones interpersonales

García (1996) afirma que: El término proceso pedagógico incluye los procesos de enseñanza y educación organizados en su conjunto, y dirigidos a la formación de la personalidad; en él se establecen relaciones sociales entre pedagogos y educandos, y su influencia recíproca, subordinados al logro de los objetivos planteados por la sociedad. (p. 14)

Toma de decisiones

Castillo O (2008) respecto a la toma de decisiones señala que “El docente es quien vive de cerca la problemática de la escuela, quien concreta, tergiversa o sabotea los planes de acción, quien transmite la visión institucional o la dificulta, entre otros aspectos; lo cual lo revelan como pieza clave para la vida de las organizaciones educativas. Por ello es importante que participe en las escuelas de forma real, es decir, que intervenga en la toma de decisiones. Sin embargo, en un contexto micropolítico, la participación puede darse de manera compleja y no siempre abierta, empleando una serie de estrategias como alianzas, rumores y chismes, para que los diversos grupos e individuos alcancen sus intereses, los que no necesariamente están alineados con los de la escuela o con los de los demás grupos.”

Capacidades y habilidades del docente

Gonzales C (s.f) “La profesión de docente o profesor es, sobre todo vocacional. Debe gustarte mucho enseñar para disfrutar de ello, pero si es así, es una de las profesiones más agradecidas, por no hablar de las deseadas y envidiadas vacaciones que tienen, como las que teníamos todos al ir al colegio. No obstante, ser un buen profesor es difícil, y se requieren una serie de capacidades o habilidades. Aquí te mostramos algunas de ellas:

1. Dominar las nuevas tecnologías: Los docentes deben crecer en este ámbito y aprovechar el avance que suponen las nuevas tecnologías aplicadas al aula, adaptándose a la realidad actual.
2. Relacionarse constructivamente con los alumnos: Tener una buena relación y comunicación con tus alumnos ayuda enormemente al proceso formativo y a su desarrollo, dándose así la atención requerida individual y aumentando las posibilidades de que reciban el aprendizaje más fácilmente.
3. Planificar el proceso de enseñanza: Es la competencia fundamental que organiza lo que se quiere enseñar y lo que se espera que los alumnos aprendan. No sólo se trata de aplicar un manual al pie de la letra, es necesario saber seleccionar qué contenidos y recursos aplicar en cada clase.
4. Administrar las metodologías de la didáctica: Es necesario que cada profesor conozca diversas metodologías de enseñanza para poder aplicarlas adecuadamente en cada situación (clases individuales, trabajos en grupo, refuerzo, etc).
5. Investigar sobre la enseñanza: No sólo los alumnos deben aprender, sino que el profesor debe estar continuamente aprendiendo. Para ello, debe investigar y reflexionar sobre la práctica del docente, aplicando lo que crea conveniente y modificando algunos procesos, siempre mirando por el bien de los alumnos y su desarrollo.”

Solución de problemas

Gestipolis (s.f) Es el proceso mediante el cual se llevan a cabo diversas acciones para la resolver alguna cuestión mediante procesos de razonamiento.

Identificación y selección del problema

Gestiopolis (s.f) Esta etapa hace referencia a encontrar el problema y estar consciente de que en un momento dado se debe tomar una decisión para encontrar la solución al problema .Este problema puede tener la característica de ser actual o ser la causa de muchos conflictos en la organización. Se pueden realizar las siguientes preguntas como ayuda para la selección del problema:

- ¿Dónde está ocurriendo?
- ¿Qué es lo que ocurre?
- ¿En qué momento sucede?
- ¿A quién involucra?
- ¿Por qué ocurre este problema?

Análisis del problema

Gestiopolis (s.f) Se debe comprender el problema definirlo, estructurarlo y analizar las fallas si el problema resulta muy complejo es recomendable dividirlo en segmentos y realizar una breve descripción de cada una de las partes.

Se debe verificar la comprensión del problema esto resulta ser más fácil si se comparte con otras personas para asegurar de que la comprensión sea la adecuada.

Asignar prioridades a los problemas: Si son varios los problemas que se presentan se debe fijar prioridad para identificar a cual se le dará solución primero y a cuales sucesivamente.

Se debe diferenciar los aspectos que son “importantes” y cuales son “urgentes, ya que los que resultan ser importante se les debe prestar mayor atención.

Un ejemplo de esto puede ser que a menudo se responden llamadas por teléfono y estas son de carácter urgente lo impórtate seria diseñar un sistema que le permita el filtrar y priorizarlas.”

Generar alternativas de solución

Gestiopolis (s.f) La solución del problema se puede alcanzar mediante diversas alternativas de solución, estas están basadas en la incertidumbre.

Se desarrollan posibles soluciones y se deben generar muchas para poder encontrar alguna que resulte adecuada para la solución del problema de forma satisfactoria.

Para generar gran cantidad de alternativas en el caso de problemas organizacionales es útil involucrar los demás que se encuentren involucrados en el tema y con ayuda de técnicas tales como la lluvia de ideas recabar información de los demás.

Evaluación de alternativas

Gestiopolis (s.f) Se realiza un estudio de cada una de las posibles alternativas de solución para el problema, se deben identificar las ventajas y desventajas de cada una de acuerdo a los objetivos de la organización y asignar un valor ponderado.

Selección y planificación de la solución

Gestiopolis (s.f) Se debe seleccionar una o varias alternativas de acuerdo a la evaluación para la obtención de mejores resultados para la solución del problema, para lo cual se debe tomar en cuenta las siguientes preguntas: ¿Con cuál alternativa tiene más probabilidades de resolver el problema?, ¿Se cuenta con los recursos necesarios?, ¿Cuál es el grado de riesgo inherente a cada alternativa?

Para la planificación de la solución se debe tomar en cuenta las medidas y/o procesos que deberán modificarse en la organización, así como los recursos humanos, financieros e infraestructura que se

necesitaran, el tiempo en que se llevara a cabo y quienes serán los responsables.

Ejecución y Control

Gestiopolis (s.f) Este paso se encarga de garantizar que la planificación de la solución se lleve a cabo en los tiempos previamente planeados aplicando controles correctos para el aseguramiento de los objetivos deseados.

Estilos de toma de decisiones

Gestiopolis (s.f) Los estilos de toma de decisiones varían de acuerdo a las circunstancias y en que se encuentre administrador o las personas que toman decisiones también las alternativas juegan un papel importante. A continuación en la figura 2 muestra un cuadro en donde se muestran algunos estilos para la toma de decisiones.

2.3. Definición de términos básicos

Actitudinal

Responden al aspecto valorativo del conocimiento, al compromiso personal y social que implica el saber. Toman la forma de valores, normas y actitudes.

Adaptación

La adaptación es la acción y efecto de adaptar o adaptarse, un verbo que hace referencia a acomodar o ajustar algo a otra cosa. El concepto tiene diferentes acepciones según a lo que se aplica: por ejemplo, la adaptación es hacer que un objeto o un mecanismo cumpla con distintas funciones a aquellas para las que fue construido.

Aprendizaje

Proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, posibilitado mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia. Dicho proceso puede ser entendido a partir de diversas posturas, lo que implica que existen diferentes teorías vinculadas al hecho de aprender. La psicología conductista, por ejemplo, describe el aprendizaje de acuerdo a los cambios que pueden observarse en la conducta de un sujeto.

Diagnóstico

Un diagnóstico es aquello perteneciente o relativo a la diagnosis. Este término, a su vez, hace referencia a la acción y efecto de diagnosticar (recoger y analizar datos para evaluar problemas de diversa naturaleza).

Educación

La educación puede definirse como el proceso de socialización de los individuos. Al educarse, una persona asimila y aprende conocimientos. El proceso educativo se materializa en una serie de habilidades y valores, que producen cambios intelectuales, emocionales y sociales en el individuo.

Enfoque

Enfoque se refiere también, a los distintos puntos de vistas con los que se puede observar alguna cosa o determinada situación. Así podemos hablar de un enfoque empirista, basado en la experiencia, o de un enfoque racional, centrado en la razón o en el pensamiento

Enseñanza

Conjunto de actividades planteadas y organizadas de la mejor manera para el logro de objetivos de aprendizaje.

Evaluación

La evaluación del aprendizaje es un proceso sistemático y permanente que comprende: la búsqueda y obtención de información de diversas fuentes acerca de la calidad del desempeño, avance, rendimiento o logro del estudiante y de la calidad de los procesos empleados por el docente, la organización y análisis de la información a manera de diagnóstico, la determinación de su importancia y pertinencia de conformidad con los objetivos de formación que se esperan alcanzar todo con el fin de tomar decisiones que orienten el aprendizaje y los esfuerzos de la gestión docente.

Educando

Centro y protagonistas del proceso educativo. Esto es, principal constructor de su propio aprendizaje, a partir de sus necesidades, intereses y saberes previos.

Extrínseco

Lo que es ajeno o exterior a la sustancia de un objeto, así como intrínseco lo que pertenece o es interior a ella.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre el Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores y la Formación Militar de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” – 2019

2.4.2. Hipótesis Específica 1

Existe relación directa y significativa entre el Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores y la Formación Militar Formativa

de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos
“Coronel Francisco Bolognesi” – 2019

2.4.3. Hipótesis Específica 2

Existe relación directa y significativa entre el Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores y la Formación Militar de Desempeño de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” – 2019.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual

Desempeño profesional de los Oficiales Instructores:

Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiestan los Oficiales Instructores al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto del trabajo específico, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Formación militar:

Son todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros militares.

2.5.2. Definición operacional

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM
Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores	1. Capacidades pedagógicas	1.1.Conocimientos actualizados 1.2.Elabora documentos 1.3.Emplea ayudas de instrucción	1.El instructor demuestra tener conocimientos actualizados 2.El instructor presenta la documentación relacionada con las asignaturas 3.El instructor emplea ayudas de instrucción
	2. Responsabilidad Militar	2.1.Capacitación 2.2.Etica Militar 2.3.Toma decisiones 2.4.Respeto normas institucionales.	4.El instructor participa en capacitaciones profesionales 5.El instructor actúa de acuerdo con los principios de la ética militar 6.El instructor toma decisiones acertadas y oportunas para lograr el bien común 7. El docente actúa de acuerdo a las normas y reglamentos institucionales.
	3.Relaciones interpersonales	3.1.Interactúa con colegas 3.2.Mejora calidad 3.3.Comparte experiencias	8. El instructor interactúa con los estudiantes para intercambiar ideas 9. El instructor promueve la mejora de la calidad de la instrucción 10.El instructor comparte experiencias con los estudiantes.
Formación militar	1. Formación Militar formativa	1.1.Conocimiento específico 1.2.Habilidades Militares 1.3.Desempeño Militar	11.El instructor militar le imparte conocimientos específicos 12. El instructor le imparte habilidades militares 13. El instructor fomenta el desempeño militar de los estudiantes
	2. Formación Militar de desempeño	2.1.Solución de problemas 2.2.Capacidad de análisis 2.3.Toma de decisiones eficaces	14.El instructor promueve la solución de problemas militares 15. El instructor promueve la capacidad de análisis de los estudiantes 16. El instructor promueve la toma de decisiones eficaces a los estudiantes.

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque

La investigación tiene un enfoque predominantemente cuantitativo.

Hernández, Fernández y Baptista (2007) indican que una investigación cuantitativa tiene su base en el análisis estadístico, toda vez que efectúa una realidad objetiva con mediciones numéricas. Este enfoque emplea la recolección de datos para verificar las hipótesis. Con un enfoque cuantitativo se plantean problemas y preguntas de las cuales se obtienen las hipótesis. Otra de las características del enfoque cuantitativo es que se emplean experimentaciones y análisis de causa-efecto, por otro lado se debe precisar que este tipo de investigación tiene un proceso secuencial y deductivo.

