

**ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”**



“EL PERFIL DE EGRESO Y EL DESEMPEÑO COMO JEFE DE SECCIÓN DE UNA BATERÍA EN EL GRUPO DE ARTILLERÍA DE CAMPAÑA N°2. LIMA. 2014”

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

PRESENTADO POR LOS BACHILLERES:

- ❖ **Br. BAYONA MOGOLLON ARNOLD**
- ❖ **Br. PECEROS ORTEGA GEORGE**
- ❖ **Br. RAMOS MENAUTT MANUEL**
- ❖ **Br. RETAMOZO HUAPAYA JESUS**

LIMA – PERÚ

2016

DEDICATORIA

Dedico esta tesis A. DIOS, a Santa Bárbara Vendita, patrona del arma de Artillería quienes inspiraron nuestro espíritu para la conclusión de esta tesis. A nuestros padres quienes nos dieron vida, educación, apoyo y consejos.

AGRADECIMIENTO

Para nuestros distinguidos instructores, que con nobleza y entusiasmo, vertieron todo su apostolado en nuestras almas; Y nuestra querida Escuela Militar de Chorrillos "C.F.B", porque en sus aulas recibimos las más gratas enseñanzas que nunca olvidaremos.

PRESENTACIÓN

Su precedente

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento de las normas del reglamento de obtención y sustentación de tesis de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” (EMCH “C.F.B”) se pone a nuestra consideración la investigación titulada “El perfil de Egreso y el Desempeño como Jefe de Sección del Alférez de una Batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2, Lima, 2014.” Con el propósito de obtener el título de licenciado en ciencias militares. El objetivo de la presente investigación fue demostrar la relación entre las variables en estudio, con la finalidad de brindar datos e informaciones obteniendo objetivos metódico y sistemáticamente, proponer recomendaciones para mejorar su instrumentalización para mejor formación del futuro oficial del ejército.

Esperamos que esta investigación ejecutada de acuerdo a lo prescrito en los protocolos emitidos por la EMCH “C.F.B”, merezca vuestra aprobación.

Los Autores

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	ii
PRESENTACIÓN	iii
INDICE	iv
RESUMEN	vi
ABSTRACT	viii
INTRODUCCIÓN	1

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 Planteamiento del problema	3
1.2 Formulación del problema	4
1.2.1 Problema general	4
1.2.2 Problemas específicos	4
1.3 Justificación	5
1.4 Limitaciones	5
1.5 Objetivo general	5
1.6 Objetivos específicos	6

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación	7
2.2 Bases Teóricas	7
2.3 Definición de Términos Básicos	39

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1 Hipótesis (si corresponde)	43
3.1.1 Hipótesis general	43
3.1.2 Hipótesis específicas	43
3.2 Variables	
3.2.1 Definición conceptual	44
3.2.2 Definición operacional	44
3.3 Metodología	
3.3.1 Tipo de Estudio	46
3.3.2 Diseño	46
3.4 Población y Muestra	47
3.5 Método de Investigación	49
3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	50
3.7 Métodos de análisis de datos.....	50

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1 Descripción	53
4.2 Discusión	73
CONCLUSIONES	75
SUGERENCIAS	77

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	78
---	----

ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia	80
--------------------------------------	----

Anexo 2 Cuestionario	81
----------------------------	----

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo general fundamentar si el perfil de egreso se relaciona con el desempeño como jefe de sección de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2, Lima, 2014, se desarrolló una investigación de tipo correlacional, porque tuvo por finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre el perfil de egreso y el desempeño como jefe de sección de una batería, de nivel descriptivo porque se describió la realidad problemática tal y como se presenta en los diversos estamentos, con un diseño no experimental transeccional correlacional-causal, el método fue hipotético deductivo, debido a que una característica esencial de las hipótesis es que deben ser “falseables” o sea que deben existir una o más circunstancias lógicamente incompatibles con ellas.

Para el presente estudio se investigaron 97 personas constituidas por un (01) Capitán, un (01) Teniente, un alférez (01) cuatro (04) Cadetes del arma de artillería y noventa (90) personal de tropa. Se utilizó la fórmula del muestreo aleatorio simple y la muestra óptima fue de 78 personas. Para dicho estudio se utilizó las técnicas de la observación, clasificando y consignando los acontecimientos pertinentes de acuerdo a la temática investigada y la encuesta fue aplicada a los Oficiales, Cadetes y personal de tropa pertenecientes al Grupo de Artillería de Campaña N° 2 y a la Escuela Militar de Chorrillos. “Coronel Francisco Bolognesi”. (EMCH “C.F.B”)

Entre la principal conclusión tenemos que de acuerdo a los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales obtenidos, se puede determinar que existe una correlación de 0,776 entre las variables, Perfil de Egreso y Desempeño como Jefe de Sección o verificando este valor en el Coeficiente de Correlación de Pearson se puede determinar que existe una correlación positiva considerable.

Respecto a la prueba de la Hipótesis General a través del coeficiente de correlación de Pearson (r) realizada para la contrastación de hipótesis; se obtuvo un P valor 0.00 a nivel de significancia 0.05, lo que determina que se Acepta la Hipótesis planteada; donde el perfil de egreso se relaciona significativamente con el desempeño como jefe de sección de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2, Lima, 2014.

Palabras Claves: Perfil de egreso y Desempeño como Jefe de Sección de una batería.

ABSTRACT

It is research had as general objective basis if the profile is related to the performance as the head of a campaign group of artillery battery section N ° 2, Lima, 2014, an investigation of correlation type, was developed because it had aimed to know the relationship or degree of association between the profile and the performance as head of section of a battery, level descriptive because described the problematic reality as it occurs in various walks of life, with a correlation-causal transeccional non-experimental design , the method was hypothetical deductive, since an essential feature of the hypothesis is that they must be "falseables" or that there must be one or more circumstances logically incompatible with them.

For this study, 97 people consisting of a (01) Captain , one (01) lieutenant , an ensign (01) four (04) Cadets artillery gun and ninety (90) enlisted personnel investigated . The formula for simple random sampling was used and the optimal sample was 78 people. The observation techniques used for the study, classifying and the pertinent events according to the researched subject and the survey was applied to officers, cadets and enlisted personnel belonging to the Group of Artillery No. 2 and the School Chorrillos military. "Colonel Francisco Bolognese ". (EMCH "C.F.B ")

Among the main conclusion we have that agreement to results descriptive and inferential statistics obtained, can be determined that there is a correlation of 0,776 between the variables, profile of discharge and performance as head of section or check this value in the Pearson correlation coefficient can be determined that there is a significant positive correlation.

With respect to the General hypothesis testing through the correlation coefficient of Pearson r made for the verification of hypotheses; was obtained a P-level significance 0.05 0.00 value, which determines that it accepts the hypothesis; where the profile is significantly related to the performance as the head of a campaign group of artillery battery section N ° 2, Lima, 2014.

Keywords: Performance Profile exit and as Head of the battery

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación se desarrolló aspectos específicos sobre el perfil de egreso y el desempeño como jefe de sección de una batería, tuvo como objetivo general fundamentar si el perfil de egreso se relaciona con el desempeño como jefe de sección de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2, Lima, 2014. La razón por la cual se realizó la presente investigación fue que el deseo de investigar los factores del perfil de egreso que intervienen en el desempeño como jefe de sección de una batería.

La hipótesis de trabajo fue: El perfil de egreso se relaciona adecuadamente con el desempeño como jefe de sección de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2, Lima, 2014.

Se desarrolló una investigación de tipo correlacional, debido a que tuvo por finalidad conocer la relación o grado de asociación que existe entre el perfil de egreso y el desempeño como jefe de sección de una batería, de nivel descriptivo porque se describe la realidad problemática tal y como se presenta en los diversos estamentos, con un diseño no experimental transeccional correlacional, el método fue hipotético deductivo, debido a que una característica esencial de las hipótesis es que deben ser “falseables” o sea que deben existir una o más circunstancias lógicamente incompatibles con ellas.

La presente investigación se realizó en los siguientes capítulos.

El capítulo I Planteamiento del problema. En este capítulo como problemática se pudo encontrar que habiendo recibido instrucción de servicio interior existen Alféreces que no cumplen adecuadamente sus funciones como jefes de sección durante la realización de la instrucción al personal de tropa. Siendo nuestro problema general ¿Cómo el perfil de egreso se relaciona con el desempeño como jefe de sección de una batería en el grupo de Artillería de campaña N°2, Lima, 2014?

El capítulo II Marco Teórico. En este capítulo se desarrolla las bases teóricas de nuestro trabajo de investigación en donde sustentan científicamente nuestra variables en estudio con teorías científicas que abordan nuestra problemática en estudio y finalmente se formulan la definición de términos básicos que son aquellos términos que están considerados en nuestro trabajo de investigación y que se necesitan conocer sus definiciones conceptuales.

El capítulo III Marco Metodológico. Se desarrolla la hipótesis de investigación que son las posibles soluciones de nuestro problema en estudio, la definición conceptual que es el concepto de nuestras variables en estudio, la definición operacional que son los procedimientos o actividades que son necesarias para medir las variables, el tipos de estudio, diseño de estudio, población y muestra, método de investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos y el método de análisis de datos.

El capítulo IV Resultados. Contiene la descripción donde se considera el criterio de confiabilidad el proceso de prueba de hipótesis y la discusión.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1 Planteamiento del problema.

Cuando nos encontrábamos realizando las practicas pre-profesionales en el Grupo de Artillería de Campaña N°2 “Coronel Francisco Bolognesi” , perteneciente al Comando de Educación y Doctrina del Ejército (COEDE) de la ciudad de Lima, en esa Unidad de artillería se asignó una batería con un capitán de batería que se les asignó cumplir funciones como Jefes de Sección, durante el cumplimiento de dicha función se pudo observar que algunos alféreces no cumplían adecuadamente sus funciones como comandantes de sección durante la realización de la instrucción al personal de tropa y durante la convivencia en el cuartel, doctrina que habíamos recibido durante las clases de servicio interior en las aulas de la Escuela Militar de Chorrillos.

Uno de los factores que se pudo apreciar fue que algunos alféreces en el momento que impartían instrucción al personal de tropa, realizaban la aplicación de la metodología en la instrucción militar en forma inadecuada manifestándose en la no aplicación técnicas didácticas fundamentales para realización de un adecuado aprendizaje en el personal de tropa.

También pudimos apreciar que algunos alféreces no aplicaban convenientemente sus conocimientos teóricos para planificar, organizar, dirigir y controlar la administración de sus recursos humanos y recursos logísticos que la unidad les habían encomendado como las funciones de oficial de abastecimiento, oficial de comunicaciones entre otros referidos a los servicios técnicos y administrativos de la unidad como que también no les brindaban soluciones reales y factibles a los problemas de su personal al mando como solucionar los problemas que se le presentaban.

1.2 Formulación del problema.

1.2.1 Problema general

¿Cómo el perfil de egreso se relaciona con el desempeño como jefe de sección de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014?

1.2.2 Problema específicos

1.2.2.1 ¿De qué manera el rol docente instructor militar del egresado se relaciona con el desempeño como jefe de sección de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014?

1.2.2.2 ¿En qué medida el rol gerencial y administrador del egresado se relaciona con el desempeño como jefe de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014?

1.3 Justificación de la Investigación teórica, práctica.

1.3.1 Justificación teórica

La información que se obtendrá servirá para incrementar el acervo científico habido sobre el tema de nuestra investigación, máxime cuando al parecer no hay evidencias de antecedentes de investigaciones efectuadas sobre el particular.

1.3.2. Justificación práctica

Las conclusiones implicarán la posibilidad de mejorar en eficacia y eficiencia la relación actual habida entre las variables en estudio y mejorar la calidad de la formación de los futuros egresados de la EMCH "CFB".

1.4 Limitaciones de la Investigación

- El limitado acceso a bibliotecas del CAEN, Escuela de Guerra, Instituto Científico y Tecnológico del Ejército, Biblioteca del Ejército, bibliotecas de Universidades particulares y estatales entre otros lugares dedicados a la investigación.
- La dificultad del ubicar trabajos de investigación de la temática investigada.

1.5 Antecedentes de la Investigación

Se ha realizado la búsqueda de trabajos de investigación sobre la temática investigada en las bibliotecas de las Universidades públicas y privadas, las bibliotecas que contienen trabajos de investigación realizados por el Ejército como lo son la biblioteca del Centro de Altos Estudios Nacionales, la biblioteca del Instituto Científico y Tecnológico del Ejército, la biblioteca de la Escuela Superior de Guerra entre otros y no se ha logrado encontrar trabajos de investigación referente a la temática investigada por ser un trabajo inédito.