3.2. Tipo

La investigación es de tipo Aplicada Descriptivo- Correlacional.

Hernández, Fernández y Baptista (2007) estipula que este tipo de estudio generalmente describe situaciones y eventos, es decir como son y cómo se comportan determinados fenómenos. Los estudios descriptivos identifican propiedades importantes de personas, grupos o cualquier otro fenómeno que se ha sometido a análisis. Este estudio mide diferentes aspectos, tamaños o elementos del fenómeno a investigar. Aquí se elige una serie de conceptos o variables y se mide cada uno de ellos de manera independiente para así poder describir lo que se está investigando.

Un estudio correlacional tiene como propósito saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas. Este tipo de estudio mide las dos o más variables que se desea conocer, si están o no relacionadas con el mismo sujeto y así analizar la correlación. Dos variables están correlacionadas cuando al variar una variable la otra varía también. Esta correlación puede ser positiva o negativa,

es positiva cuando los sujetos con altos valores en una variable tienden a tener altos valores en la otra variable, y es negativa cuando los sujetos con altos valores en una variable tienden a mostrar bajos valores en la otra variable. Este tipo de estudio evalúa el grado de relación entre dos variables.

3.3. Diseño

El diseño de la investigación es No experimental – Transversal

Hernández, Fernández y Baptista (2007) indican que el diseño no experimental, es aquel que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Se basa fundamentalmente en la observación de fenómenos tal y como se dan en su contexto natural para después analizarlos. Se basa en categorías, conceptos, variables, sucesos, comunidades o contextos que ya ocurrieron o se dieron sin la intervención directa del investigador. Es por esto que también se le conoce como investigación «ex post facto» (hechos y variables que ya ocurrieron), al observar variables y relaciones entre estas en su contexto. En estos tipos de investigación no hay condiciones ni estímulos a los cuales se expongan los sujetos del estudio. Los sujetos son observados en su ambiente natural y dependiendo en que se va a centrar la investigación, existen diferentes tipos de diseños en las que se puede basar el investigador.

3.4. Método

La presente investigación emplea el método hipotético-deductivo, que es un modelo del método científico compuesto por los siguientes pasos esenciales: 1) Observación del fenómeno a estudiar; 2) Creación de una hipótesis para explicar dicho fenómeno; 3) Deducción de consecuencias o proposiciones más elementales de la propia hipótesis; 4) Verificación o comprobación de la verdad de los enunciados deducidos comparándolos con la experiencia.

Este método obliga al investigador a combinar la reflexión racional o momento racional (la formación de hipótesis y la deducción) con la observación de la realidad o momento empírico (la observación y la verificación). Los pasos 1 y 4 requieren de la experiencia, es decir, es un proceso empírico; mientras que los pasos 2 y 3 son racionales.

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

La población la conforma ochenta y ocho (88) cadetes de cuarto año del arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos.

Hernández, Fernández y Baptista (2007) indican que la población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación se debe tener en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio.

3.1.1. Muestra

La muestra la conforman setenta y dos (72) cadetes de cuarto año de Infantería, que resultó de emplear la calculadora de cálculo muestral descargada de internet de la empresa Append Investigación de mercados.

Hernández, Fernández y Baptista (2007) explican que cuando la población es grande, la muestra es un subconjunto extraído de la población (mediante técnicas de muestro), cuyo estudio sirve para inferir características de la población.

El tamaño de muestra que necesitas es...

72

Gracias por usar la calculadora, si necesitas hacer otro cálculo puedes hacerlo directamente en esta página.

88

TAMAÑO DEL UNIVERSO

Número de personas que componen la población a estudiar.

50

HETEROGENEIDAD %

Es la diversidad del universo. Lo habitual suele ser 50%.

5

MARGEN DE ERROR

Menor margen de error requiere mayores muestras.

95

NIVEL DE CONFIANZA

Cuanto mayor sea el nivel de confianza, mayor tendrá que ser la muestra (95% - 99%).

3.6. Técnicas e instrumentos para recolección de datos

Hernández, Fernández y Baptista (2007) estipulan que Las técnicas de recolección de datos son las distintas formas maneras de obtener la información

Se empleó como técnica una encuesta conformada por 15 ítems redactada de manera clara y simple en base a cada uno de los indicadores de las dimensiones.

Un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso de que pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información. De este modo el instrumento sintetiza en si toda la labor previa de la investigación, resume los aportes del marco teórico al seleccionar datos que corresponden a los indicadores y, por lo tanto a las variables o conceptos utilizados. Los instrumentos son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información.

En la presente investigación se empleó como instrumento el cuestionario por medio del cual se ha obtenido información sintetizada que se ha utilizado para interpretar los resultados. Los datos recolectados están íntimamente relacionados con las variables de estudio y con los objetivos planteados.

3.7. Validación y confiabilidad del instrumento

La validación del instrumento se realizó mediante juicio de expertos, quienes evaluaron los ítems del cuestionario asignando un valor a cada uno de ellos, procediendo luego a llenar la hoja resumen de opinión para determinar el atributo promedio de cada ítem.

La confiabilidad del instrumento se desarrolló con una prueba piloto cuyos resultados se sometieron a la prueba del Alfa de Cronbach con el programa de SPSS, aceptando solo aquellos ítems que obtuvieran un atributo mayor a 0.8 de coeficiente de confiabilidad.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,820	16

3.8. Procedimientos para el tratamiento de datos

Consiste en procesar los datos (dispersos, desordenados, individuales) obtenidos de la muestra objeto de estudio durante el trabajo de campo y tiene como fin generar resultados (datos agrupados y ordenados), a partir de los cuales se ha realizado el análisis según los objetivos de hipótesis de la investigación.

Se ha empleado el paquete estadístico SPSS para elaborar las tablas de frecuencia y las figuras correspondientes a cada ítem.

3.9. Aspectos éticos

- El presente estudio se ha desarrollado conforme a normas, valores, usos y costumbres que le son inherentes conforme a su formación moral.
- Teniendo en cuenta estos antecedentes, los investigadores obtuvieron la correspondiente autorización de la Dirección de la Escuela Militar para realizar la investigación; así mismo se ha obtenido información con la correspondiente cita de los autores de los diferentes temas que se han incluido como antecedentes internacionales, nacionales y en las bases teóricas.
- Por otro lado los investigadores han tenido el consentimiento informado de los integrantes de la muestra quienes mostraron voluntad para el desarrollo del cuestionario.
- Asimismo se está anexando diversos documentos como prueba de la idoneidad puesta de manifiesto en el desarrollo de la investigación, entre ellos, Base de Datos, Instrumento de recolección de datos, Validación del instrumento, Constancia de la entidad donde se realizó la investigación y Compromiso de Autenticidad del Instrumento

CAPÍTULO IV. RESULTADOS

4.1. Descripción

Este párrafo se refiere a la descripción de las gráficas. Los resultados que arroja la investigación de los escritos sometidos a análisis, demuestran, en primer lugar, la justificación del trabajo llevado a cabo porque nos ha permitido identificar en la dimensión adecuada, la existencia de un problema motivo de una investigación.

Las gráficas son el instrumento que nos ha permitido despejar nuestras dudas para darnos la certidumbre de que el problema, de persistir, se puede corregir para luego arribar a conclusiones y recomendaciones.

Hernández (2015) dice que la investigación descriptiva permite detallar situaciones y eventos, es decir como es y cómo se manifiesta determinado fenómeno y busca especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

La investigación correlacional es un tipo de método de investigación no experimental en el cual un investigador mide dos variables. Entiende y evalúa la relación estadística entre ellas sin influencia de ninguna variable extraña.

4.2. Interpretación

Se presenta una interpretación para cada Tabla donde se puede apreciar las alternativas de la escala de Likert, la frecuencia y porcentaje de los encuestados, de los cuales se arriba a importantes conclusiones y recomendaciones respecto de las medidas de seguridad y el control de acceso a las instalaciones de la Escuela Militar.

De esta manera se detalla la cantidad de sujetos que le dan un determinado valor a cada ítem; es a partir de estos resultados que se puede inferir con precisión las conclusiones y recomendaciones de la investigación motivo del estudio.

A continuación se presentan adjuntas a este trabajo las correspondientes Tablas y Figuras resultantes del cuestionario aplicado a la muestra:

Tabla 1

El instructor demuestra tener conocimientos actualizados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN				
	DESACUERDO	5	6,9	6,9	6,9
	EN DESACUERDO	2	2,8	2,8	9,7
	INDIFERENTE	16	22,2	22,2	31,9
	DE ACUERDO	26	36,1	36,1	68,1
	TOTALMENTE DE				
	ACUERDO	23	31,9	31,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Interpretación: Respecto de que el instructor demuestra tener conocimientos actualizados, nos indica que el 32% está totalmente de acuerdo, el 36% de acuerdo, el 22% indiferente, 3% en desacuerdo y 7 % totalmente en desacuerdo

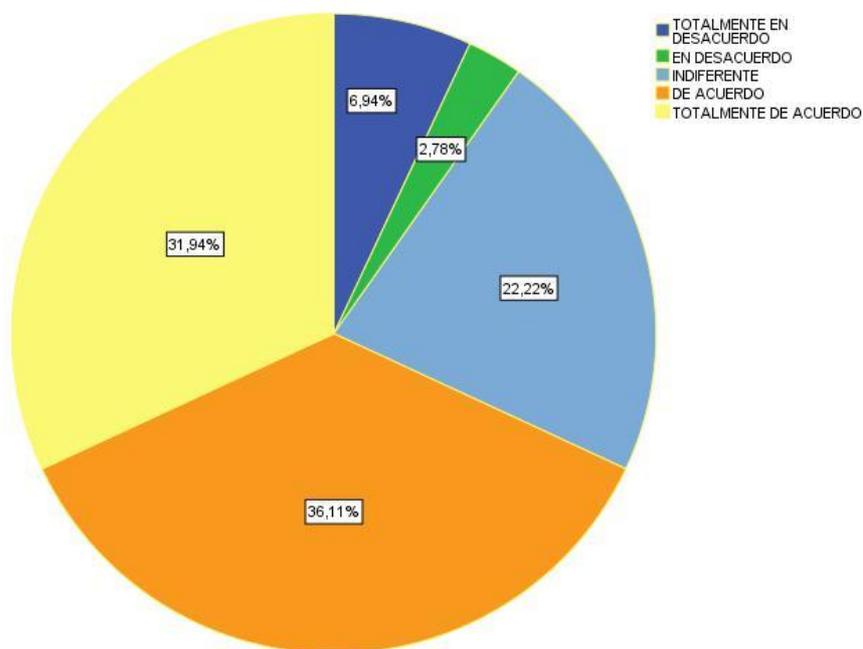


Figura 1 Conocimientos actualizados

Tabla 2

El instructor presenta la documentación relacionada con las asignaturas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN				
	DESACUERDO	5	6,9	6,9	6,9
	EN DESACUERDO	5	6,9	6,9	13,9
	INDIFERENTE	8	11,1	11,1	25,0
	DE ACUERDO	40	55,6	55,6	80,6
	TOTALMENTE DE				
	ACUERDO	14	19,4	19,4	100,0
Total		72	100,0	100,0	

Interpretación: Respecto de que el instructor presenta la documentación relacionada con las asignaturas, nos indica que el 19% está totalmente de acuerdo, el 56% de acuerdo, el 11% indiferente, 7% en desacuerdo y 7 % totalmente en desacuerdo