1.6 Objetivos

1.6.1 Objetivo generales

Determinar si el perfil de egreso se relaciona con el desempeño como jefe de sección del alférez de artillería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014

1.6.2 Objetivo específicos

1.6.2.1 Establecer si el rol de docente instructor militar del egresado se relaciona con el desempeño como jefe de sección del alférez de artillería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014

1.6.2.2 Determinar si el rol gerencial y administrador del egresado se relaciona con el desempeño como jefe de sección del alférez de artillería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICOS

2.1 Bases teóricas

2.1.1 Aspectos de la variable 1: Perfiles profesionales en ciencias militares

2.1.1.1 Perfil de Ingreso

El aspirante al Programa de Ciencia Militar, debe ser egresado de la Educación Básica Regular (Secundaria), contar con una edad entre 16 a 21 años, asumiendo una evaluación integral por medio de un examen de ingreso en el Área de Aptitud Psico-física (médico, esfuerzo físico y psicométrico), en el Área Cognoscitiva (aptitud académica y conocimiento) y en el Área de Apreciación General; que permitirán establecer la aptitud psicosomática y evaluar su condición física para afrontar las exigencias que requiere la formación militar y que se contemplan en las siguientes competencias básicas (saberes previos):

a. Cognitivas

Capacidades y destrezas básicas para el aprendizaje permanente (Implican la posibilidad de aprender, asumir y dirigir el propio aprendizaje a lo largo de su vida); así como para el manejo de la información (Búsqueda, evaluación y sistematización de información) y el conocimiento básico del idioma inglés.

b. Psicológicas

Capacidades y destrezas básicas para el manejo de situaciones (Vinculadas con la posibilidad de organizar y diseñar proyectos de vida, tomar decisiones y asumir sus consecuencias), así como la definición de los rasgos de personalidad que se adecúen al perfil psicológico del cadete (Carácter, temperamento y autocontrol).

c. Socio-cultural

Capacidades y destrezas básicas para la convivencia (Relacionarse armónicamente con otros y con la naturaleza; comunicarse con eficacia; trabajar en equipo tomar acuerdos y negociar con otros); así como para la vida en sociedad (Capacidad para decidir y actuar con juicio crítico frente a los valores y las normas sociales y culturales; proceder en favor de la democracia, la paz, el respeto a la legalidad y a los derechos humanos; reconocer y valorar los elementos de la diversidad étnica, cultural y lingüística que caracterizan a nuestro país.

d. Físicas y de Salud

Capacidad atlética y deportiva, que promueva su desarrollo integral y profesional; una salud integral, que permita soportar los rigores propios de la carrera militar y una aptitud sicosomática, acorde con la vida militar (Talla, peso y medidas antropométricas).

e. Axiológicas

Capacidad moral y sólida formación en valores democráticos, el cultivo del civismo y patriotismo, así como la conciencia e identidad nacional.

Estos rasgos deben manifestarse en la acción integrada, donde definida su elección profesional y como parte de su proyecto de vida, es fundamental y determinante que, demuestre vocación militar y convicción de servir al Ejército y a la sociedad; resaltando entre sus rasgos de personalidad la fortaleza, el carácter y el permanente deseo de superación, con disposición a acatar órdenes y tomar

decisiones; que evidencie coherencia entre sus valores y principios frente a los postulados de la Institución, dispuesto a trabajar en equipo, con actitud de liderazgo, condiciones físicas y mentales acorde con las exigencias de la vida militar y que acredite los saberes previos requeridos a la educación superior, capacidades intelectuales y comunicativas, además del interés por **adquirir nuevos conocimientos.**

El Proceso de Admisión tiene una secuencia de exámenes y evaluaciones de diferentes áreas, con la finalidad de seleccionar entre los postulantes, a aquellos que serán admitidos en la Escuela Militar, que culmina con el cuadro de mérito final determinado por las vacantes aprobadas por el comando institucional. Requisitos para postular a la EMCH “CFB”

- Ser peruano(a) de nacimiento o haber nacido en el extranjero de padre o madre peruanos, siempre que, haya sido inscrito(a) en el registro correspondiente durante su minoría de edad.
- Ser soltero(a), sin hijos, ni dependientes directos.
- No encontrarse en estado de gestación durante el Proceso de Admisión
- Estar física y mentalmente sano(a)
- Haber culminado los cinco años de educación secundaria
- No haber sido expulsado(a) de centro superior de estudios y/o Centro de Formación de las FFAA o PNP por la causal “Medida Disciplinaria” o “Incapacidad Psicofísica”.

EDAD:

Mínima: 15 años (*)

Máxima: 20 años (*)

(*) Cumplidos hasta el 31 Diciembre del 2012

TALLA

Para postulantes de 18 a 20 años:

Mínima: 1.60 (damas)

1.65 (varones)

Para postulantes de 15 a 17 años:

Mínima: 1.59 (damas)

1.64 (varones)

PESO (*)

Mínimo 47 Kg - Máximo 91 Kg (damas)

Mínimo 53 Kg - Máximo 94 Kg (varones)

2.1.1.2 Perfil de egreso

a) Perfil profesional

El Ejército es una organización que actúa dentro de una cultura interna, basada en ideologías, principios, valores, tradiciones, costumbres y comportamientos que en su conjunto le dan una antología e identidad para proyectarse en la sociedad nacional con objetivos definidos.

La profesión militar es una profesión de servicio. El ejercicio de la misma tiene como fin primordial, el mandato de la Constitución del Estado, que traducido es un valor social: “Garantizar la independencia, la soberanía y la integridad territorial de la República”.

El profesional en Ciencia Militar, es en tal sentido, aquel que ama la paz porque conoce la guerra; y que llegado el momento es ese patriotismo y su mística y vocación militar hacia la Patria, su defensa y desarrollo, lo que lo impulsa a acudir a su valor y al poder de la tecnología más avanzada de la guerra, aprendida y aprehendidas en su formación profesional, para cumplir su misión de protegerla.

La concepción académica del Oficial del Ejército parte del concepto de formación integral como principio orientador del proceso

de formación, donde se desarrollará las potencialidades del Oficial en los roles como:

b) Estratega – Táctico

Competencia General (Aplicar los conocimientos tácticos y técnicos en el proceso de planificación, conducción, ejecución, evaluación y control de las tareas/acciones de combate de una sección o pelotón; integrando los principios del don de mando, ética y liderazgo; evidenciando una actitud prospectiva, proactiva y adecuadas relaciones interpersonales que le permiten desenvolverse de manera empática en el trabajo en equipo y capaz de tomar decisiones rápidas y eficaces).

c) Docente - Instructor Militar

Competencia General (Aplicar los conocimientos teóricos para diseñar, desarrollar y evaluar el aprendizaje, seleccionando y preparando los contenidos disciplinares, utilizando métodos, estrategias y técnicas didácticas pertinentes e incorporando nuevas tecnologías de la información y comunicación en la docencia para la educación de la tropa; integrando la responsabilidad, la honestidad y el liderazgo, como modelo y ejemplo para sus subordinados y a los que trabajen en su entorno; evidenciando una actitud abierta hacia los cambios y la crítica, interactuando respetuosamente y centrada en el desarrollo de las capacidades de sus subordinados para abordar de forma satisfactoria los problemas que la enseñanza les plantea).

d) Gerencial-Administrador

Competencia General (Aplicar los conocimientos teóricos para planificar, organizar, dirigir y controlar la administración interna de los recursos humanos y logísticos, desarrollando adecuadamente la

cultura organizacional de la unidad, atendiendo y brindando soluciones a conflictos y problemas laborales que se presenten, priorizando el bienestar de su personal; integrando el liderazgo, la honestidad, la lealtad, la responsabilidad y disciplina; evidenciando poseer visión estratégica, capacidad concertadora, integradora, innovadora y motivadora que se ajusten a las necesidades y requerimientos de la cultura organizacional que permitan adaptarse rápidamente a los cambios del ambiente, tomando los cursos de acción más conveniente para solucionar los problemas que se le presenten).

e) Investigador Científico-Tecnológico

Competencia General (Aplicar los conocimientos de metodología, de investigación y de tecnología militar para participar, formular, desarrollar, presentar y sustentar proyectos de investigación científico-tecnológico militar para generar doctrina, desarrollar y renovar la tecnología de los sistemas de armas y equipos de su unidad; integrando la veracidad, honestidad responsabilidad; evidenciando una actitud humanista, proactiva y una visión sistèmica hacia tendencias innovadoras, en búsqueda de la verdad y del bienestar).

f) Castrense

Competencia General (Cumplir y hacer cumplir las normas, reglamentos, disposiciones relacionadas con la actitud y el aporte militar. Para demostrar, exigir, respetar y hacer respetar la jerarquía militar, las normas y actividades para el desarrollo y fortalecimiento de la cultura organizacional. Integrando el liderazgo, la honestidad, la lealtad, la responsabilidad y disciplina; capaz de establecer y mantener relaciones, manifestar habilidad y adecuado desempeño interpersonal así como responsabilidad social y empatía, con flexibilidad para adaptarse a cualquier situación y mimetizarse en

cuanto al contexto poblacional.

g) Proyección Social

Competencia General (Promover la proyección social hacia la comunidad, desarrollando actitudes, principios y valores en manifestaciones de Disciplina, Cortesía y Seguridad Militar, en Acciones cívicas, defensa civil, desastres naturales y Proyección Social. Para planificar, organizar, la conformación de los equipos multidisciplinarios en el aporte del ejército para la integración cívico militar respetando el contexto, la diversidad étnico cultural y la Integración cívico militar conformando equipos multidisciplinarios en la difusión y cumplimiento del derecho público, fomentando las relaciones civiles-militares, contribuyendo al fortalecimiento del desarrollo humano y mejorando la calidad de vida)

La Escuela Militar de Chorrillos, Alma Mater del Ejército, en su misión, tiene como responsabilidad “Formar Oficiales sustentados en liderazgo de carácter, valores, ciencia militar y férrea disciplina; comprometidos en la mística y el espíritu militar, con tendencias innovadoras; acorde a los roles y retos del Ejército del Perú en el nuevo milenio”; instituyéndose en la luz guía para la formación del profesional militar, que le darán las herramientas para ejercer su función como Comandante de Sección o Pelotón.

En tal razón la concepción académica del Oficial del Ejército parte de bases sólidas en el área básica, recibiendo conocimiento científico militar - humanístico, que permite su adaptación a la vida militar y sentar la base científica - humanística. Sobre esta base se desarrollará el área formativa de las Ciencias Humanísticas y Militares que el futuro Comandante requiere en su formación integral como Oficial del Ejército.

Concluido estos estudios se integrará el área especializada de

las Ciencias Humanísticas y Militares, que coadyuvan en su primera especialización profesional, definidas en las diferentes Armas y Servicios del Ejército; que el Oficial egresado necesita para el ejercicio profesional, dentro de la organización institucional.

Esta formación académica impartida en diez semestres formarían a los líderes integrales, que de acuerdo al Informe a la UNESCO por la “Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI” presidida por Jacques Delors (1996), nos señala que la educación del futuro se debe basar en cuatro pilares:

- **Aprender a conocer**
(Conocimiento de la Ciencia Militar: EL SABER).
- **Aprender a hacer**
(Estratega-Combatiente: EL HACER)
- **Aprender a ser**
(Líder de Carácter: EL SER)
- **Aprender a vivir juntos**
(Integrado a la Sociedad: EL CONVIVIR).

Estas cuatro vías o pilares de la educación deben recibir una atención equivalente para que en el profesional sea una experiencia integral y que dure toda la vida, pues, rigen el fundamento de las actuales competencias que enmarca al futuro Oficial del Ejército, basado en principios educativos tales como potenciar la educación en democracia, estimular la autonomía del cadete en su aprendizaje, mostrar mente abierta al dialogo participativo y constructivo entre el docente/instructor Militar - cadete y proyectar la necesidad de una formación permanente en el Oficial, todo ello, teniendo presente que estamos en un mundo globalizado que cambia rápida y continuamente y que emerge de la Sociedad de la Información y del Conocimiento.

2.1.1.3 Perfil Genérico (Oficial Del Ejército)

El profesional de la Ciencia Militar es competente como comandante de Sección o Pelotón, **docente, administrador** e investigador científico- tecnológico militar y podrá desempeñarse en diferentes funciones tras haberse forjado durante su etapa de preparación militar; por lo tanto, luego de haber pasado ese periodo de prueba podrá asumir las funciones que le exige su mismo cargo y estará preparado tanto físico y mentalmente para asumir los diversos retos que se enfrenta en esta carrera militar.

La Escuela Militar, Alma Mater del Ejército brinda al futuro oficial una amplia base cultural en los diferentes campos del conocimiento, que le permita continuar perfeccionándose durante el transcurso de su carrera. Esto implica la inclusión en el Plan de Estudios de “contenidos formativos disciplinares” como núcleo básico y esencial de la formación militar y “contenidos de formación general” de las ciencias y humanidades como complemento.

Esta formación superior integral les dota de capacidades y destrezas genéricas, que le enseñan a “aprender a aprender” para seguir aprendiendo conocimientos durante toda la vida; así como cultivar y poseer valores y actitudes, que le enseñan a desarrollar criterios personales e instalan en sus mentes una fuerza interna, que los dotará de una personalidad sólida.

El Oficial de Ejército está dotado de capacidades para ejercer el mando de su Sección o Pelotón, líder por excelencia, formador y conductor de hombres, es responsable de la organización, instrucción, coordinación, control y su empleo, así como de la administración del personal, armamento y equipo puestos a su cargo, cumplirá tareas de acuerdo a sus roles de castrense, estratega, docente, administrador, de investigador científico-tecnológico y de proyección social que sean acordes a su jerarquía,

demostrando su profesionalismo en todo momento y actuando con el ejemplo; debe demostrar total dominio de los reglamentos para que estos se cumplan con cabalidad, y a la vez debe saber acerca de los procedimientos para llevarlos a cabo sin dificultades sin demora y de manera eficaz.

Posee características psicológicas y sociales vinculadas al desempeño profesional: Nivel intelectual normal promedio a superior, elevado nivel de atención y concentración, uso adecuado del razonamiento lógico, con capacidad de análisis y síntesis, capacidad de orientación y ubicación espacio-temporal. Líder, ético, con capacidad de entendimiento mutuo mediante la comunicación oral, escrita y gestual, tolerante ante diversas situaciones y firme en sus decisiones, con capacidad para la elaboración de juicios correctos y toma de decisiones justas, emocionalmente equilibrado, capaz de resolver problemas e iniciativa para encontrar nuevas alternativas de solución.

Capaz de motivar y escuchar a los subordinados, honesto y leal. Evidencia confianza en sí mismo, idóneo para actuar con serenidad y objetividad en situaciones de combate, siendo capaz de aceptar sugerencias y recomendaciones.

Capacidad para establecer vínculos e integrarse socialmente a diferentes medios Respeto a los principios y normas internacionales de la guerra, adecuada socialización e interacción con otras fuerzas.

Físicamente está apto para servir en cualquier región del país, capacitado y entrenado para superar el cansancio y la fatiga. Conoce y domina las técnicas de entrenamiento físico y de defensa personal. Desarrolla destrezas militares como el tiro, pistas con obstáculos, técnicas básicas operacionales, natación de combate, paracaidismo militar, selva, montaña y Guerra No Convencional (programas de obligatoriedad para su graduación del licenciado en

Ciencia Militar - DS N° 001-2010- DE/SG); así como actividades deportivas y culturales. Ello evidencia una óptima condición sicosomática, aptitud y resistencia física requeridas para la vida militar.

Está integrada a su personalidad la moral, los valores y virtudes militares, que los cultiva y lo proyecta hacia su tropa y a la sociedad como ser humano, ciudadano y líder combatiente, mantiene y fortalece la moral militar, práctica la disciplina consciente y férrea y respeta los intereses institucionales. Su bagaje axiológico se enmarca en los siguientes valores:

- Valores nacionales establecidos en la Constitución:
La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad.
Vida - Igualdad - Libertad -Justicia - Identidad étnica y cultural – Paz
- Valores establecidos en el Manual de Ética-Profesional Militar de las Fuerzas Armadas del Perú.
Honestidad. Integridad y Lealtad.
Veracidad y Transparencia.
Laboriosidad y Dedicación al Trabajo.
Disciplina y Responsabilidad.
- Valores Institucionales:

valores institucionales	valores inherentes
Compromiso con la excelencia institucional	<ul style="list-style-type: none"> • Ser líder • Ser competente • Mostrar espíritu de superación • Demostrar iniciativa e ingenio • Respetar la identidad institucional
Integridad	<ul style="list-style-type: none"> • Proceder con honor • Ser leal • Ser veraz • Ser honesto

	<ul style="list-style-type: none"> • Actuar con dignidad • Tener autoestima
Disciplina	<ul style="list-style-type: none"> • Ser responsable • mostrar obediencia • Tratar con justicia • Ser puntual • Ser respetuoso
Vocación de servicio	<ul style="list-style-type: none"> • Mostrar coraje • Ser perseverante • Mostrar desprendimiento y entrega • Ser solidario • Ser tolerante • Cultivar entrega • Espíritu de cuerpo • Mostrar valor y patriotismo

Para cumplir con la misión asignada y dentro del marco del plan de carrera del Oficial, la Escuela Militar de Chorrillos orienta la formación de los oficiales en dos Líneas Generales de Carrera de acuerdo:

a) Oficial de la Línea de Comando y Combate

Son todos aquellos formados, entrenados y capacitados con la finalidad principal de ejercer el mando y la conducción de las operaciones militares. Son los Oficiales de Armas: Infantería, Caballería, Artillería, Ingeniería, Comunicaciones e Inteligencia.

b) Oficial de la Línea Científico-Administrativa

Son Oficiales formados y capacitados para desempeñar funciones técnicas, de apoyo de combate y asesorar en asuntos administrativos (logísticos y económicos) en las unidades y dependencias operativas y administrativas del Ejército del Perú.

c) Los Oficiales que sean captados de procedencia

universitaria, por ser de necesidad técnica, científica y administrativa se incorporarán a la Línea Científico-Administrativa y la proyección de su carrera estará acorde con las necesidades que originaron su captación.

El Profesional de Ciencia Militar emplea un adecuado nivel de comunicación bilingüe español-inglés (Nivel Intermedio) para expresar ideas y mensajes que facilitan su interacción y aprendizaje de otras lenguas, principalmente como instrumento de superación, integración y proyección de la carrera militar.

2.1.2 Aspectos de la variable 2: Desempeño como jefe de sección

2.1.2.1 Bases de la Disciplina.

Constituyendo la disciplina la fuerza principal de los ejércitos, es necesario que todo Superior obtenga de sus Subordinados absoluta obediencia en todo momento, de acuerdo a las normas establecidas en la Constitución y las leyes del Estado. Que las órdenes sean ejecutadas estrictamente, sin dudas ni murmuraciones, porque el Superior que las imparte es el único responsable y el Subordinado no puede reclamar sino después de haberlas cumplido.

Si el interés del servicio exige que la disciplina sea severa, todo castigo que no esté determinado por este Reglamento, o que fuera ocasionado por un sentimiento distinto al del deber, todo acto, gesto o propósito, susceptible de ultraje o herir al subordinado, son absolutamente prohibidos.

Los miembros de la jerarquía militar, cualquiera que sea su grado o posición, deben tratar a sus subordinados con justicia y bondad, ser para ellos guías benéficos, demostrándoles todo el interés y consideración que merecen los compañeros de armas, que

comparten con ellos, la misión de hacer observar las Leyes de la República y a cuyo valor y virtudes han de deber alguna vez todo su éxito y la prosperidad de la Patria.

La grandeza de la misión educadora que han de cumplir los Oficiales, proviene de la tarea de crear, desarrollar y mantener el vasto contenido del concepto de la disciplina militar; actitud que se basa, en los más elevados ideales del cumplimiento voluntario del deber y que abarca el conocimiento y la práctica de todas las obligaciones militares: la obediencia y el respeto a los superiores jerárquicos, la observancia de las leyes y sujeción estricta a los reglamentos, la uniformidad, orden y pundonor en la conducta, la abnegación que llega hasta el sacrificio de la vida. Fundada en la razón y la justicia; la disciplina es garantía de éxito y asegura, al Ejército, el cumplimiento de su misión.

La disciplina se obtiene tanto más fácilmente cuanto mayor es el ascendiente moral del jefe sobre sus Subordinados, logrado por la confianza que inspira su carácter, conocimientos profesionales, espíritu de trabajo y capacidad para el ejercicio del mando.

2.1.2.2 Método de Mando.

El Mando es el atributo esencial del militar. Mandar es ejercer la autoridad con que se está investido, para imponer la propia voluntad, a fin de conducir a los subordinados en el cumplimiento del deber. Mediante el mando se da unidad a las acciones colectivas, se impone, se afianza y se mantiene la disciplina.

Ejercer el mando es prever, organizar; dar con oportunidad órdenes, claras y precisas y controlar su ejecución.

El Jefe asegura su autoridad por la firmeza de su carácter, por su valor profesional y moral, y por el exacto cumplimiento de los deberes que son correlativos a las prerrogativas del mando. Siendo exigente para consigo mismo, tendrá autoridad suficiente para exigir de sus subordinados todos los sacrificios que impone el servicio a la Patria.

Todo militar tiene su función en la jerarquía y, para cumplirla, ejercita su iniciativa y asume sus responsabilidades.

La iniciativa contribuye poderosamente a fortificar el carácter y a desarrollar el sentido de responsabilidad; mantenida dentro de justos límites, es una alta cualidad militar.

Para que pueda ejercerse juiciosamente en cada grado, a fin de no invadir las atribuciones de los escalones inmediatos, se hace indispensable limitar, en forma precisa, la esfera de acción de cada cual. El Superior evita encerrar a sus subordinados dentro de prescripciones de detalle capaces de restringirles su iniciativa en la ejecución.

Cualesquiera que fueran las circunstancias, y a pesar de todos los obstáculos, todo militar se esfuerza por alcanzar el fin que se le ha asignado. Hacer frente a los acontecimientos imprevistos, adoptando de por sí las disposiciones necesarias, para ejecutar las órdenes del Comando.

La iniciativa es consecuencia necesaria de la responsabilidad y constituye deber de todo Superior evidenciarla y reafirmarla por sus propios actos y decisiones. De ahí que toda orden debe ser impartida en forma tal que, inmediatamente después de cumplida, puedan deslindarse las responsabilidades sin lugar a dudas. Este Reglamento define, desde el punto de vista del establecimiento de las responsabilidades y de lo concerniente a las iniciativas, los

deberes y las atribuciones de cada uno, en relación a las funciones que desempeña. En efecto, es importante que las responsabilidades sean absolutas en cada grado y que el Jefe del Escalón Superior no sea, en principio, responsable de las faltas de los subordinados; porque la responsabilidad, así generalizada, es forzosamente contraria a toda iniciativa y conduce al Jefe responsable a querer reglamentarlo todo.

La Autoridad Superior, teniendo en cuenta las circunstancias, establece las consignas temporales o permanentes ampliatorias del Reglamento y necesarias a la buena ejecución del servicio, dejando a los subordinados la facultad de dictar las disposiciones de detalle, concurrentes al mejor cumplimiento de los propósitos del Jefe.

Toda consigna, cuyo cumplimiento interesa a varias autoridades independientes, debe emanar del Comando que tenga autoridad sobre los comprendidos en ellas.

Los Comandos Superiores tienen el deber de controlar que las consignas impartidas por sus subordinados en sus respectivos mandos, guarden conformidad con el espíritu de los reglamentos, directivas e instrucciones vigentes, que estén basadas en una apreciación juiciosa de las circunstancias y que no sean susceptibles de ser modificadas sino bajo situaciones especiales.

En los altos escalones de mando, conviene preferentemente, emitir directivas e instrucciones, indicando el fin que se persigue y dejando a los subordinados la elección de las medidas de ejecución. Sin embargo, éstas pueden ser establecidas cuando el escalón interesado sea el único capaz de ponerlas en acción, o, cuando se halle comprendida exclusivamente la responsabilidad personal del jefe.

A medida que se desciende en la escala jerárquica, las órdenes van siendo cada vez más detalladas, no quedando al último escalón subordinado, sino la iniciativa apropiada a su grado, situación y capacidad.

Ningún subordinado debe vacilar en provocar las órdenes de su jefe. En ausencia de él, bajo situaciones urgentes, introduce por sí y bajo su responsabilidad, las modificaciones que las circunstancias hacen indispensables, dando cuenta tan pronto como le es posible.