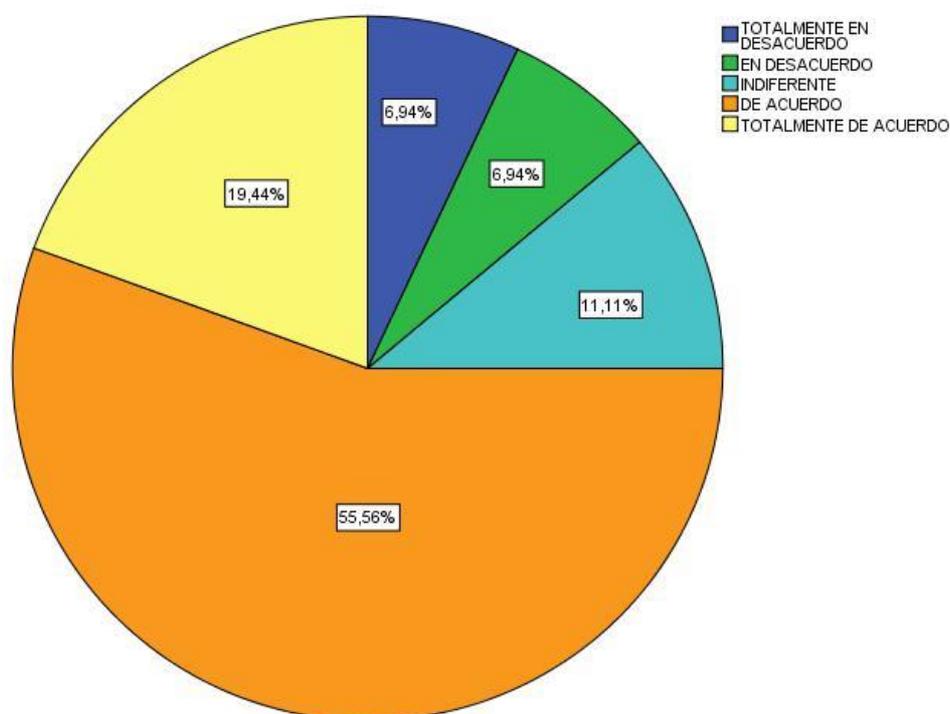


Figura 2 Documentación relacionada con las asignaturas

Tabla 3

El instructor emplea ayudas de instrucción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN				
	DESACUERDO	5	6,9	6,9	6,9
	EN DESACUERDO	5	6,9	6,9	13,9
	INDIFERENTE	7	9,7	9,7	23,6
	DE ACUERDO	35	48,6	48,6	72,2
	TOTALMENTE DE				
	ACUERDO	20	27,8	27,8	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Interpretación: Respecto de que el emplea ayudas de instrucción, nos indica que el 28% está totalmente de acuerdo, el 49% de acuerdo, el 10% indiferente, 7% en desacuerdo y 7 % totalmente en desacuerdo

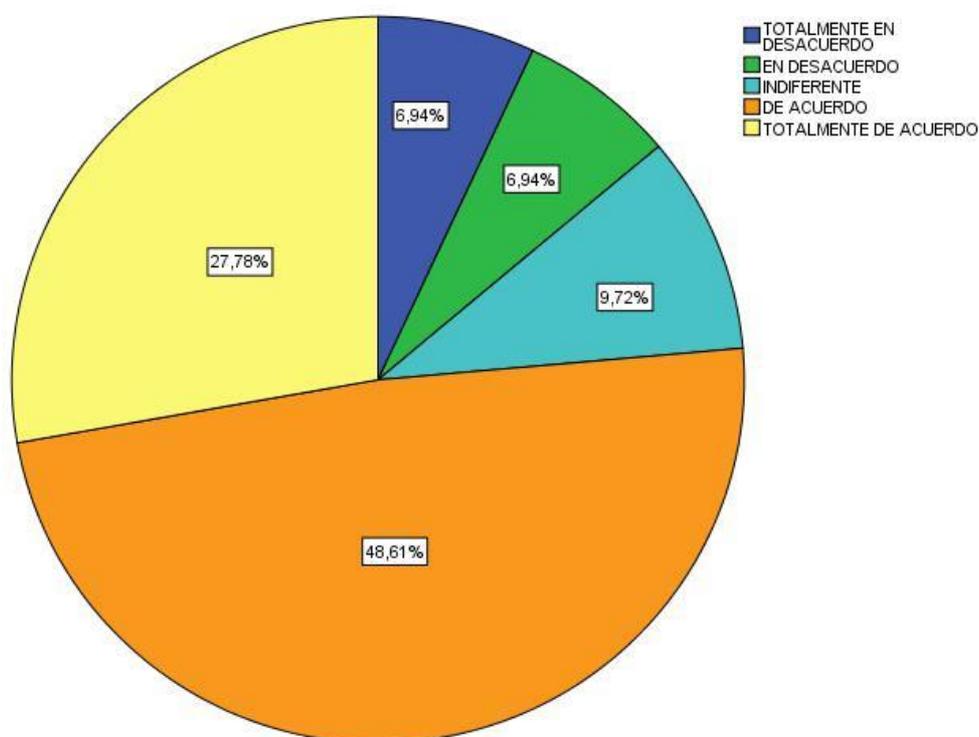


Figura 3 Ayudas de instrucción

Tabla 4

El instructor participa en capacitaciones profesionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN				
	DESACUERDO	4	5,6	5,6	5,6
	EN DESACUERDO	2	2,8	2,8	8,3
	INDIFERENTE	10	13,9	13,9	22,2
	DE ACUERDO	28	38,9	38,9	61,1
	TOTALMENTE DE				
	ACUERDO	28	38,9	38,9	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Interpretación: Respecto de que el instructor participa en capacitaciones profesionales, nos indica que el 39% está totalmente de acuerdo, el 39% de acuerdo, el 14% indiferente, 3% en desacuerdo y 6 % totalmente en desacuerdo

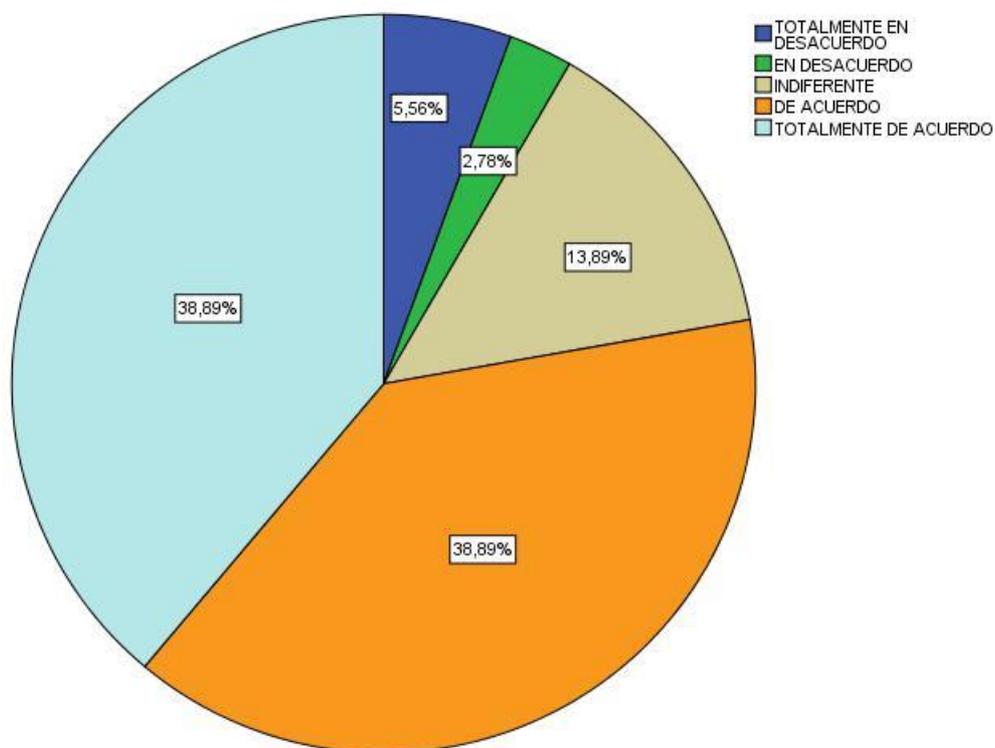


Figura 4 Capacitaciones profesionales

Tabla 5

El instructor actúa de acuerdo con los principios de la ética militar

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN				
	DESACUERDO	3	4,2	4,2	4,2
	EN DESACUERDO	4	5,6	5,6	9,7
	INDIFERENTE	26	36,1	36,1	45,8
	DE ACUERDO	21	29,2	29,2	75,0
	TOTALMENTE DE				
	ACUERDO	18	25,0	25,0	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Interpretación: Respecto de que el instructor actúa de acuerdo con los principios de la ética militar, nos indica que el 25% está totalmente de acuerdo, el 29% de acuerdo, el 36% indiferente, 6% en desacuerdo y 4 % totalmente en desacuerdo

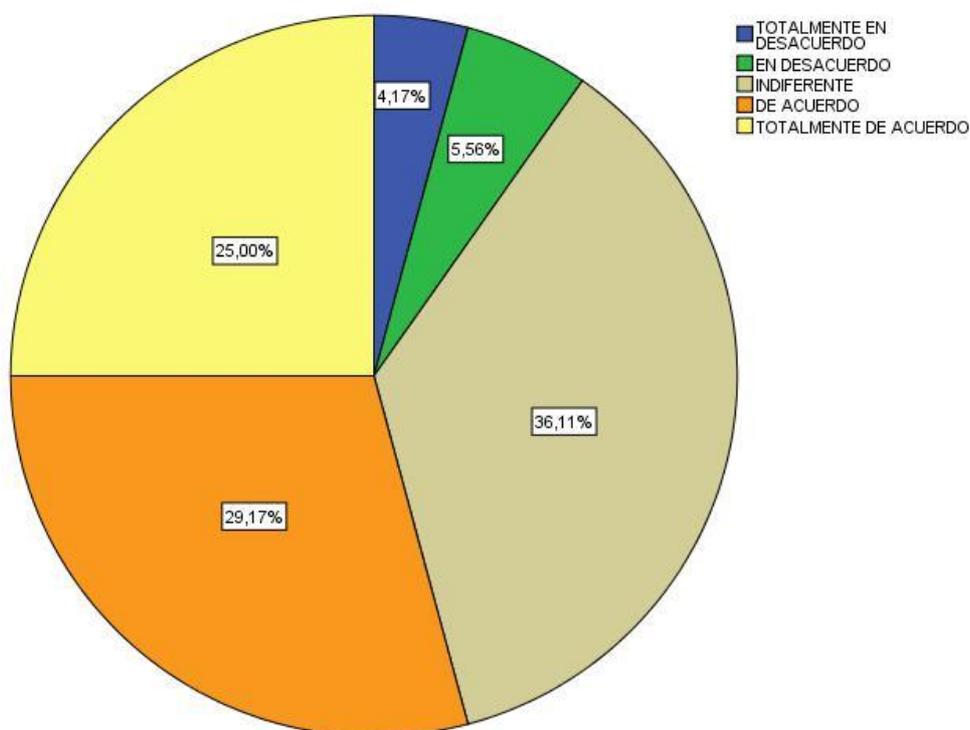


Figura 5 Ética militar

Tabla 6

El instructor toma decisiones acertadas y oportunas para lograr el bien común

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN				
	DESACUERDO	6	8,3	8,3	8,3
	EN DESACUERDO	4	5,6	5,6	13,9
	INDIFERENTE	8	11,1	11,1	25,0
	DE ACUERDO	28	38,9	38,9	63,9
	TOTALMENTE DE				
	ACUERDO	26	36,1	36,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Interpretación: Respecto de que el instructor a toma decisiones acertadas y oportunas para lograr el bien común, nos indica que el 36% está totalmente de acuerdo, el 39% de acuerdo, el 11% indiferente, 6% en desacuerdo y 8 % totalmente en desacuerdo