2.1.2.3 Funciones de los Tenientes y Subtenientes (Alférez)

Los Tenientes y Subtenientes (Alférez) son los auxiliares del Comandante de Sub Unidad para todo lo relativo a la educación e instrucción militar, servicio de policía y administración de la Sub Unidad.

Compenetrados de la importancia de sus funciones secundan a su Comandante de Sub Unidad (Compañía, Batería o Escuadrón) en todo momento con irreprochable lealtad y gran sentido de colaboración, como correctos ejecutores de sus órdenes y fieles intérpretes de sus intenciones.

Los Oficiales de la Sub Unidad deben ser modelos irreprochables de sus subordinados, tanto por su lealtad, patriotismo, abnegación, responsabilidad y espíritu de sacrificio, como por la corrección en todos los aspectos de su vida.

En toda circunstancia tomará la iniciativa para cultivar la amistad, camaradería, espíritu de cuerpo y lealtad con el Oficial de Reserva, a fin de facilitarle su adaptación a las exigencias de la vida del cuartel, y campaña.

El Oficial del Activo por su preparación militar, experiencia y don de gentes, debe convertirse en guía permanente del Oficial de Reserva.

Sus funciones principales son de dos clases: como Comandante de Sección (Pelotón) y como Oficiales de Servicio (Oficial de día y Oficial de Guardia).

a) Funciones Del Comandante de Sección

El Comandante de Sección (Pelotón) es el responsable ante el Comandante de Sub Unidad en todo lo relacionado con la disciplina, organización, higiene, educación e instrucción del personal de tropa a su mando. Asimismo, en lo concerniente al cuidado y conservación del armamento, munición, material, ganado, vestuario, equipo, etc., afectado a personal o puesto bajo su custodia.

Mantiene el orden entre el personal a sus órdenes; estimula la solidaridad y la camaradería; visita diariamente la cuadra; interroga frecuentemente a los soldados y se cerciora que sus necesidades estén satisfechas; se hace informar por los sargentos de las ocurrencias y da cuenta al Comandante de Sub Unidad de todo lo que pueda interesarle.

Atiende con solicitud los pedidos y reclamos de la tropa, ajustándose siempre a las normas de la más absoluta justicia e imparcialidad.

Se encontrará presente en el pago de propina y gratificaciones al personal de su Sección (Pelotón), constatando que el Personal reciba lo que le corresponde y que le hagan únicamente los descuentos reglamentarios y aquellos dispuestos por la Orden de la Unidad.

b) Libreta de Sección.

Lleva una Libreta de Sección (Pelotón) en la que se anota a lápiz la relación del personal, armamento, ganado, material, prendas, etc., a su cargo. Esta libreta es presentada en las revistas e inspecciones y cada vez que le es solicitada.

En la Libreta de Sección se consigna un Registro de Notas en el que asigna, semanalmente, una Nota de Eficiencia y Rendimiento a los clases y soldados. El promedio mensual de estas notas es elevado al Comandante de Sub Unidad para su anotación en el registro de Notas de la Sub Unidad.

c) Policía de las Cuadras - Aseo de las Prendas - Revistas.

Exige el cumplimiento de las disposiciones reglamentarias, órdenes y consignas, impartiendo sus propias disposiciones de detalle para que nada sea omitido y queden aseguradas las diversas partes del servicio.

Pasa revista a las cuadras y alrededores, dispone lo conveniente para el arreglo y el aseo de las prendas, higiene personal, limpieza y engrasado del armamento y conservación del equipo; de todo lo cual es personalmente responsable ante el Comandante de Sub Unidad.

Se hace dar cuenta de los efectos perdidos o destruidos, averigua las causas y da parte inmediato al Comandante de la Sub Unidad. Ordena que los Jefes de Grupo, Pieza, etc., internen en el almacén las prendas inventariadas del personal ausente.

Presenta al Comandante de Sub Unidad las revistas reglamentarias y las que éste desee pasar, realiza las que le corresponde y otras que fueren necesarias para la constatación de los cargos, vigilando siempre que los efectos sean ordenados conforme al modelo establecido en el Manual de Revistas de Prendas y Equipo Individual.

Pasa las revistas semanales de armamento y da cuenta al Comandante de Sub Unidad de las ocurrencias.

d) Instrucción.

Siendo la misión fundamental del Comandante de Sección (Pelotón) educar e instruir, debe tener siempre presente que el mejor método de enseñanza es el constante ejemplo; lo que le impone la necesidad de mostrarse, en todo momento, ante sus subordinados física, moral e intelectualmente superior.

Logrado así el ascendiente, le es fácil obtener una sólida disciplina y una educación moral y espiritual, eficiente.

Conoce a fondo a los clases y soldados a sus órdenes, con lo que se encuentra capacitado para obtener de ellos el mayor rendimiento.

Imparte la instrucción de combate programada, conduce la educación física, inculca una elevada moral, impulsa los deportes y comanda la sección o pelotón en las misiones que se le asigna.

Controla la instrucción a cargo de los clases y se cerciora si ejercen vigilancia sobre la disciplina, higiene, modo de llevar el uniforme, cuidado del armamento y de las prendas, práctica de los signos exteriores de respeto, porte y cumplimiento de las órdenes.

No pierde de vista la importancia de instruir a los soldados recién incorporados sobre las disposiciones del CJM y preferentemente, en lo que refiere a las prescripciones sobre el delito de deserción, para lo que dispone la realización de academias especiales.

e) Cuidado y Mantenimiento de los Vehículos.

Es responsable directo del estado y conservación de los vehículos equipo y accesorios que están afectados a su Sección.

Controla que las tripulaciones estén completas y se realice el mantenimiento de 1er. Escalón en forma minuciosa. Se asegura que, los mecánicos de la Sub Unidad, o los designados por el Oficial de Mantenimiento, realicen las operaciones de 2do. Escalón de los vehículos que se encuentren en panne.

Ejercen control sobre las medidas de seguridad previas a la operación de relleno de los vehículos, particularmente de los de oruga; cerciorándose, asimismo de que los extintores se encuentren listos para ser empleados.

Es responsable directo de que se lleve debidamente la Boleta de Funcionamiento, la Tarjeta de Control de Mantenimiento y la Libreta de Matrícula de los Vehículos.

Tiene informado al Comandante de Sub Unidad del resultado del mantenimiento y novedades que hubieren.

Se encuentra presente durante el lavado de los vehículos y en la revista semanal, así como en el control diario pasado por el Comandante de Sub Unidad.

Controla que las tripulaciones cumplan con las operaciones de mantenimiento orgánico antes del desplazamiento, durante el desplazamiento, en los altos y después del desplazamiento.

Da cuenta del consumo de carburantes lubricantes para la formulación de los pedidos de relleno.

Exige que los conductores lleven al detalle el Registro de Recorrido de sus vehículos.

Controla el servicio de los galponeros.

Colabora con el Comandante de Sub Unidad en el cumplimiento de lo dispuesto en el párrafo 81.

f) Caso de Ausencia.

En caso de ausencia, para los fines del régimen intenso de la Sección, es reemplazado por el sargento más antiguo de la misma.

g) Del Oficial de Día

Los Tenientes, Subtenientes, y Personal de Técnicos se alternan por antigüedad para el desempeño de este servicio, comenzando siempre por el menos antiguo.

El Oficial de Día de la Sub Unidad Compañía, Batería o Escuadrón es inamovible del Cuartel durante las veinticuatro horas de su servicio. Está bajo las órdenes del Capitán de Día en lo que se relaciona con el servicio general de la Sub Unidad y tiene como auxiliares inmediatos al Sargento 1ro y al Sargento de Semana. Sus deberes generales son:

- (1)** Ser el Comandante del Servicio dentro de la Sub Unidad.
- (2)** Cuidar de la exacta ejecución de las prescripciones reglamentarias y de las órdenes que se impartan, vigilando que todos y en particular el Sargento de Semana, el Cabo de Cuartel, los Cuarteleros e Imaginarias, Galponeros y Caballerizos, cumplan con las obligaciones que les incumben.
- (3)** Encontrarse frente a la Sub Unidad en las listas de Diana y Retreta, así como en todas las otras listas y formaciones.
- (4)** Vigilar constantemente la limpieza de las cuadras y demás locales, constatando sea hecha en las horas establecidas.
- (5)** Revistar al personal que entra y sale de servicio, verificando su presentación, uniforme, armamento, municiones y demás material de guerra que conduce.
- (6)** Pasar a la tropa las revistas de policía y exigir sean cumplidas las normas de higiene personal impuestas por los Superiores.
- (7)** Conducir a la Sub Unidad a todos los actos a que deba concurrir.
- (8)** Presenciar la distribución del rancho y el pago de las propinas.
- (9)** Controlar la instalación del servicio nocturno en las cuadras, galpones y caballerizas y dar parte a las 22.00 horas, al Capitán de Día.
- (10)** Acompañar al Comandante de Sub Unidad cada vez que visita las cuadras. Siempre que no se encuentre presente el Comandante de Sub Unidad acompaña en estas visitas a los Comandantes de la Unidad a otros Superiores jerárquicos.
- (11)** Centraliza las relaciones y papeletas del personal de la Sub Unidad que tienen derecho a salida de paseo, a fin de ejercer mayor control sobre ese personal.
- (12)** Verifica mediante ensayos o cualquier otro procedimiento, que el personal conozca las medidas de seguridad establecidas a fin de actuar en forma rápida y ordenada en caso de emergencia.

2.1.2.4 Los Servicios Técnicos y Administrativos de la Unidad

La Unidad, para la satisfacción de sus necesidades técnicas y administrativas, cuenta con Personal Especialista y Especializado, que cumple funciones específicas en armonía con actividades que requieren preparación técnica especializada o sistematización de funciones.

Los Oficiales que cumplen estas actividades, integran el Estado Mayor Especial de la Unidad.

El Personal de Oficiales, el Personal de Técnicos y Suboficiales y el Personal de Tropa dedicado a estas labores, técnicas y administrativas, pertenece en su mayor parte, a la Sub Unidad (Compañía, Batería o Escuadrón) de Comando y Servicios de la Unidad.

Los Oficiales, Técnicos, Suboficiales y Clases Especializados que cubren los Servicios Técnicos o Administrativos, establecidos en el presente capítulo, dependen administrativamente del Comandante de la Sub Unidad a la que pertenecen, pero cumplen funciones particulares bajo las órdenes de los Oficiales especificados para cada caso particular en los capítulos que siguen.

2.1.2.4.1 Personal de Oficiales

a) Del Oficial Tesorero y Habilitado.

El Oficial Tesorero y Habilitado será un Oficial Subalterno, quien estará a órdenes directas e inmediatas del Ejecutivo de la Unidad y

constituirá el elemento celular del Sistema Económico Financiero del Ejército.

Será el encargado del funcionamiento de la Oficina de Tesorería de la Unidad, desempeñando las funciones de Cajero y Pagador, que comprende la responsabilidad de gestión, recepción, custodia, distribución, y rendición de Cuentas de los fondos asignados a la Unidad, debiendo mantener al día la documentación correspondiente de acuerdo a las disposiciones administrativas vigentes.

Participará en Programación presupuestaria durante su formulación, ejecución y control, debiendo realizarse el análisis y evaluación de las actividades de responsabilidad de la Unidad, elaborando los informes periódicos de Avance de Programa respectivo.

Efectuará personalmente el pago de las remuneraciones del personal de la unidad, tales como haberes, propinas y demás conceptos debidamente autorizados.

En el ejercicio de sus funciones se regirá por las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica de Presupuesto Funcional de la República, Ley del Presupuesto Bienal del Sector Público Nacional, la ejecución del Presupuesto en Vigencia, además de las Directivas, Normas y Disposiciones emanadas de las diferentes escalas administrativas del Sistema Económico Financiero del Ejército.

Para la ejecución de las funciones de su responsabilidad tendrá a sus órdenes a uno o más Clases Furrieles, según las necesidades.

Sus deberes están considerados en el Párrafo 15 del RE 1-5: Administración de las Unidades y Reparticiones del Ejército en Guarnición.

b) Del Oficial de Abastecimiento.

El Oficial de Abastecimiento, desempeña también la función de Oficial de Compras de la Unidad. En el cumplimiento de sus funciones estará a órdenes inmediatas del S-4, teniendo como Auxiliar a sus órdenes al Sargento Proveedor.

Está exonerado del Servicio de Guardia y salvo disposiciones en contrario del Comandante de Unidad, estará exceptuado del Servicio de Día.