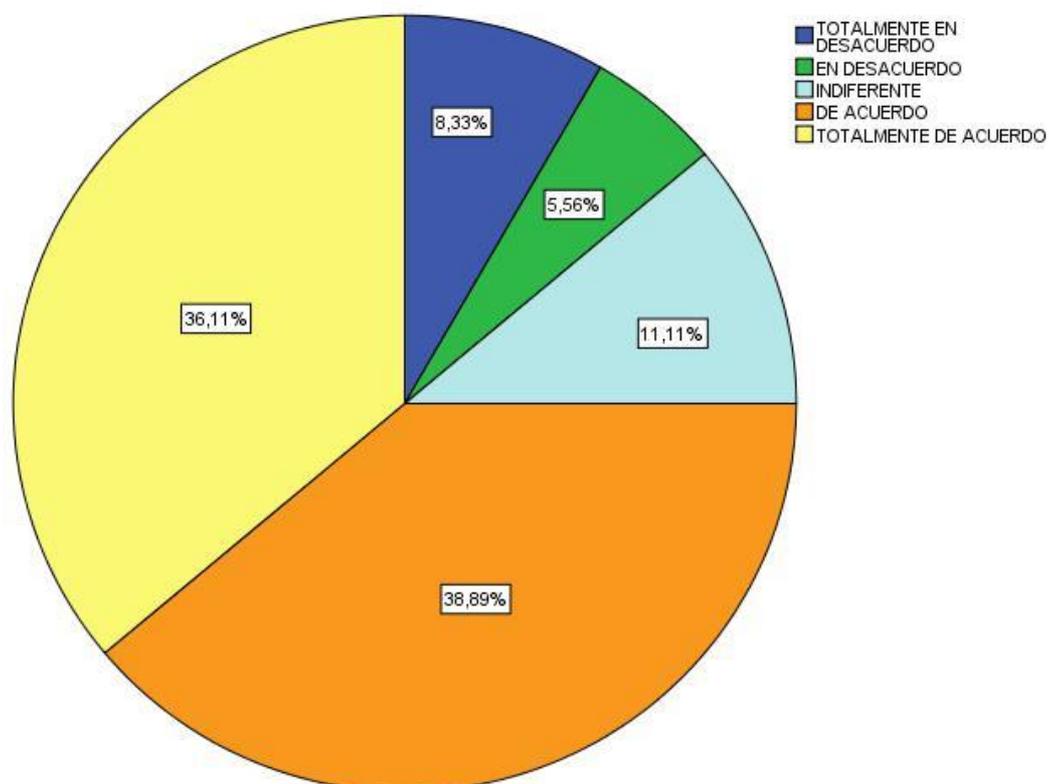


Figura 6 Decisiones acertadas y oportunas para lograr el bien común

Tabla 7

El docente actúa de acuerdo a las normas y reglamentos institucionales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN				
	DESACUERDO	7	9,7	9,7	9,7
	EN DESACUERDO	4	5,6	5,6	15,3
	INDIFERENTE	17	23,6	23,6	38,9
	DE ACUERDO	20	27,8	27,8	66,7
	TOTALMENTE DE				
	ACUERDO	24	33,3	33,3	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Interpretación: Respecto de que el docente actúa de acuerdo a las normas y reglamentos institucionales, nos indica que el 33% está totalmente de acuerdo, el 28% de acuerdo, el 24% indiferente, 6% en desacuerdo y 10 % totalmente en desacuerdo

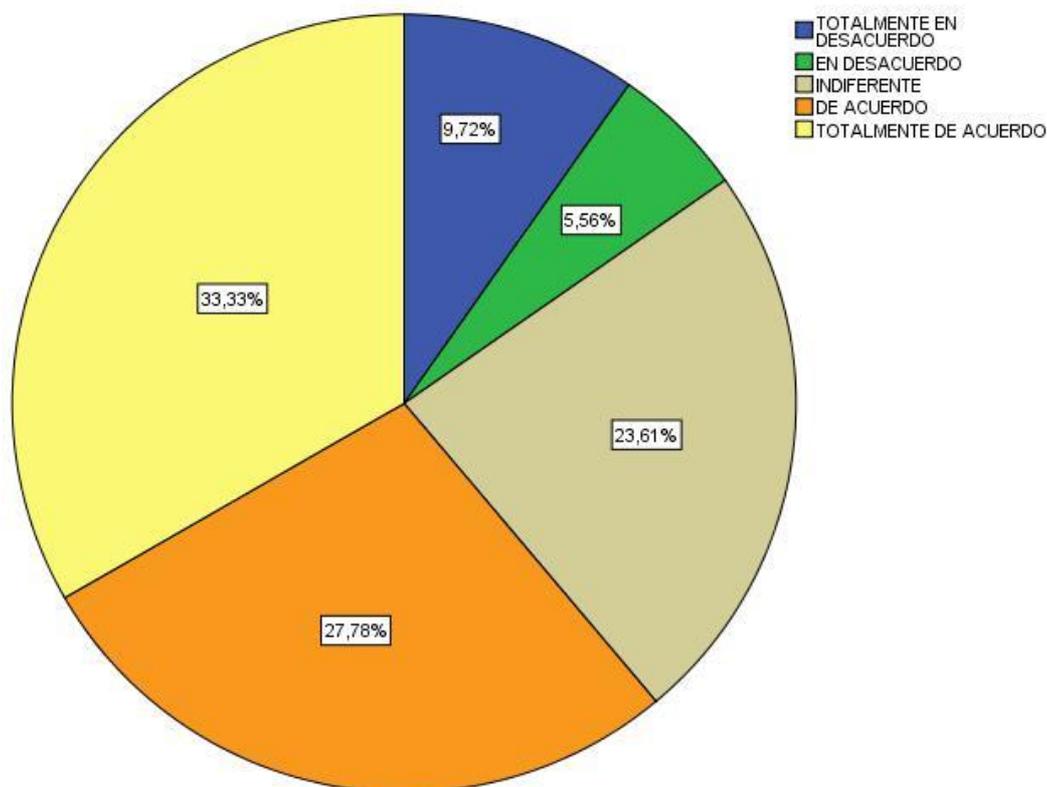


Figura 7 Normas y reglamentos institucionales

Tabla 8

El instructor interactúa con los estudiantes para intercambiar ideas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN				
	DESACUERDO	7	9,7	9,7	9,7
	EN DESACUERDO	10	13,9	13,9	23,6
	INDIFERENTE	9	12,5	12,5	36,1
	DE ACUERDO	21	29,2	29,2	65,3
	TOTALMENTE DE				
	ACUERDO	25	34,7	34,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Interpretación: Respecto de que el instructor interactúa con los estudiantes para intercambiar ideas, nos indica que el 35% está totalmente de acuerdo, el 29% de acuerdo, el 13% indiferente, 14% en desacuerdo y 10 % totalmente en desacuerdo

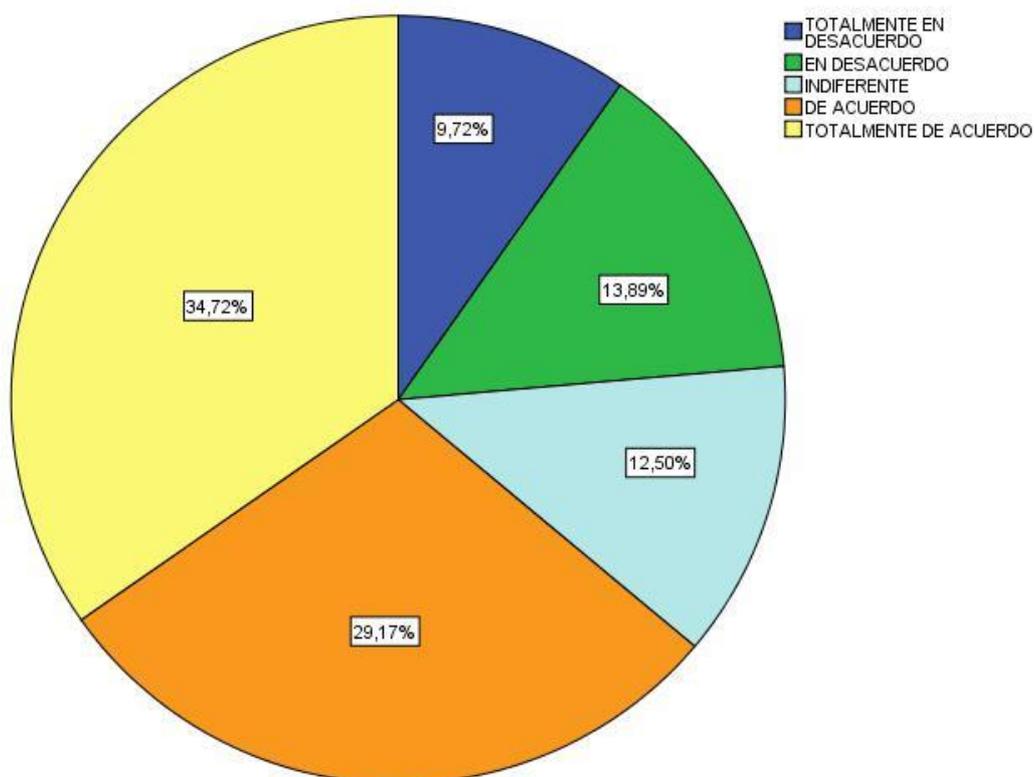


Figura 8 El instructor interactúa con los estudiantes

Tabla 9

El instructor promueve la mejora de la calidad de la instrucción

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN				
	DESACUERDO	4	5,6	5,6	5,6
	EN DESACUERDO	4	5,6	5,6	11,1
	INDIFERENTE	9	12,5	12,5	23,6
	DE ACUERDO	29	40,3	40,3	63,9
	TOTALMENTE DE				
	ACUERDO	26	36,1	36,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Interpretación: Respecto de que el instructor promueve la mejora de la calidad de la instrucción, nos indica que el 36% está totalmente de acuerdo, el 40% de acuerdo, el 13% indiferente, 6% en desacuerdo y 6 % totalmente en desacuerdo