Tendrá a su cargo la recepción, almacenamiento, conservación y distribución de los víveres y forrajes correspondientes a la Unidad; además, realizará el recojo de todos los artículos de abastecimiento, dando cuenta al Ejecutivo de la recepción.

Dará cuenta en su Memorándum de los artículos recibidos, para conocimiento del Comandante de Unidad, quien dispondrá su publicación en la Orden de la Unidad.

Efectuará el asiento de ingreso, en su Libro de Almacén, de los artículos recibidos en las cantidades que figuren en la respectiva Orden.

Diariamente antes del toque de Lista, realizará la entrega de víveres al Oficial de Rancho de acuerdo con la Situación Diaria; y a los Oficiales de Día los forrajes correspondientes al racionamiento del ganado.

Con los datos del "Registro de Distribución Diaria de Clase I", efectuará el movimiento diario en el "Libro de Almacén Clase I", a fin de determinar el saldo real existente en sus respectivos almacenes.

Es miembro permanente de la Junta Económica del Rancho de Tropa.

Como Oficial de Compras, hace adquisiciones según las órdenes que recibe del Comandante de Unidad.

Las prescripciones de detalle para el desempeño de sus diversas funciones administrativas están contenidas en el RE 1-5: Administración de las Unidades y Reparticiones del Ejército en Guarnición.

El Oficial de Abastecimiento sólo puede desempeñar su cargo por un año, transcurrido el cual debe ser relevado según el turno establecido, no pudiendo ser designados para tal fin los Oficiales de Reserva.

c) Del Oficial de Tiro.

Un Oficial de la Unidad del grado de Teniente, Subteniente o Alférez es designado Oficial de Tiro, el que, para el desempeño de las funciones relacionadas con la práctica del tiro depende directamente del S-3 y, para los aspectos administrativos está subordinado al S-4. Dispone como Auxiliar de un Clase de Tiro.

Asegura la preparación del material necesario para la ejecución de los Ejercicios comprendidos en las Progresiones en vigencia, la conservación y el cuidado de los Campos de Tiro y el funcionamiento del Servicio en dichos Campos o Polígonos.

Para la buena ejecución del Servicio de Tiro en las Sub Unidades es conveniente que cada una disponga de su propio Clase de Tiro.

Tiene a su cargo y bajo su responsabilidad el Almacén de Tiro de la Unidad, Polvorines y otros Almacenes de Municiones y Artificios, cuya documentación y libros debe mantener al día.

Como elemento administrativo de la Unidad dará cumplimiento a las disposiciones contenidas en el Párrafo. 23 del RE 1-5: Administración de las Unidades y Reparticiones del Ejército en Guarnición.

d) Del Oficial de Comunicaciones.

La función del Oficial de Comunicaciones es desempeñada por un Oficial Subalterno o un Técnico o Suboficial de la especialidad, quien tiene bajo su responsabilidad la conservación del material de comunicaciones (permanentes y de consumo), enseres y mobiliario a su cargo.

Dirige y vigila la instalación, funcionamiento y mantenimiento del Sistema de Comunicaciones de la Unidad. Asesora al Comandante de Unidad y al EM en los asuntos relacionados con comunicaciones.

Para el desempeño de sus funciones depende del S-3 en lo referente a instrucción y operaciones de Comunicaciones; del S-2 para la seguridad de las comunicaciones; y del S-4 para el abastecimiento, mantenimiento y recuperación del material.

Como elemento administrativo de la unidad dará cumplimiento a lo prescrito en el Párrafo. 23 del RE I-5 Administración de las Unidades y Reparticiones del Ejército en Guarnición.

e) Del Oficial de Mantenimiento.

La función del Oficial de Mantenimiento es desempeñada por un Oficial Subalterno o un Técnicos o Suboficial de Material de Guerra.

El Oficial de Mantenimiento tiene bajo su responsabilidad la conservación y mantenimiento de todos los vehículos, armamento de la Unidad y sus accesorios para el mantenimiento. Depende del S-4 para el desempeño de sus funciones, formando parte del EME de la Unidad.

Para el cumplimiento de sus funciones se sujetará a lo especificado en el Párrafo 22 del RE1-5: Administración de las Unidades y Reparticiones del Ejército en Guarnición.

2.2 Definición de términos básicos

2.2.1 Aprender a Conocer

Esta información se obtuvo de la página web: http://www.institutotapachula.com/pilares_texto.html Se refiere al dominio de los instrumentos del saber considerados medios y finalidad de la vida humana. Como medio, es el instrumento que posibilita al ser humano comprender el mundo que le rodea, de manera eficiente para vivir con dignidad, desarrollar sus capacidades profesionales y comunicarse con los demás. Como fin, se refiere al placer de comprender, conocer, descubrir, apreciar las bondades del conocimiento en sí y de la investigación individual. Aprender a conocer significa aprender a aprender.

2.2.2 Aprender a Hacer.

Esta información se obtuvo de la página web: http://www.institutotapachula.com/pilares_texto.html Consiste en el aprender a poner en práctica los conocimientos y aprender a desempeñarse en el mercado del trabajo futuro en donde se acentuará el carácter cognitivo de las tareas. Los aprendizajes referidos al hacer deben evolucionar hacia tareas de producción más intelectuales, más cerebrales.

2.2.3 Aprender a vivir Juntos.

Esta información se obtuvo de la página web: http://www.institutotapachula.com/pilares_texto.html Referida a los aprendizajes que sirven para evitar conflictos, para solucionarlos de manera pacífica, fomentando el conocimiento de los demás, de su cultura, de su espiritualidad. Aprender la diversidad de la especie humana y contribuir a la toma de conciencia de las semejanzas e interdependencias entre todos los seres humanos, especialmente respecto de las realidades étnicas y regionales.

2.2.4 Aprender a Ser

Esta información se obtuvo de la página web: http://www.institutotapachula.com/pilares_texto.html Se refiere a la contribución que debe hacer la educación al desarrollo global de cada persona: cuerpo y mente, inteligencia, sensibilidad, sentido estético, responsabilidad individual, espiritualidad. Gracias a la educación, todos los seres humanos deben estar en condiciones de dotarse de un pensamiento autónomo y crítico y de elaborar un juicio propio para decidir por sí mismo qué debe hacer en las diferentes circunstancias de la vida.

2.2.5 Axiología

Esta información se obtuvo del diccionario “BRUÑO”: se designa con el término de Axiología a aquella rama de la Filosofía que se ocupa y centra en el estudio de la naturaleza de los valores y los juicios valorativos

2.2.6 Batería

Esta información se obtuvo del reglamento de “ARTILLERIA”: Subunidad del Grupo de Artillería formada por varias piezas. Equivale a Compañía o Escuadrón.

2.2.7 Ciencia Militar

Esta información se obtuvo del “DICCIONARIO MILITAR”: Es el estudio de la técnica, psicología,, práctica y otros fenómenos que constituyen la guerra y el conflicto social armado. Se esfuerza en convertirse en un sistema científico que, si se emplea apropiadamente, incrementará la habilidad para prevalecer en un conflicto armado con un adversario

2.2.8 Cultura organizacional

Bretones y Amaya (2008) señalan que la cultura organizacional es la unión de normas, hábitos y valores que de una forma u otra, son compartidos por las personas y/o grupos que dan forma a una institución, y que a su vez son capaces de controlar la forma en la que interactúan con el propio entorno y entre ellos mismos (pp 66-92)

2.2.9 Disciplina

Esta información se obtuvo de la página web: <https://es.wikipedia.org/wiki/Disciplina>: Estricta observancia de las leyes, de las disposiciones vigentes y de las órdenes superiores a que está obligado todo el personal militar e implica la subordinación consciente y constante de la voluntad individual en provecho del conjunto.

2.2.10 Liderazgo

Esta información se obtuvo de la página web: <https://es.wikipedia.org/wiki/Liderazgo> Es la capacidad, habilidad y cualidad

de dirigir, conducir y orientar la dinámica de un grupo humano para alcanzar sus objetivos comunes con eficacia y eficiencia.

2.2.11 Mando

Esta información se obtuvo de la página web: [https://es.wikipedia.org/wiki/Mando \(unidad militar\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Mando_(unidad_militar)) Arte de estimular el esfuerzo del personal y dirigirlo hacia un determinado objetivo, en tal forma, que se obtenga de él, confianza, obediencia, respeto y cooperación leal.

2.2.12 Tecnologías de la información y comunicación

Esta información se obtuvo de la página web: [https://es.wikipedia.org/.../Tecnologías de la información y la comunicación](https://es.wikipedia.org/.../Tecnologías_de_la_información_y_la_comunicación) Las Tecnologías de la Información y la Comunicación, también conocidas como TIC, son el conjunto de tecnologías desarrolladas para gestionar información y enviarla de un lugar a otro. Abarcan un abanico de soluciones muy amplio. Incluyen las tecnologías para almacenar información y recuperarla después, enviar y recibir información de un sitio a otro, o procesar información para poder calcular resultados y elaborar informes.

2.2.13 Las TIC en Educación

Esta información se obtuvo de la página web www.unesco.org/new/es/unesco/themes/icts/ Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) pueden contribuir al acceso universal a la educación, la igualdad en la instrucción, el ejercicio de la enseñanza y el aprendizaje de calidad y el desarrollo profesional de los docentes, así como a la gestión dirección y administración más eficientes del sistema educativo.

2.2.14 Perfil de ingreso

Esta información se obtuvo de la página web: <https://es.wikipedia.org/wiki/Ingreso> Descripción conceptual de las características deseables en el alumno de nuevo ingreso en términos de

conocimientos, habilidades y actitudes favorables para cursar y terminar con mayores posibilidades de éxito los estudios que inicia.

2.2.15 Perfil de egreso

Esta información se obtuvo de la página web: www.curriculobasica.sep.gob.mx/index.php/plan.../plan.../perfil-egreso Es una estructura descriptiva que representa la promesa y el compromiso institucional hacia la sociedad y los estudiantes en términos de habilitar a éstos en los principales dominios de la profesión. Como contenido del contrato social entre la universidad y el estudiante y la sociedad, representa aquello que la sociedad respaldará y certificará en el acto de graduación.

2.2.16 Valores

Esta información se obtuvo de la página web: <http://elvalordelosvalores.com/definicion-de-los-valores/> Los valores son principios que nos permiten orientar nuestro comportamiento en función de realizarnos como personas. Son creencias fundamentales que nos ayudan a preferir, apreciar y elegir unas cosas en lugar de otras, o un comportamiento en lugar de otro. También son fuente de satisfacción y plenitud.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1 Hipótesis de Investigación

3.1.1 Hipótesis general

El perfil de egreso se relaciona significativamente con el desempeño como jefe de sección de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014.

3.1.2 Hipótesis específicas

3.1.2.1 El rol de docente instructor militar del egresado se relaciona significativamente con el desempeño como jefe de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014

3.1.2.2 El rol gerencial y administrador del egresado se relaciona significativamente con el desempeño como jefe de sección de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2.Lima. 2014.