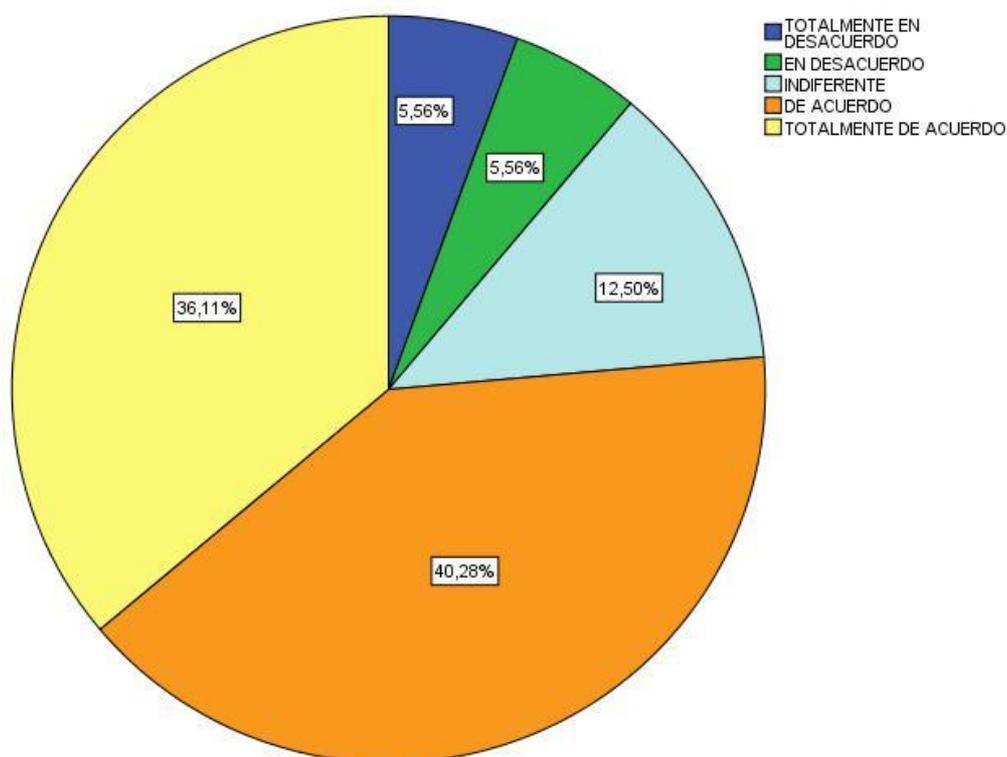


Figura 9 Mejora de la calidad de la instrucción

Tabla 10

El instructor comparte experiencias con los estudiantes.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN				
	DESACUERDO	5	6,9	6,9	6,9
	EN DESACUERDO	7	9,7	9,7	16,7
	INDIFERENTE	19	26,4	26,4	43,1
	DE ACUERDO	16	22,2	22,2	65,3
	TOTALMENTE DE				
	ACUERDO	25	34,7	34,7	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Interpretación: Respecto de que el instructor comparte experiencias con los estudiantes, nos indica que el 35% está totalmente de acuerdo, el 22% de acuerdo, el 26% indiferente, 10% en desacuerdo y 7% totalmente en desacuerdo

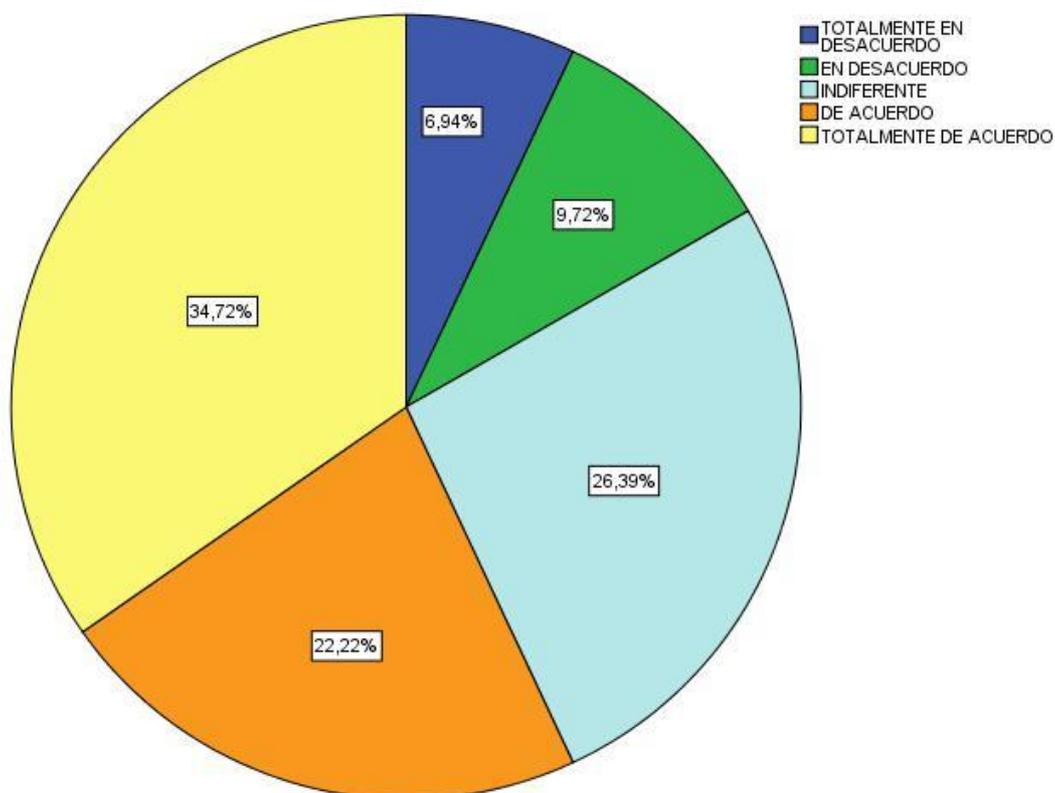


Figura 10 El instructor comparte experiencias

Tabla 11

El instructor militar le imparte conocimientos específicos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN				
	DESACUERDO	6	8,3	8,3	8,3
	EN DESACUERDO	4	5,6	5,6	13,9
	INDIFERENTE	13	18,1	18,1	31,9
	DE ACUERDO	21	29,2	29,2	61,1
	TOTALMENTE DE				
	ACUERDO	28	38,9	38,9	100,0
Total		72	100,0	100,0	

Interpretación: Respecto de que el instructor militar le imparte conocimientos específicos, nos indica que el 39% está totalmente de acuerdo, el 29% de acuerdo, el 18% indiferente, 6% en desacuerdo y 8% totalmente en desacuerdo

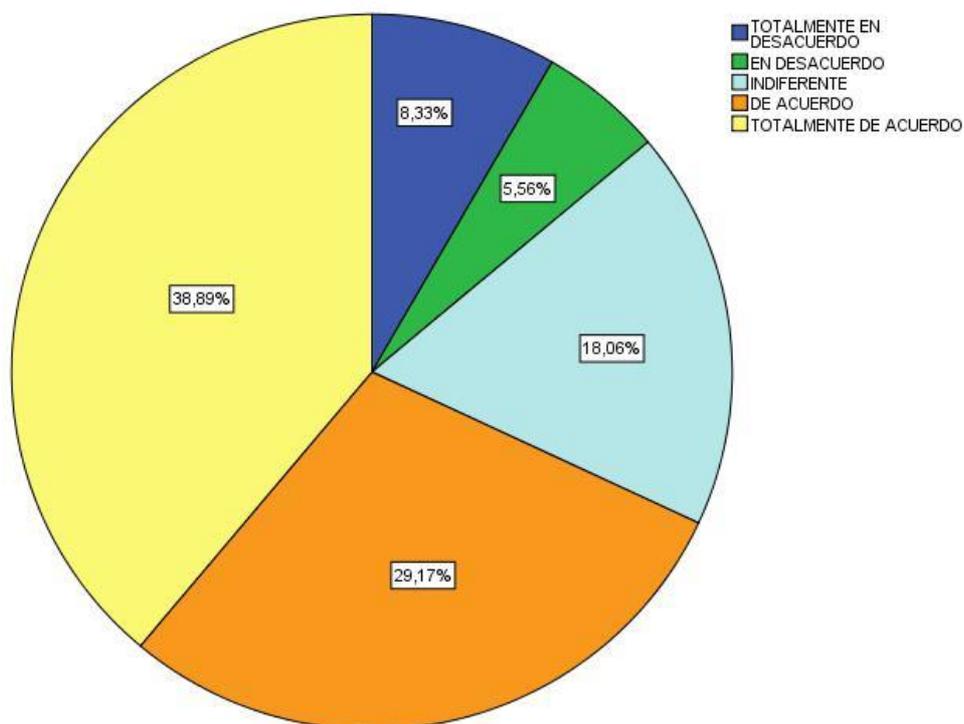


figura 11 El instructor militar le imparte conocimientos específicos

Tabla 12

El instructor le imparte habilidades militares

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN				
	DESACUERDO	9	12,5	12,5	12,5
	EN DESACUERDO	10	13,9	13,9	26,4
	INDIFERENTE	19	26,4	26,4	52,8
	DE ACUERDO	18	25,0	25,0	77,8
	TOTALMENTE DE				
	ACUERDO	16	22,2	22,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Interpretación: Respecto de que el instructor le imparte habilidades militares, nos indica que el 22% está totalmente de acuerdo, el 25% de acuerdo, el 26% indiferente, 14% en desacuerdo y 13 % totalmente en desacuerdo

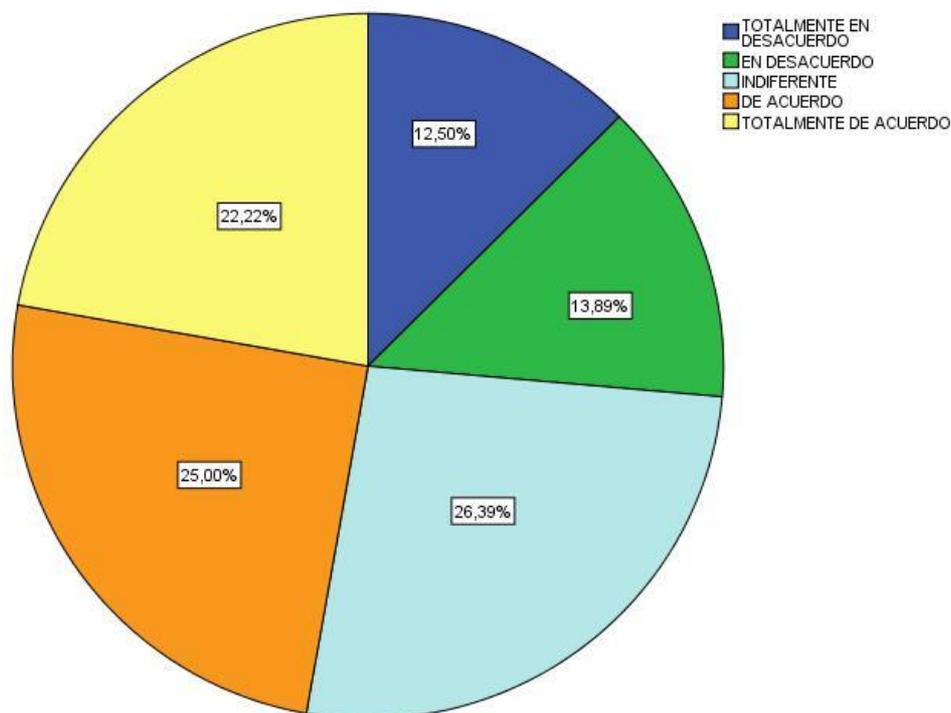


Figura 12 El instructor le imparte habilidades militares

Tabla 13

El instructor fomenta el desempeño militar de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN				
	DESACUERDO	5	6,9	6,9	6,9
	EN DESACUERDO	3	4,2	4,2	11,1
	INDIFERENTE	6	8,3	8,3	19,4
	DE ACUERDO	27	37,5	37,5	56,9
	TOTALMENTE DE				
	ACUERDO	31	43,1	43,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Interpretación: Respecto de que el instructor fomenta el desempeño militar de los estudiantes, nos indica que el 43% está totalmente de acuerdo, el 38% de acuerdo, el 8% indiferente, 4% en desacuerdo y 7 % totalmente en desacuerdo

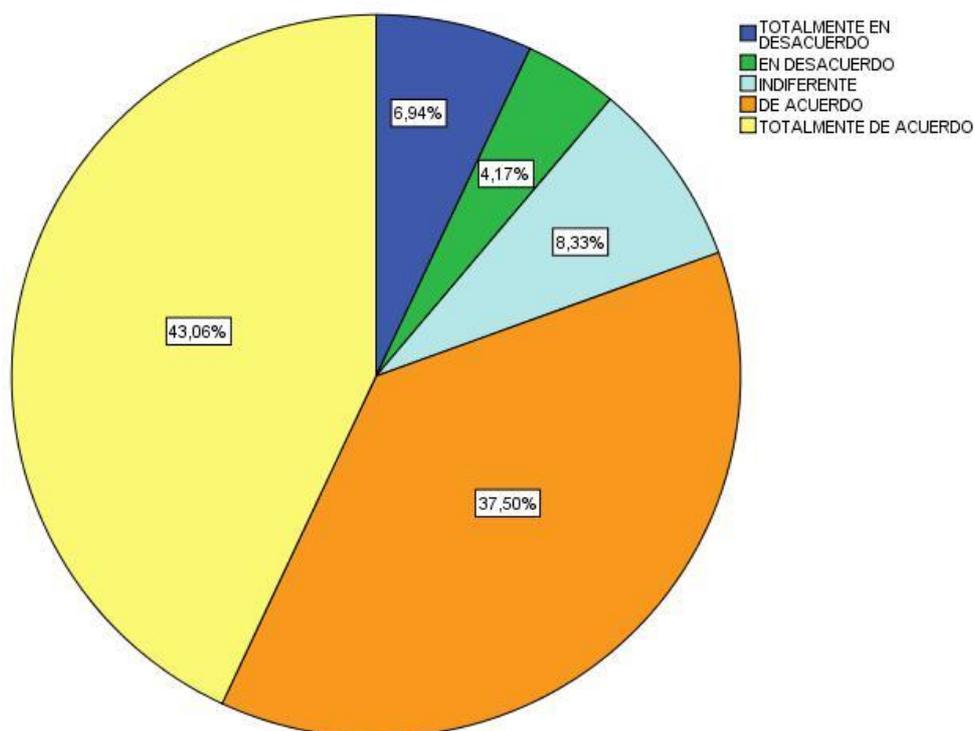


Figura 13 El instructor fomenta el desempeño militar

Tabla 14

.El instructor promueve la solución de problemas militares

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN				
	DESACUERDO	2	2,8	2,8	2,8
	EN DESACUERDO	4	5,6	5,6	8,3
	INDIFERENTE	6	8,3	8,3	16,7
	DE ACUERDO	29	40,3	40,3	56,9
	TOTALMENTE DE				
	ACUERDO	31	43,1	43,1	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Interpretación: Respecto de que el instructor promueve la solución de problemas militares, nos indica que el 43% está totalmente de acuerdo, el 40% de acuerdo, el 8% indiferente, 6% en desacuerdo y 3 % totalmente en desacuerdo

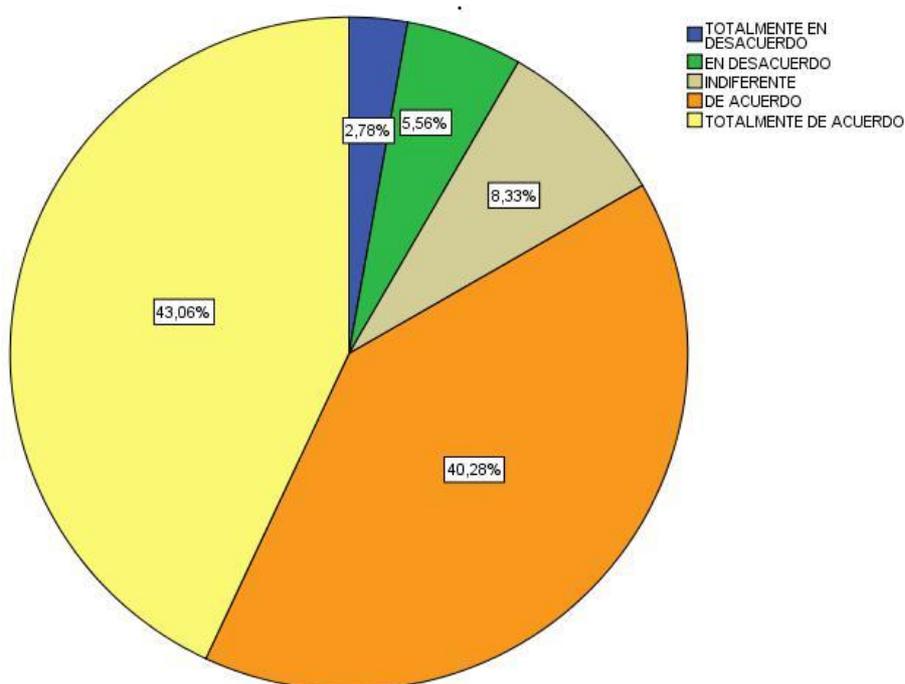


Figura 14 El instructor promueve la solución de problemas militares

Tabla 15

El instructor promueve la capacidad de análisis de los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN				
	DESACUERDO	4	5,6	5,6	5,6
	EN DESACUERDO	5	6,9	6,9	12,5
	INDIFERENTE	7	9,7	9,7	22,2
	DE ACUERDO	17	23,6	23,6	45,8
	TOTALMENTE DE				
	ACUERDO	39	54,2	54,2	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Interpretación: Respecto de que el instructor promueve la capacidad de análisis de los estudiantes, nos indica que el 54% está totalmente de acuerdo, el 24% de acuerdo, el 10% indiferente, 7% en desacuerdo y 6 % totalmente en desacuerdo

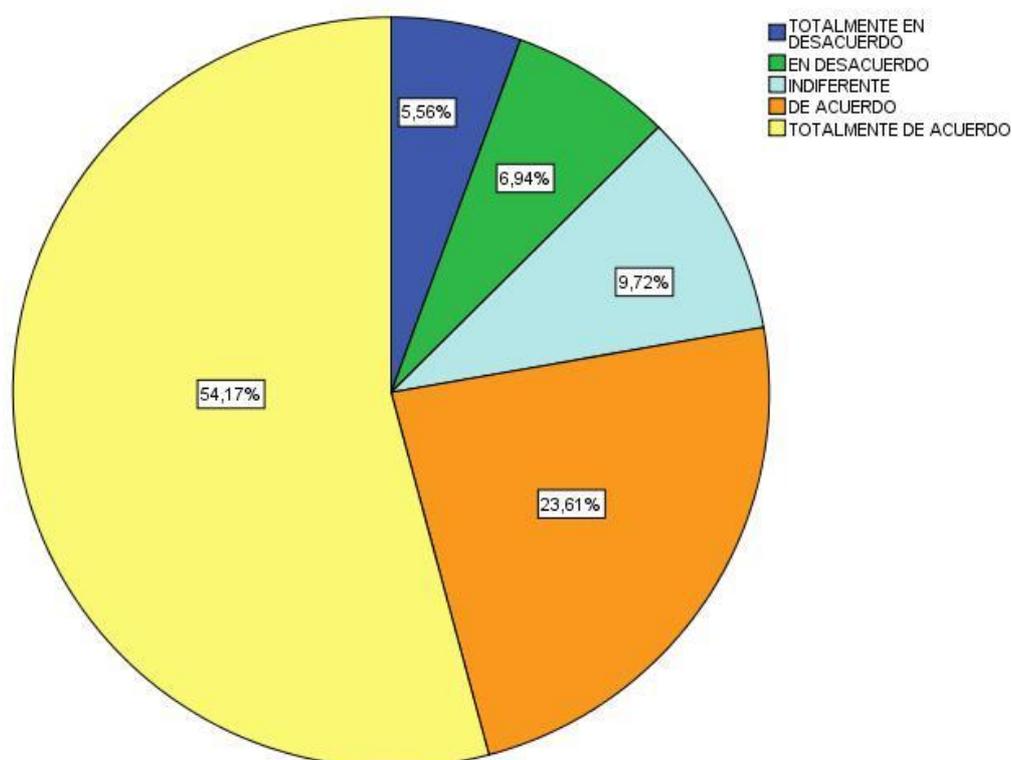


Figura 15 El instructor promueve la capacidad de análisis de los estudiantes

Tabla 16

El instructor promueve la toma de decisiones eficaces a los estudiantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	TOTALMENTE EN				
	DESACUERDO	4	5,6	5,6	5,6
	EN DESACUERDO	5	6,9	6,9	12,5
	INDIFERENTE	6	8,3	8,3	20,8
	DE ACUERDO	25	34,7	34,7	55,6
	TOTALMENTE DE				
	ACUERDO	32	44,4	44,4	100,0
	Total	72	100,0	100,0	

Interpretación: Respecto de que el instructor promueve la toma de decisiones eficaces a los estudiantes, nos indica que el 44% está totalmente de acuerdo, el 35% de acuerdo, el 8% indiferente, 7% en desacuerdo y 6 % totalmente en desacuerdo

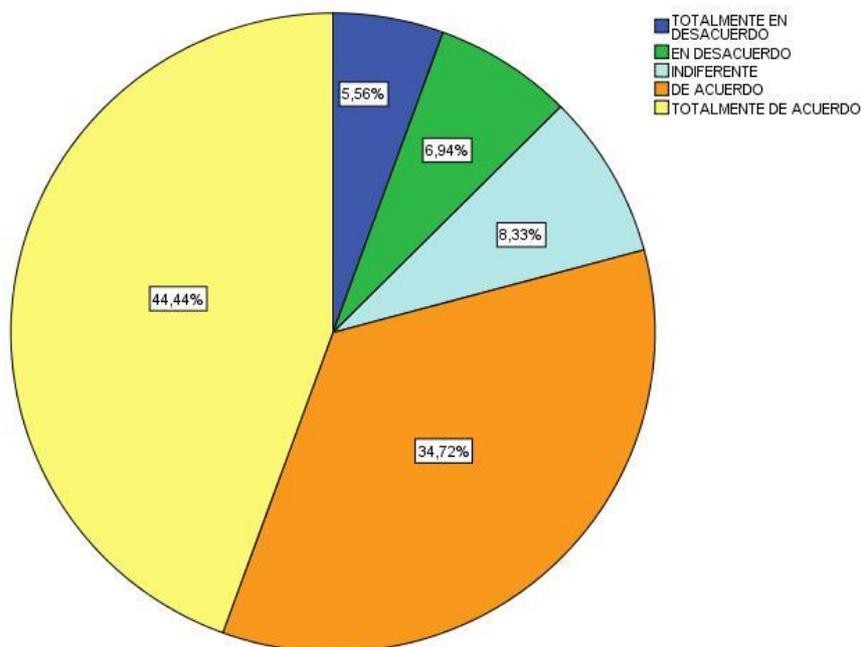


Figura 16 El instructor promueve la toma de decisiones eficaces a los estudiantes

4.3 **Discusión**

Para Hernández, Fernández y Baptista (2007) la discusión es el análisis y explicación de los resultados obtenidos con los resultados esperados (hipótesis) y los resultados publicados por otros autores (antecedentes), valores teóricos y creencias de sentido común.

Los resultados obtenidos en la presente investigación están respaldados con las investigaciones tomadas en cuenta como antecedentes en este estudio (tesis formuladas por otros autores), vale decir, que son investigaciones que tienen similares resultados con el estudio actual.

De allí que podemos afirmar que existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio, vale decir, además se sustenta con las bases teóricas tomadas en cuenta en esta investigación.

De igual manera se corrobora la existencia de una relación directa y significativa del personal que labora en las instalaciones de la Escuela Militar de Chorrillos.

A continuación se presenta las tablas de contrastación de la hipótesis general y las específicas cuyas variables guardan una relación positiva entre sí.