3.2 Variables

3.2.1 Definición conceptual

3.2.1.1 Definición de variable 1: Perfil De Egreso

Es la descripción de los rasgos y competencias propias de un profesional que se desempeña en el ámbito de la sociedad, en campos que le son propios (o atribuida mente propios) y enfrentando los problemas, movilizand o diversos saberes de recursos de redes y contextos, capaz de dar

razón y fundamentación de sus decisiones y haciéndose responsables de sus consecuencias

3.2.1.2 Definición de variable 2: Desempeño como jefe de sección

Es el responsable ante el Comandante de Sub Unidad en todo lo relacionado con la disciplina, organización, higiene, educación e instrucción del personal de tropa a su mando. Asimismo, en lo concerniente al cuidado y conservación del armamento, munición, material, ganado, vestuario, equipo, etc., afectado a personal o puesto bajo su custodia

3.2.2 Definiciones Operacionales

Definición Operacional		Ítems	Índices
Dimensiones	Indicadores		
Docente Instructor Militar.	<ul style="list-style-type: none"> - Tecnologías de la información y comunicación. - Liderazgo. 	<ul style="list-style-type: none"> - Considera Ud. necesaria la utilización de la TIC de educación para complementar los conocimientos al personal de tropa. - Ud. Considera que es necesario complementar la instrucción de empleo de la carta virtual con la herramientas el Google Earth. - Los recursos y actitudes del son imperiosos para poder actuar de manera apropiada en alguna situación determinada. - Ud. Considera que un líder debe caracterizarse por la estabilidad de sus emociones transmitiendo serenidad en sus subordinados. 	<p>Escala de medición:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Nunca 2) A veces 3) Siempre <p>Intervalos: Mínimo = 1 Máximo = 24</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) 1 – 8 2) 9 – 16 3) 17 – 24
Gerencial Administrador.	<ul style="list-style-type: none"> - Administración de recursos humanos. - Cultura organizacional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Considera Ud. Que su personal debe sentir satisfacción en el trabajo para lograr un fin, empleando los mejores medios posibles. - La administración de recursos humanos se logra con el aprovechamiento y mejoramiento de las capacidades y habilidades de su personal bajo su mando. - Considera Ud. Que las normas y valores que son compartidos por personas y grupos en una organización son los que controlan la forma en que interactúan entre sí. - Considera Ud. Que hay que considerar el conocimiento para interactuar eficientemente en una organización. 	<p>Nunca (33.3% o Menos)</p> <p>A veces (33.4% a 66.73%)</p> <p>Siempre (66.74 a 100% de las Veces).</p>

Definición Operacional		Ítems	Índices
Dimensiones	Indicadores		
Comandante de Sección.	<ul style="list-style-type: none"> - Disciplina. - Instrucción. 	<ul style="list-style-type: none"> - Se puede considerar que la disciplina es el conocimiento y la práctica de todas las obligaciones militares. - Ud. Considera que la disciplina se alcanza con la uniformidad, el orden y el pundonor en la conducta de su personal. - El oficial instructor tiene la experiencia y la habilidad necesaria para transmitir los conocimientos a su personal. - El oficial instructor en su instrucción que imparte desarrolla y mejora sus conocimientos, sus competencias y sus habilidades. 	<p>Escala de medición:</p> <p>1) Nunca 2) A veces 3) Siempre</p> <p>Intervalos: Mínimo = 1 Máximo = 24</p> <p>1) 1 – 8 2) 9 – 16 3) 17 – 24</p>
Servicios Técnicos y Administrativos de la Unidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Del Oficial de Abastecimiento. - Del Oficial de Comunicaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> - Como oficial de abastecimiento considera Ud. necesario cumplir estrictamente todo lo relacionado con el acopio almacenamiento y distribución de los artículos puestos bajo su responsabilidad. - Para la distribución de sus artículos es necesaria tomar en cuenta las necesidades de cada sub unidad. - Ud. considera que para establecer las redes alámbricas en apoyo a las unidades es necesario tener en cuenta la cantidad de material alámbrico existente. - Ud. considera que para establecer las redes alámbricas en apoyo a las unidades es necesario tener en cuenta la cantidad de material inalámbrico existente. 	<p>Nunca (33.3% o Menos)</p> <p>A veces (33.4% a 66.73%)</p> <p>Siempre (66.74 a 100% de las Veces).</p>

3.3 Metodología

3.3.1 Tipo de Estudio

El tipo de investigación que se realizará en el presente estudio será de tipo básica exploratoria correlacional porque nos llevará a la búsqueda de nuevos conocimientos y campos de investigación y tendrá como propósito recoger información de la realidad para enriquecer el conocimiento científico.

Carrasco, S. (2009). Manifiesta que la investigación básica “Es la que no tiene propósitos aplicativos inmediatos pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituye las teorías científicas existentes la misma que las analiza para perfeccionar sus contenidos. (p.43).

Según Hernández R., Fernández C. Batista P., (2014). “Este tipo de estudio tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. Para evaluar el grado de asociación entre dos o más variables, en los estudios correlacionales primero se mide cada una de éstas y después cuantifican, analizan y establecen las vinculaciones. Tales correlaciones se sustentan en hipótesis sometidas a prueba”. (p.81).

3.3.2 Diseño de Estudio

El plan o estrategia que se utilizará para la presente investigación será el diseño no experimental transeccional o transversal, debido a que se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único y su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado.

Hernández R., Fernández C. Batista L., (2014). “Estos diseños describen relaciones entre dos o más categorías, conceptos o variables en un momento

determinado. A veces, únicamente en términos correlacionales, otras en función de la relación causa efecto (causales)” (p.157).

Correlacionales Causales:

Se recolectan datos y se describe relación

($X_1 \dots Y_1$)

Se recolectan datos y se describe relación

($X_2 \dots Y_2$)

Se recolectan datos y se describe relación

($X_3 \dots Y_3$)

Tiempo Único:

El interés es la relación entre variables. Sea Correlación:

X_1  X_1

X_2  X_2

X_3  X_3

3.4 Población y Muestra

3.4.1 Población

La población objeto de estudio, estuvo conformada 19 personas constituidas por un (01) Capitán, un (01) Teniente, un alférez (01) cuatro (04) Cadetes del arma de artillería y noventa (12) personal de tropa, todos ellos pertenecientes al Grupo de Artillería de Campaña N° 2 y a la Escuela Militar de Chorrillos.

3.4.2 Muestra

Para determinar la muestra óptima a investigar se utilizó la fórmula del muestreo aleatorio simple para estimar proporciones, fórmula que a continuación se detalla:

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

Dónde:

- Z: Valor de la abscisa de la curva normal para una probabilidad del 95% de confianza.
- P: Proporción que manifestaron conocer el perfil de egreso y el desempeño como jefe de sección de una batería en el grupo de artillería de campaña N° 2. Lima. 2014. (P = 0.5)
- Q: Proporción que manifestaron no el perfil de egreso y el desempeño como jefe de sección de una batería en el grupo de artillería de campaña N° 2. Lima. 2014. (P = 0.5). (Q = 0.5)
- e: Margen de error 5%
- N: Población.
- N: Tamaño óptimo de muestra.

Remplazando Valores:

$$n=? \quad N= 19$$

$$Z= 95\%=1.96$$

$$P= 50\%=0.50$$

$$Q= 50\%=0.50$$

$$e= 5\%=0.05$$

Calculo de la Muestra:

Entonces, a un nivel de significancia de 95% y 5% como margen de error n fue:

$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5) (0.5) (19)}{(0.05)^2 (97-1) + (1.96)^2 (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{(3.84) (0.5) (0.5) (19)}{(0.0025) (96) + (3.84) (0.5) (0.5)}$$

$$n = \frac{18.24}{1.2} = 15.2$$

$$n = 15$$

Por tanto, la muestra óptima es de 15 personas, entre Oficiales, cadetes y Tropa de servicio que serán seleccionados aleatoriamente.

3.5 Método de Investigación

El método investigación que se aplicará en el presente estudio será el método hipotético deductivo. Debido a que una característica esencial de las hipótesis es que deben ser “falseables” o sea que debe existir una o más circunstancias lógicamente incompatibles con ellas. Las hipótesis son informativas sólo cuando excluyen ciertas situaciones observacionales, actuales o potenciales, pero siempre lógicamente posibles.

Pino, G. (2010). “Si una hipótesis no es falseables no tiene lugar en la ciencia, en vista de que no hace afirmaciones definidas acerca de algún sector de la realidad; el mundo puede ser de cualquier manera y la hipótesis siempre se adaptará a ella. Resulta entonces que las hipótesis muy falseables son también las que se enuncian con mayor peligro de ser rápidamente eliminadas pero en caso de resistir las pruebas más rigurosas e implacables, son también las que tienen mayor generalidad y explican un número mayor de situaciones objetivas” (p.61).

3.6 Técnicas descripción e instrumentos de recolección de datos.

3.6.1 Técnica

Observación

Se hará uso de la observación sistemática que ocurre en la situación real investigada, clasificando y consignando los acontecimientos pertinentes de acuerdo a la temática investigada.

Encuesta

Para aplicar al personal de Oficiales y Cadetes todos ellos pertenecientes a la Escuela Militar de Chorrillos. No se puede relacionar o correlacionar una encuesta aplicada sobre la variable 1 a un grupo (oficiales y cadetes) y luego la otra elaborada sobre la variable 2 y aplicada a otro grupo (la tropa) Se relaciona para ver si hay asociación entre las variables en la opinión de las mismas personas, en la opinión de todos los que constituyen la muestra sobre ambas variables.

3.6.2 Instrumentos

Para la investigación se permite recoger la información y medir las variables para hallar las correlaciones y comparaciones mediante un instrumento por variable.

El cuestionario está constituido por 16 ítems, dirigido a los Oficiales, Cadetes y Tropa de servicio pertenecientes al Grupo de Artillería de Campaña N° 2 y a la Escuela Militar de Chorrillos.

3.6.3 Descripción

En la presente investigación se utilizaron las siguientes técnicas:

- a. Cuestionario constituido por ocho ítems, dirigido al Personal de Oficiales, Cadetes y Tropa de Servicio Militar para evaluar el Perfil de Egreso realizado en el Grupo de Artillería de Campaña N° 2 Lima. 2014, para conocer las características de la variable independiente (**Perfil de Egreso**).
- b. Cuestionario constituido por ocho ítems, dirigido al Personal Oficiales, Cadetes y Tropa de Servicio Militar para evaluar el Desempeño como Jefe de Sección realizado en el Grupo de Artillería de Campaña N° 2 Lima. 2014, para conocer las características de la variable dependiente (**Desempeño como Jefe de Sección**).
- c. Se empleó el instrumento descritos en el párrafo a y b: Cuestionarios para las variables, **el Perfil de Egreso y el Desempeño como Jefe de Sección** mediante el **coeficiente de Alfa de Cronbach** para comprobar la consistencia interna, basado en el promedio de las correlaciones entre los ítems para evaluar cuanto mejoraría (o empeoraría) la fiabilidad de la prueba si se excluye un determinado ítem, procesado con la aplicación SPSS ver. 22. Su fórmula determina el grado de consistencia y precisión.

Criterio de confiabilidad valores:

- No es confiable -1 a 0
- Baja confiabilidad 0.01 a 0.49
- Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75
- Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89
- Alta confiabilidad 0.9 a 1

Coeficiente Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

En donde:

K = El número de ítems

$\sum S_i^2$ = Sumatoria de Varianzas de los ítems

S_t^2 = Varianza de la suma de los ítems

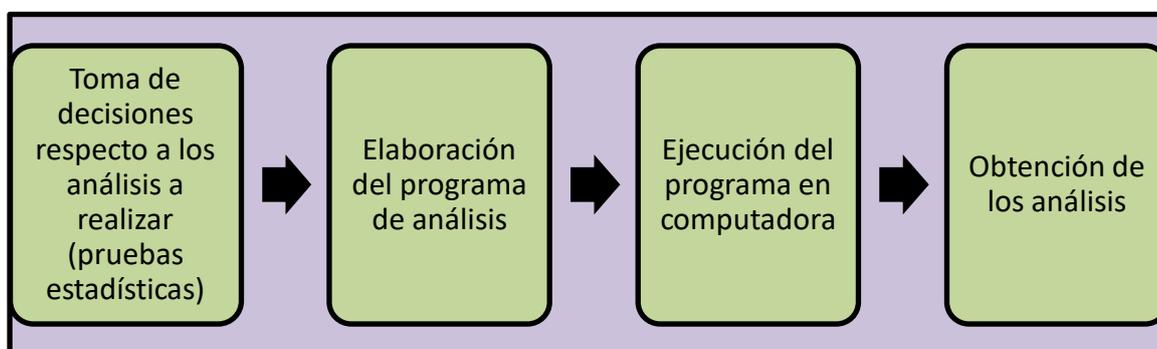
α = Coeficiente de Alfa de Cronbach

Este instrumento se utilizó en la prueba piloto de una muestra de 15 entrevistados (Personal de Oficiales, Cadetes y Tropa de Servicio Militar) por cada variable de estudio en el Grupo de Artillería de Campaña N° 2 Lima. 2014.

3.7 Métodos de Análisis de datos

El análisis de datos consiste en la realización de las operaciones a las que el investigador someterá los datos con la finalidad de alcanzar los objetivos del estudio. Aplicando las Técnicas cuantitativas: en las que los datos se presentan en forma numérica

Procedimiento usual de análisis de los datos



Se utilizó el diseño no experimental transeccional o transversal; en vista que se llevó a cabo la recolección de datos en un solo momento, en un tiempo único en el lugar de estudio de la investigación, para determinar la relación que existe entre el perfil de egreso y el desempeño como jefe de sección de una batería en el grupo de artillería de campaña N ° 2. Lima. 2014.