Tabla 17

Grado de correlación y nivel de significación entre el Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores con la Formación Militar de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos

		DESEMPEÑO PROFESIONAL	FORMACIÓN MILITAR
Rho Spearman	de DESEMPEÑO PROFESIONAL	1,000	,860
	Coeficiente de correlación	.	,000
	Sig. (bilateral)		
	N	72	72
	FORMACIÓN MILITAR	,860	1,000
	Coeficiente de correlación	,000	.
	Sig. (bilateral)		
	N	72	72

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta, se presenta el Rho de Spearman cuyo coeficiente de correlación es 0,860 (de 0,8 a 1,0 corresponde correlación muy buena), lo que significa que existe una correlación positiva entre las variables Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores con la Formación Militar; luego tenemos que el nivel de significación o valor $p = 0,000 < 0,05$ es decir que el error de correlación es menor a 5% vale decir que dicho error es mínimo, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe relación entre ambas variables.

Tabla 18

Grado de correlación y nivel de significación entre el Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores con la Formación Militar Formativa de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos

				DESEMPEÑO PROFESIONAL	FORMACIÓN MILITAR FORMATIVA
Rho Spearman	de DESEMPEÑO PROFESIONAL	Coefficiente de correlación	de	1,000	,866
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		72	72
	FORMACIÓN MILITAR FORMATIVA	Coefficiente de correlación	de	,860	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		72	72

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta, se presenta el Rho de Spearman cuyo coeficiente de correlación es 0,866 (de 0,8 a 1,0 corresponde correlación muy buena), lo que significa que existe una correlación positiva entre las variables Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores con la Formación Militar Formativa; luego tenemos que el nivel de significación o valor $p = 0,000 < 0,05$, es decir, que el error de correlación es menor a 5% y que dicho error es mínimo, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe relación entre ambas variables.

Tabla 19

Grado de correlación y nivel de significación entre el Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores con la Formación Militar de Desempeño de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos

				DESEMPEÑO PROFESIONAL	FORMACIÓN MILITAR DE DESEMPEÑO
Rho Spearman	de DESEMPEÑO PROFESIONAL	Coefficiente de correlación	de	1,000	,865
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		72	72
	FORMACIÓN MILITAR DE DESEMPEÑO	Coefficiente de correlación	de	,865	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		72	72

De los resultados que se aprecian en la tabla adjunta, se presenta el Rho de Spearman cuyo coeficiente de correlación es 0,865 (de 0,8 a 1,0 corresponde correlación muy buena), lo que significa que existe una correlación positiva entre las variables Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores con la Formación Militar de Desempeño; luego tenemos que el nivel de significación o valor $p = 0,000 < 0,05$, es decir, que el error de correlación es menor a 5% y que dicho error es mínimo, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, confirmando que existe relación entre ambas variables.

CONCLUSIONES

Primera Conclusión

El Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores tiene relación directa y significativa con la Formación Militar de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2019

Segunda Conclusión

El Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores tiene relación directa y significativa con la Formación Militar Formativa de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2019

Tercera Conclusión

El Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores tiene relación directa y significativa con la Formación Militar de Desempeño de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” 2019

RECOMENDACIONES

Los investigadores del presente tema respetuosamente recomendamos al Sr. Gral de Brigada, Director de la Escuela Militar de Chorrillos que se digne disponer lo siguiente:

Primera Recomendación

Brindar capacitación a los oficiales instructores de la Escuela Militar, en temas de Liderazgo, Metodología, Motivación, entre otros, a fin de que estos puedan dar una eficiente y eficaz formación militar a los cadetes de cuarto año de Infantería

Segunda Recomendación

Fortalecer e incrementar los conocimientos específicos del arma a los oficiales instructores de la Escuela Militar, a fin de brindar una excelente formación militar formativa a los cadetes de cuarto año de Infantería.

Tercera Recomendación

Potenciar los conocimientos a los oficiales instructores de la Escuela Militar en temas relacionados con la solución de problemas, toma de decisiones, entre otros, a fin de brindar una excelente formación militar de desempeño a los cadetes de cuarto año de Infantería.

REFERENCIAS

- Chacha, N. (2009) *Plan de mejoramiento del desempeño docente para la Unidad Educativa Santa María Mazzarello*, Universidad Politécnica Salesiana. Ecuador.
- Díaz, J (2015) *Formación Militar en la Escuela Militar de Chorrillos y el desempeño profesional de los Oficiales Egresados Promoción 2014*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú
- Espinoza J, Vilca C & Pariona J (2014) *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica proposicional del cuarto grado de secundaria de la institución educativa PAMER de Zárate- San Juan de Lurigancho- Lima- 2014*. Universidad Nacional de educación, Enrique Guzmán y Valle
- García, L. (1996). *La actividad pedagógica profesional*. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Gonzales C (s.f) *Las competencias y/o habilidades necesarias para ser un buen docente*, Recuperado el 12 de marzo del 2019 de:
<https://www.emagister.com/blog/las-competencias-habilidades-necesarias-buen-docente/>
- Hidalgo, M. (2009) *Desempeño docente*. (1ra. Ed.) Perú: AMEX SAC.
- Krutetski, A. (1989). *Psicología*. Moscú: Editorial Progreso.

- MINEDU (2012) *Marco del buen desempeño docente*, Recuperado el 23 de marzo del 2019 de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

- Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí - 2008*. Lima: Universidad Enrique Guzmán y Valle.

- Muchinsky (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. México: Editorial Thompson Learning.

- Obando G, (2008) La participación docente en la toma de decisiones desde la visión micropolítica, *Revista Educación*, Vol. 17, Núm. 32 (2008) Recuperado el 12 de abril de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1804>

- Pavie A (2011) Formación docente hacia una definición del concepto de competencia profesional docente. : *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado*, Vol. 14, Nº. 1, 2011 (Ejemplar dedicado a: Nuevos desafíos en la formación del profesorado), págs. 67-80

- Peña, A. (2000). *Análisis del instrumento de evaluación del desempeño docente de los principios de ética empresarial*. México: Selector

- Peña, L. (1991). *Rudimentos de lógica matemática*. Madrid: Consejo Superior de investigaciones Científicos.

- Petrovski, A. (1985). *Psicología evolutiva y pedagógica*. Moscú: Editorial Progreso.
- Subaldo L (2012) *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. Universitat de Valencia, España

- Tantaleán L, Vargas M & López O.(2016) El Monitoreo Pedagógico en el Desempeño Profesional Docente *Revista Científica De Opinión Y Divulgación* / Año 11 - N° 33 - Marzo 2016 - ISSN: 1699-3748

ANEXOS

Anexo 1. Base de Datos.

Anexo 2. Matriz de Consistencia

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Anexo 4. Documento Validación del instrumento

Anexo 5. Constancia de la entidad donde se realizó la investigación.

Anexo 6. Compromiso de autenticidad del instrumento

Anexo 1. Base de Datos.

	CONOCI_A...	ELABOR_DO C	AYUD_INST	CAPACI	ETICA_MILIT AR	TOMA_DEC	NORMAS	COLEGAS	CALIDAD	EXPERIENC	CONOCI_ES P	HABILIDADE S_MIL	DESEMP_MI LITAR	SOLUCI_PR OB
1	4	4	4	5	3	5	5	5	4	5	3	5	5	5
2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	5	2	4
3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	1	5	1	5	5
4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	3	5	2	5
5	4	4	1	5	5	5	5	4	5	3	3	3	5	5
6	5	4	4	3	3	3	5	5	4	5	5	5	1	4
7	3	4	5	5	5	5	1	4	4	5	4	1	5	5
8	4	4	5	5	3	4	5	5	4	1	3	3	5	5
9	5	4	4	5	5	5	5	4	5	1	5	5	5	5
0	3	4	5	4	5	4	1	5	4	5	3	1	4	5
1	5	5	4	5	3	5	5	4	4	2	5	3	2	4
2	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4
3	2	4	1	5	3	4	4	5	4	5	4	1	5	5
4	5	3	5	3	5	5	4	4	4	1	5	5	4	5
5	1	4	5	5	5	4	5	5	4	2	3	3	5	4
6	4	4	5	3	3	4	4	4	4	5	3	5	4	4
7	3	4	4	5	1	4	1	5	4	5	5	3	5	5
8	5	4	5	3	3	4	4	2	4	1	5	3	4	5
9	1	3	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	1	4
0	4	4	3	2	3	5	3	4	4	2	5	3	4	4
1	3	4	4	4	1	5	3	5	5	2	3	4	5	5
2	3	4	3	5	3	5	3	3	5	5	4	5	4	4

	CONOCI_A...	ELABOR_DO C	AYUD_INST	CAPACI	ETICA_MILIT AR	TOMA_DEC	NORMAS	COLEGAS	CALIDAD	EXPERIENC	CONOCI_ES P	HABILIDADE S_MIL	DESEMP_MI LITAR	SOLUCI_PR OB
5	1	3	4	5	3	5	3	5	5	5	4	4	4	5
6	5	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4
7	3	1	3	2	5	5	4	2	4	4	5	1	4	5
8	5	3	4	5	5	1	3	3	5	4	5	4	4	4
9	4	3	1	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5
0	1	4	4	5	5	1	3	4	3	4	4	2	4	4
1	5	4	4	4	2	3	5	5	4	4	5	4	5	5
2	3	2	4	4	4	5	3	2	5	4	5	2	4	4
3	4	4	4	5	2	1	2	4	4	5	3	5	5	5
4	5	4	5	4	3	3	3	2	3	5	5	2	4	4
5	5	1	4	5	4	1	5	5	3	5	1	4	1	5
6	4	2	4	4	3	1	2	3	5	3	1	2	4	3
7	5	4	4	3	4	1	5	4	1	3	5	5	5	5
8	4	5	4	4	3	5	1	2	5	5	3	4	5	3
9	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	5	5
0	2	1	4	3	2	4	2	3	2	5	1	2	5	3
1	5	3	4	1	2	4	4	4	4	3	4	5	4	3
2	4	4	3	1	4	5	5	2	2	5	4	3	4	5
3	5	4	5	4	3	5	2	4	3	3	5	2	5	3
4	4	3	3	5	5	5	3	5	3	3	1	5	3	3
5	5	4	3	4	3	5	1	1	4	4	1	3	5	5
6	4	1	4	1	5	5	5	4	3	2	4	3	5	2

	CONOCI_A...	ELABOR_D... C	AYUD_INST	CAPACI	ETICA_MILIT AR	TOMA_DEC	NORMAS	COLEGAS	CALIDAD	EXPERIENC	CONOCI_ES P	HABILIDADE S_MIL	DESEMP_MI LITAR	SOLUCI_PR OB
46	4	1	4	1	5	5	5	4	3	2	4	3	5	2
47	3	5	5	3	4	4	5	1	5	4	1	2	4	2
48	4	5	4	5	3	4	4	1	3	2	4	4	5	5
49	3	5	2	1	5	4	4	5	4	4	2	1	3	1
50	4	4	4	3	5	5	4	3	5	3	2	2	4	2
51	4	4	5	4	4	4	5	1	3	5	5	4	5	5
52	4	1	4	4	4	4	3	5	2	4	4	4	4	1
53	4	4	5	5	4	4	5	1	4	3	4	2	1	2
54	3	4	4	4	4	2	3	2	5	3	4	2	3	5
55	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	5	4	4	4
56	3	2	4	4	3	2	4	4	4	4	5	1	5	4
57	4	4	2	4	4	4	3	3	2	3	5	4	4	5
58	3	4	4	5	3	4	3	5	5	3	4	3	4	4
59	3	4	5	3	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4
60	5	2	2	4	4	2	3	5	5	3	2	1	4	5
61	3	5	5	5	3	3	4	1	1	5	4	4	5	4
62	4	5	4	5	1	2	4	3	5	3	4	3	5	4
63	5	4	2	4	4	4	3	5	4	5	5	3	3	4
64	3	5	4	4	3	3	4	2	5	3	2	4	4	4
65	4	5	5	4	4	3	4	1	5	4	4	3	5	4
66	5	2	2	4	4	4	1	5	5	3	4	3	4	5
67	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	1	4
68	4	5	5	4	4	4	4	3	1	4	3	1	3	4

61	3	5	5	5	3	3	4	1	1	5	4	4	5	4
62	4	5	4	5	1	2	4	3	5	3	4	3	5	4
63	5	4	2	4	4	4	3	5	4	5	5	3	3	4
64	3	5	4	4	3	3	4	2	5	3	2	4	4	4
65	4	5	5	4	4	3	4	1	5	4	4	3	5	4
66	5	2	2	4	4	4	1	5	5	3	4	3	4	5
67	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	1	4
68	4	5	5	4	4	4	4	3	1	4	3	1	3	4
69	5	4	1	4	4	3	4	3	1	3	4	3	4	5
70	4	5	5	4	4	4	3	2	5	4	3	4	5	4
71	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	3	5	4
72	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	5	3	3	4

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Título: El Desempeño Profesional de los oficiales instructores y su relación con la formación militar de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” – 2019

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	DISEÑO METODOLÓGICO E INSTRUMENTOS
<p>Problema General ¿Qué relación existe entre el Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores y la Formación Militar de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” – 2019?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre el Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores y la Formación Militar de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” – 2019</p>	<p>Hipótesis General Existe relación entre el Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores y la Formación Militar de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” – 2019</p>	Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores	<p>1.Capacidades pedagógicas</p> <p>2.Responsabilidad Militar</p> <p>3. Relaciones interpersonales</p>	<p>1.1.Conocimientos actualizados</p> <p>1.2.Elabora documentos</p> <p>1.3.Crea materiales de instrucción</p> <p>2.1.Capacitación</p> <p>2.2.Etica Militar</p> <p>2.3.Toma de decisiones</p> <p>2.4.Respeto de normas institucionales.</p> <p>3.1.Interactúa con colegas</p> <p>3.2.Mejora calidad</p> <p>3.3.Comparte experiencias</p>	<p>-Tipo/Nivel investigación: Descriptivo/correlacional</p> <p>-Diseño de investigación: No experimental, transversal</p> <p>-Enfoque de investigación: Cuantitativo</p> <p>-Técnica/Instrumentos: Encuesta/cuestionario</p>
<p>Problema Específico 1 ¿Qué relación existe entre el Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores y la Formación Militar Formativa de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” – 2019?</p>	<p>Objetivo Específico 1 Determinar la relación que existe entre el Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores y la Formación Militar Formativa de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” – 2019</p>	<p>Hipótesis Específica 1 Existe relación entre el Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores y la Formación Militar Formativa de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” – 2019</p>	Formación militar	<p>1.Formación Militar formativa</p> <p>2.Formación Militar de desempeño</p>	<p>1.1.Conocimiento específico</p> <p>1.2.Habilidades Militares</p> <p>1.3.Desempeño Militar</p> <p>2.1.Solución de problemas</p> <p>2.2.Capacidad de análisis</p> <p>2.3.Toma de decisiones eficaces</p>	<p>-Población: 88 cadetes de cuarto año de Infantería</p> <p>-Muestra: 72 cadetes de cuarto año de Infantería</p> <p>-Métodos de análisis de datos: Paquete Estadístico SPSS</p>
<p>Problema Específico 2 ¿Qué relación existe entre el Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores y la Formación Militar de Desempeño de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” – 2019?</p>	<p>Objetivo Específico 2 Determinar la relación que existe entre el Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores y la Formación Militar de Desempeño de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” – 2019</p>	<p>Hipótesis Específica 2 Existe relación entre el Desempeño Profesional de los Oficiales Instructores y la Formación Militar de Desempeño de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” – 2019</p>				

ANEXO 3. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

ENCUESTA

Instrucciones:

Caballero/Dama Cadete, a continuación se muestra una serie de enunciados, léalos detenidamente y marque con una aspa "X" según corresponda. La encuesta es anónima solo tiene fines académicos. Trate de ser sincero con sus respuestas.

1 .El instructor demuestra tener conocimientos actualizados

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	-------------	---------------	--------------------------

2. El instructor presenta la documentación relacionada con las asignaturas

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	-------------	---------------	--------------------------

3. El instructor emplea ayudas de instrucción

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	-------------	---------------	--------------------------

4. El instructor participa en capacitaciones profesionales

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	-------------	---------------	--------------------------

5. El instructor actúa de acuerdo con los principios de la ética militar

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	-------------	---------------	--------------------------

6. El instructor toma decisiones acertadas y oportunas para lograr el bien común

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	-------------	---------------	--------------------------

7. El docente actúa de acuerdo a las normas y reglamentos institucionales.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	-------------	---------------	--------------------------

8. El instructor interactúa con los estudiantes para intercambiar ideas

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	-------------	---------------	--------------------------

9. El instructor promueve la mejora de la calidad de la instrucción

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	-------------	---------------	--------------------------

10. El instructor comparte experiencias con los estudiantes.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	-------------	---------------	--------------------------

11.El instructor militar le imparte conocimientos específicos del arma

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	-------------	---------------	--------------------------

11. El instructor le imparte habilidades militares

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	-------------	---------------	--------------------------

12. El instructor fomenta el desempeño militar de los estudiantes

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	-------------	---------------	--------------------------

14.El instructor promueve la solución de problemas militares

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	-------------	---------------	--------------------------

15. El instructor promueve la capacidad de análisis de los estudiantes

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	-------------	---------------	--------------------------

16. El instructor promueve la toma de decisiones eficaces a los estudiantes.

Totalmente de Acuerdo	De Acuerdo	Indiferente	En Desacuerdo	Totalmente en Desacuerdo
-----------------------	------------	-------------	---------------	--------------------------

ANEXO 4. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS:

El Desempeño Profesional de los oficiales instructores y su relación con la formación militar de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” – 2019

AUTORES: - Bach. Huamani Arévalo, Jefferson Marconi
 - Bach. Bach. Huerta Villar, Jhon Anderson

INSTRUCCIONES: Coloque “x” en el casillero correspondiente la valoración que su experticia determine sobre las preguntas formuladas en el instrumento.

CRITERIOS	DESCRIPCIÓN	VALOR ASIGNADO POR EL EXPERTO									
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1. CLARIDAD	Está formado con el lenguaje adecuado.										
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables										
3. ACTUALIDAD	Adecuado de acuerdo al avance de la ciencia.										
4. ORGANIZACIÓN	Existe una cohesión lógica entre sus elementos.										
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos requeridos en cantidad y calidad										
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la investigación										
7. CONSISTENCIA	Basado en bases teóricas científicas.										
8. COHERENCIA	Hay correspondencia entre dimensiones, indicadores e índices.										
9. METODOLOGÍA	El diseño responde al propósito de la investigación										
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.										

PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL EXPERTO:

OBSERVACIONES REALIZADAS POR EL EXPERTO:

.....

.....

GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

FIRMA:

DNI:

ANEXO 4. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS:

El Desempeño Profesional de los oficiales instructores y su relación con la formación militar de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” – 2019

AUTORES: - Bach. Huamani Arévalo, Jefferson Marconi
 - Bach. Bach. Huerta Villar, Jhon Anderson

INSTRUCCIONES: Coloque “x” en el casillero correspondiente la valoración que su experticia determine sobre las preguntas formuladas en el instrumento.

CRITERIOS	DESCRIPCIÓN	VALOR ASIGNADO POR EL EXPERTO									
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1. CLARIDAD	Está formado con el lenguaje adecuado.										
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables										
3. ACTUALIDAD	Adecuado de acuerdo al avance de la ciencia.										
4. ORGANIZACIÓN	Existe una cohesión lógica entre sus elementos.										
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos requeridos en cantidad y calidad										
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la investigación										
7. CONSISTENCIA	Basado en bases teóricas científicas.										
8. COHERENCIA	Hay correspondencia entre dimensiones, indicadores e índices.										
9. METODOLOGÍA	El diseño responde al propósito de la investigación										
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.										

PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL EXPERTO:

OBSERVACIONES REALIZADAS POR EL EXPERTO:

.....

.....

GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

FIRMA:

DNI:

ANEXO 4. VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO POR EXPERTO

TÍTULO DE LA TESIS:

El Desempeño Profesional de los oficiales instructores y su relación con la formación militar de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” – 2019

AUTORES: - Bach. Huamani Arévalo, Jefferson Marconi
 - Bach. Bach. Huerta Villar, Jhon Anderson

INSTRUCCIONES: Coloque “x” en el casillero correspondiente la valoración que su experticia determine sobre las preguntas formuladas en el instrumento.

CRITERIOS	DESCRIPCIÓN	VALOR ASIGNADO POR EL EXPERTO									
		10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
1. CLARIDAD	Está formado con el lenguaje adecuado.										
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables										
3. ACTUALIDAD	Adecuado de acuerdo al avance de la ciencia.										
4. ORGANIZACIÓN	Existe una cohesión lógica entre sus elementos.										
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos requeridos en cantidad y calidad										
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de la investigación										
7. CONSISTENCIA	Basado en bases teóricas científicas.										
8. COHERENCIA	Hay correspondencia entre dimensiones, indicadores e índices.										
9. METODOLOGÍA	El diseño responde al propósito de la investigación										
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.										

PROMEDIO DE VALORACIÓN DEL EXPERTO:

OBSERVACIONES REALIZADAS POR EL EXPERTO:

.....

GRADO ACADÉMICO DEL EXPERTO:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO:

FIRMA:

DNI:

ANEXO 5: CONSTANCIA DE ENTIDAD DONDE SE EFECTUÓ LA INVESTIGACIÓN
ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”

CONSTANCIA

El que suscribe Sub Director Académico de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”

HACE CONSTAR

Que los Cadetes que se mencionan han realizado la investigación en esta dependencia militar sobre el tema titulado: El Desempeño Profesional de los oficiales instructores y su relación con la formación militar de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” – 2019

Investigadores:

- Bach. Huamani Arévalo, Jefferson Marconi
- Bach. Huerta Villar, Jhon Anderson

Se le expide la presente Constancia a efectos de emplearla como anexo en su investigación.

Chorrillos,..... 2019

.....
Crl. Subdirector Académico de la EMCH

ANEXO 6: COMPROMISO DE AUTENTICIDAD DEL INSTRUMENTO

Los Cadetes que suscriben líneas abajo, autores del trabajo de investigación titulado:
El Desempeño Profesional de los oficiales instructores y su relación con la formación militar de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” – 2019

DEJA CONSTANCIA:

Que el presente trabajo ha sido íntegramente elaborado por los suscritos y que no existe plagio alguno, ni temas presentados por otra persona, grupo o institución, comprometiéndonos a poner a disposición del COEDE (EMCH “CFB”) los documentos que acrediten la autenticidad de la información proporcionada si esto lo fuera solicitado por la entidad.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, tanto en los documentos como en la información aportada.

Nos afirmamos y ratificamos en lo expresado, en fe de lo cual firmamos el presente documento.

Chorrillos,.....2019

.....

.....

Bach. Huamani Arévalo, Jefferson Marconi

Bach Huerta Villar, Jhon Anderson