De acuerdo al detalle siguiente:

Se recolectan datos y se describen relación

$$(X_1 - Y_1)$$

Se recolectan datos y se describen relación

$$(X_2 - Y_2)$$

Con el fin de obtener resultados determinantes de los datos recabados, se utilizó un programa estadístico llamado SPSS Versión 22, mediante el cual se obtuvo frecuencias, tablas y gráficas simplificando el contenido de los datos, dando como resultado información necesaria para el estudio en el ámbito de la **estadística descriptiva**.

Para probar la hipótesis de la presente investigación en el **ámbito de la estadística inferencial** se aplicó el **coeficiente de correlación de Pearson (r)**, para proceder al análisis de correlación de las variables, previo a la estimación de las estadísticas descriptivas correspondientes considerados en los dos niveles de tratamiento de cada uno. Finalmente la aproximación visual para explorar el grado de correlación entre las variables de las hipótesis es a través de un **gráfico de dispersión o nube de puntos**.

Capitulo IV

RESULTADOS

Cuadro N ° 01

Tabulación de la Variable I: Perfil de Egreso

N/O	item1	item2	item3	item4	item5	item6	item7	item8
1	3	3	2	1	3	3	2	2
2	3	2	2	1	3	3	2	2
3	1	1	1	1	1	1	1	1
4	3	2	2	1	3	3	2	2
5	3	2	3	1	3	3	2	2
6	3	2	2	1	3	3	2	2
7	3	2	2	1	3	3	2	2
8	1	1	1	1	1	1	1	1
9	3	3	2	1	3	2	2	2
10	3	3	2	1	3	3	2	2
11	3	3	2	1	3	3	2	2
12	3	2	2	1	3	3	2	2
13	3	2	2	1	3	3	3	2
14	3	2	2	1	3	3	2	2
15	3	2	3	1	3	3	2	2

Cuadro N ° 02

Tabulación de la Variable II: Desempeño como Jefe de Sección

N/O	item9	item10	item11	item12	item13	item14	item15	item16
1	2	3	3	3	2	1	2	3
2	3	3	3	2	2	1	2	3
3	1	1	1	1	1	1	1	1
4	3	3	3	2	2	1	1	3
5	3	3	3	2	2	1	1	3
6	3	3	3	2	2	1	1	3
7	3	3	3	2	2	1	1	3
8	1	1	1	1	1	1	1	1
9	3	2	2	3	2	1	2	2
10	3	3	3	3	2	1	2	3
11	2	3	3	3	2	1	2	3
12	3	3	3	2	2	1	2	3
13	3	3	3	2	2	1	1	3
14	3	3	3	2	2	1	1	3
15	3	3	3	2	2	1	1	3

Este proceso compromete el deseo inequívoco de búsqueda de una mejora continua en el proceso de investigación, luego de varios tratamientos, consejos y reformulaciones de las preguntas alcanzamos el siguiente nivel de índices de los ítems.

Resumen del procesamiento de los casos de Perfil De Egreso y Desempeño como Jefe de Sección

		N	%
Casos	Válidos	15	100,0
	Excluidos	0	0
	Total	15	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N° de Elementos
0,961	16

El coeficiente de Alfa de Cronbach obtenido es de 0,961, lo cual permite decir que el Test en su versión de 16 ítems tiene una **Fuerte**

confiabilidad, de acuerdo al criterio de valores. Se recomienda el uso de dicho instrumento para recoger información con respecto al **Perfil de Egreso y Desempeño como Jefe de Sección**.

- d. Las fórmulas estadísticas aplicadas para el procesamiento estadístico de los datos en el muestreo y las pruebas de hipótesis se llevó a cabo con el análisis **PARAMÉTRICO** de (**Correlación r de Pearson**), etc.

Los resultados obtenidos fueron analizados en el **NIVEL DESCRIPTIVO** y en el **NIVEL INFERENCIAL**, según los objetivos y las hipótesis formuladas. En el **nivel descriptivo**, se han utilizado frecuencias y porcentajes para determinar los niveles predominantes del **Perfil de Egreso** (Docente Instructor Militar y Gerencial administrador) y **Desempeño como Jefe de Sección** (Comandante de Sección y Servicios Técnicos y Administrativos de la Unidad), llevada a cabo en el Grupo de Artillería de Campaña N° 2 Lima. 2014; en el **nivel inferencial**, se ha hecho uso de la estadística de análisis paramétrico y como tal se ha utilizado el **coeficiente de correlación r de Pearson**, ya que se investiga la relación entre las dos variables cuantitativas medidas en un nivel por intervalos.

4.1.1. Análisis e interpretación de resultados

A. Análisis e interpretación de la Variable Perfil de Egreso

Para Evaluar la variable Perfil de Egreso en el Grupo de Artillería de Campaña N° 2 Lima. 2014, se procedió a elaborar un instrumento de medición conformado por (08) ítems, dividido en dos partes cada dimensión, en este instrumento se recogió información referente a las dimensiones con sus respectivos indicadores que nos conllevó a elaborar el diagnóstico del Perfil de Egreso: Docente Instructor Militar y Gerencial administrador que son factores que influyen directamente en el Perfil de Egreso. Frente a cada pregunta del cuestionario, el entrevistado respondió

las alternativas que le permitió evaluar en la escala de 1 a 3. (1= Nunca, 2= A veces y 3=Siempre).

Cuadro N° 03

Niveles	Perfil de Egreso	Factores del Perfil de Egreso	
		Docente Instructor Militar	Gerencial administrador
	Rango	Rango	Rango
Siempre	17 – 24	09 - 12	09 - 12
A veces	09 – 16	05 – 08	05 – 08
Nunca	01 – 08	01 - 04	01 - 04

Norma de corrección para el Perfil de Egreso

Una vez obtenido las puntuaciones para cada factor **del Perfil de Egreso** se sumó las puntuaciones de cada factor para así poder dar una calificación general al cuestionario obteniéndose una puntuación mínima de 1 y una máxima de 24.

Cuadro N° 04

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	6,4	6,4
	A veces	3	7,7	14,1
	Siempre	10	85,9	100,0
	Total	15	100,0	100,0

NNivel del Perfil de Egreso

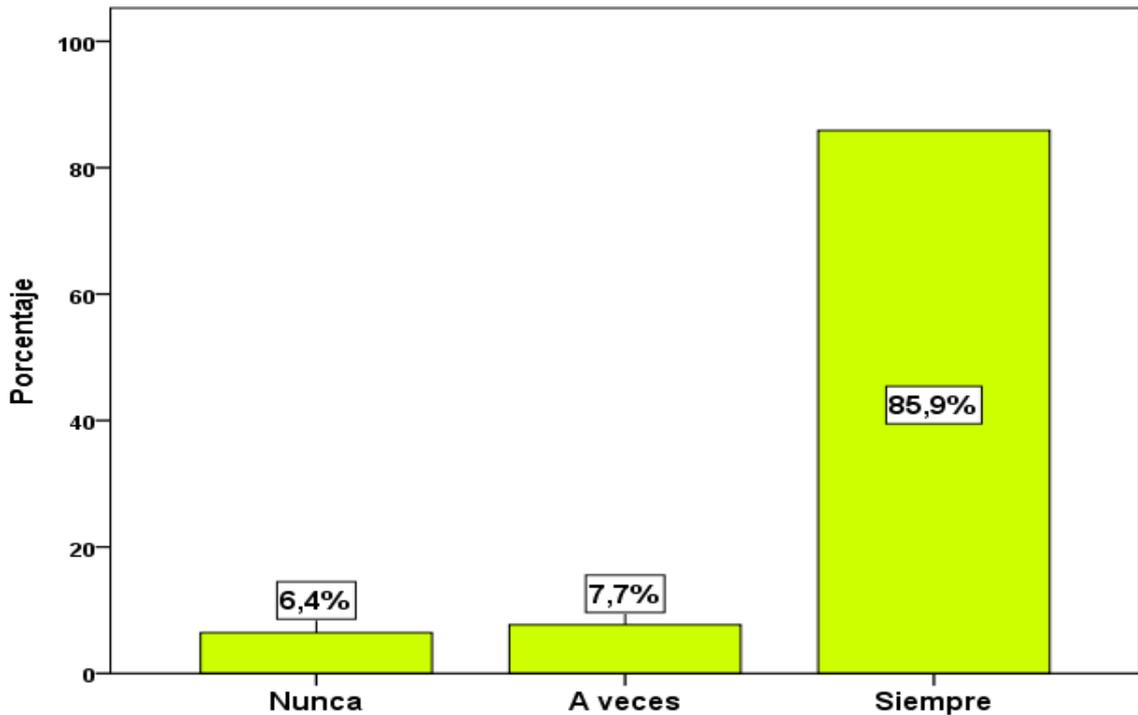


Gráfico N° 01

Nivel del perfil de Egreso

Fuente: CAD IV Retamozo Huapaya Jesus, CAD IV Ramos Menautt Manuel, CAD IV Peceros Ortega George, CAD IV Bayona Mogollon Arnold

Interpretación:

El cuadro N° 04 y el gráfico N° 01, indica que el 85.9% de los datos se ubican en el nivel **Siempre** en lo que respecta a su percepción sobre el perfil del egreso, seguido del 7,7% de la muestra de estudio que se ubica en el nivel de **A veces** y finalmente *observándose el 6,4% se respondió en el nivel de **Nunca***, totalizando el 100% de la muestra. Estos datos fueron confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la

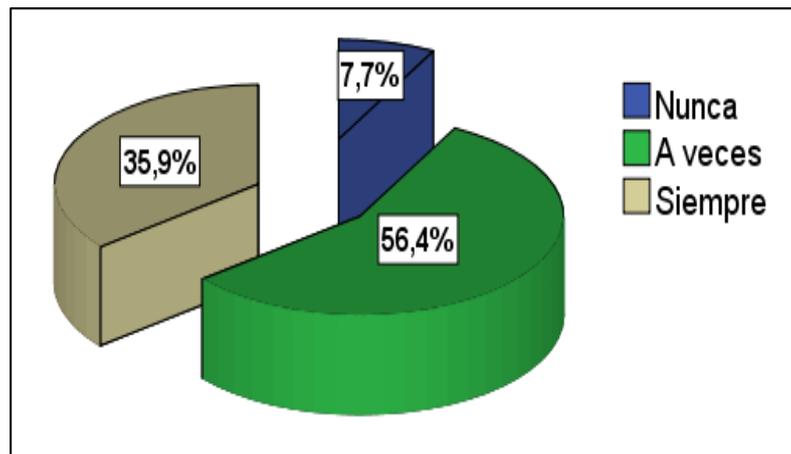
media es 2,79 vista en la tabla de categorización corresponde al nivel de **Siempre**.

a) Dimensión: Docente Instructor Militar

**Cuadro N° 05
Nivel del Docente Instructor Militar**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	7,7	7,7
	A veces	7	56,4	64,1
	Siempre	6	35,9	100,0
	Total	15	100,0	100,0

Gráfico N° 02



Nivel del Docente Instructor Militar

Fuente: CAD IV Retamozo Huapaya Jesus, CAD IV Ramos Menautt Manuel, CAD IV Peceros Ortega Yorsh, CAD IV Bayona Mogollon Arnold

Interpretación:

El cuadro N° 05 y el gráfico N° 02, muestra que el 56.4% de los datos se ubican en el nivel **A veces** en lo que respecta a su percepción sobre el docente instructor militar, seguido del 35,9%

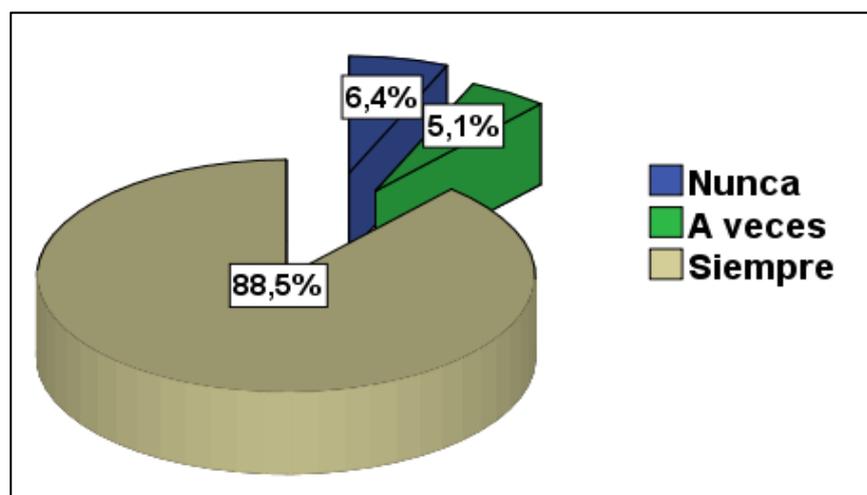
de la muestra de estudio que se ubica en el nivel **Siempre** y finalmente *observándose el 7,7% se r en el nivel de **Nunca***, totalizando el 100% de la muestra. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 2,28 vista en la tabla de categorización corresponde al nivel de **A veces**.

b) Dimensión: Gerencial administrador

Cuadro N° 06
Nivel del Gerencial administrador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	2	6,4	6,4
	A veces	1	5,1	11,5
	Siempre	12	88,5	100,0
	Total	15	100,0	100,0

Gráfico N° 03



Nivel del Gerencial administrador

Fuente: CAD IV Retamozo Huapaya Jesus, CAD IV Ramos Menautt Manuel, CAD IV Peceros Ortega George, CAD IV Bayona Mogollon Arnold

Interpretación:

El cuadro N° 06 y el gráfico N° 03, indica que el 85.5% de los datos se ubican en el nivel **Siempre** en lo que respecta a su percepción sobre de gerencial administrador, seguido del 6,4% de la muestra de estudio que se ubica en el nivel **Nunca** y finalmente *observándose el 5,1% respondieron en el nivel **Siempre***, totalizando el 100% de la muestra. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 2,82 vista en la tabla de categorización corresponde al nivel de **Siempre**.

B. Análisis e interpretación de la Variable Desempeño como Jefe de Sección

Para Evaluar la variable **Desempeño como Jefe de Sección** en el Grupo de Artillería de Campaña N° 2 Lima. 2014, se procedió elaborar un instrumento de medición conformado por (08) ítems, dividido en dos partes cada dimensión, en este instrumento recogeremos información referente a las dimensiones con sus respectivos indicadores que nos conlleva a elaborar el diagnóstico del **Desempeño como Jefe de Sección** como: Comandante de Sección y Servicios Técnicos y Administrativos de la Unidad que son factores que influyen directamente en el **Desempeño como Jefe de Sección**. Frente a cada pregunta del cuestionario, el entrevistado respondió las alternativas que le permitió evaluar en la escala de 1 a 3. (1= Nunca, 2= A veces y 3=Siempre).

Cuadro N° 07

Norma de corrección para el Desempeño como Jefe de Sección

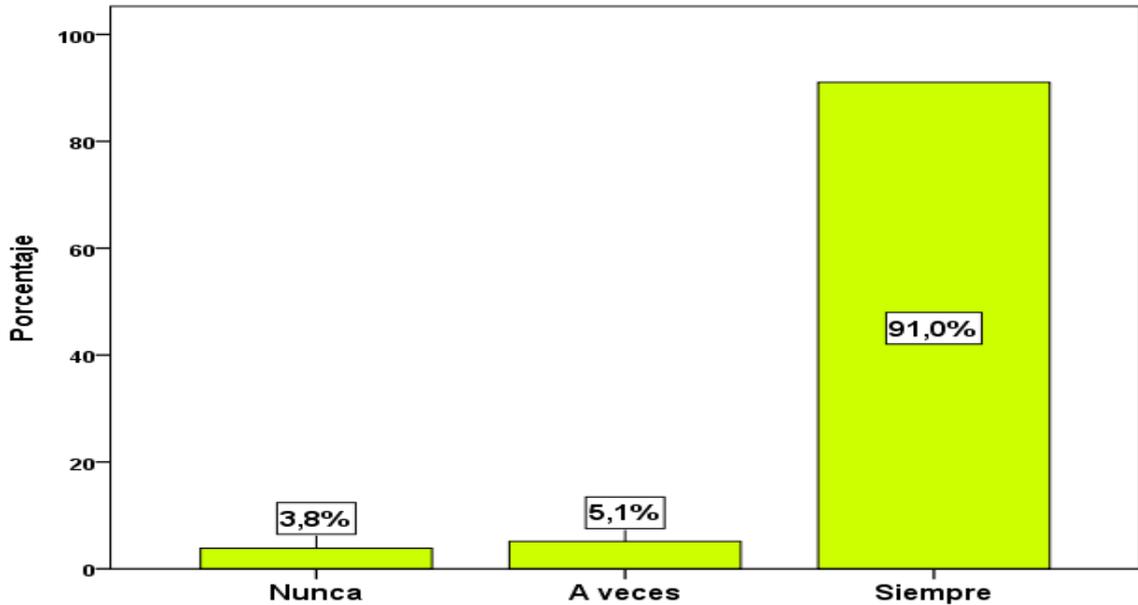
Niveles	Desempeño como Jefe de Sección	Factores del Desempeño como Jefe de Sección	
		Comandante de Sección	Servicios Técnicos y Administrativos de la Unidad
	Rango	Rango	Rango
Siempre	17 – 24	09 - 12	09 – 12
A veces	09 – 16	05 – 08	05 – 08
Nunca	01 – 08	01 - 04	01 – 04

Una vez obtenido las puntuaciones para cada factor del **Desempeño como Jefe de Sección** se sumó las puntuaciones de cada factor para así poder dar una calificación general al cuestionario obteniéndose una puntuación mínima de 1 y una máxima de 24.

Cuadro N° 08
Nivel del Desempeño como Jefe de Sección

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	3,8	3,8	3,8
A veces	2	5,1	5,1	9,0
Siempre	12	91,0	91,0	100,0
Total	15	100,0	100,0	

GGráfico N° 04



Nivel del Desempeño como Jefe de Sección

Fuente: CAD IV Retamozo Huapaya Jesus, CAD IV Ramos Menautt Manuel, CAD IV Peceros Ortega George, CAD IV Bayona Mogollon Arnold

Interpretación:

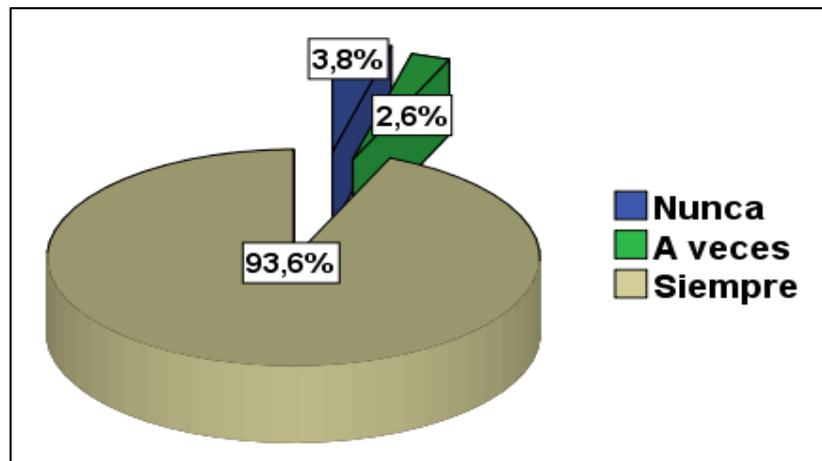
El cuadro N° 08 y el gráfico N° 04, indica que el 91.0% de los datos se ubican en el nivel **Siempre** en lo que respecta a su percepción sobre el desempeño como jefe de sección, seguido del 5,1% de la muestra de estudio que se ubica en el nivel **A veces** y finalmente *observándose el 3,8% respondieron en el nivel **Nunca***, totalizando el 100% de la muestra. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 2,87 vista en la tabla de categorización corresponde al nivel **Siempre**.

a) Dimensión: Comandante de Sección

Cuadro N° 09
Nivel de Comandante de Sección.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nunca	3	3,8	3,8
	A veces	2	2,6	6,4
	Siempre	10	93,6	100,0
	Total	15	100,0	100,0

Gráfico N° 05
Nivel de Comandante de Sección.



Nivel de Comandante de Sección.

Fuente: CAD IV Retamozo Huapaya Jesus, CAD IV Ramos Menautt Manuel, CAD IV Peceros Ortega George, CAD IV Bayona Mogollon Arnold.

Interpretación:

El cuadro N° 09 y el gráfico N° 05, muestra que el 93,6% de los datos se ubican en el nivel **Siempre** en lo que respecta a su

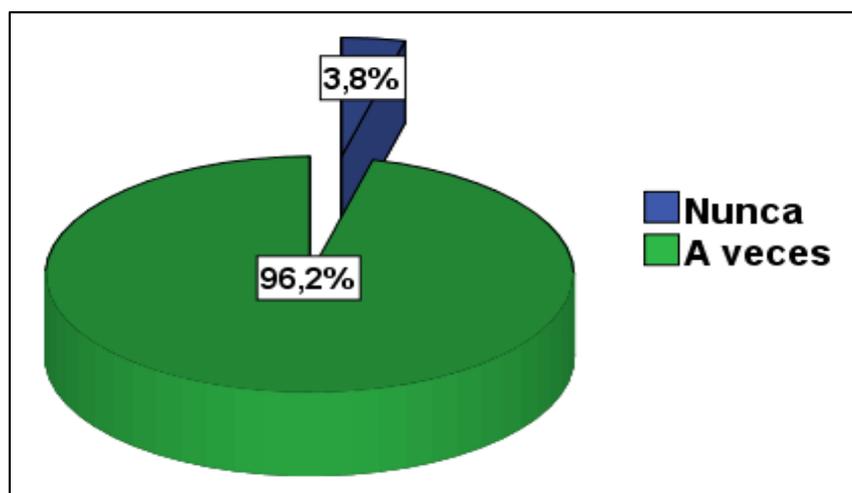
percepción sobre el comandante de sección, seguido del 3,8% de la muestra de estudio que se ubica en el nivel **Nunca** y finalmente *observándose el 2,6% respondieron en el nivel A veces*, totalizando el 100% de la muestra. Estos datos fueron confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 2,90 vista en la tabla de categorización corresponde al nivel **Siempre**.

b) Dimensión: Servicios Técnicos y Administrativos de la Unidad

Cuadro N° 10
Nivel de Servicios Técnicos y Administrativos de la Unidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	3	3,8	3,8	3,8
Válidos A veces	12	96,2	96,2	100,0
Total	15	100,0	100,0	

Gráfico N° 06



Nivel de Servicios Técnicos y Administrativos de la Unidad

Fuente: CAD IV Retamozo Huapaya Jesus, CAD IV Ramos Menautt Manuel, CAD IV Peceros Ortega George, CAD IV Bayona Mogollon Arnold

Interpretación:

El cuadro N° 10 y el gráfico N° 06, muestra que el 96.6% de los datos se ubican en el nivel **A veces** en lo que respecta a su percepción sobre los servicios técnicos administrativos de la unidad, seguido finalmente del 3,8% de la muestra de estudio que se ubica en el nivel **Nunca**, totalizando el 100% de la muestra. Estos datos son confirmados por los estadígrafos descriptivos correspondientes, en donde la media es 1,96 vista en la tabla de categorización corresponde al nivel de **A veces**.

4.1.2. Proceso de Prueba de Hipótesis

Se ha aplicado la **estadística inferencial** a partir de la muestra del universo de la población para la **prueba de hipótesis** y determinado la relación entre las variables de estudios aplicando pruebas “test” estadísticas, para **contraste de las hipótesis** enunciadas desde el punto de vista estadístico, que cuantifican, hasta qué punto la variabilidad de la muestra puede determinar la decisión estadística. Para dar respuesta a las hipótesis utilizaremos la **correlación de Pearson (r)**.

El **coeficiente de correlación de Pearson (r)** es un método de correlación para variables medidas por intervalos o razón y para relaciones lineales. Se calcula a partir de las puntuaciones obtenidas en una muestra en dos variables. Una excelente aproximación visual para explorar el grado de correlación es a través de un **gráfico de dispersión o nube de puntos**.

- **H₀ (hipótesis nula)** representa la afirmación de que no existe asociación entre las dos variables estudiadas.

- **H_a (hipótesis alternativa)** afirma que hay algún grado de relación o asociación entre las dos variables.

Según **Hernández, Fernández, y Baptista (2010, p. 312)** para una mejor interpretación de los resultados del **coeficiente *r* de Pearson**, se debe tomar en cuenta los **índices de correlación**, que a continuación se detalla:

Índices de Correlación

Coeficiente	Tipo de Correlación
-1.00	Correlación negativa perfecta
-0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.75	Correlación negativa considerable
-0.50	Correlación negativa media
-0.25	Correlación negativa débil
-0.10	Correlación negativa muy débil
0.00	No existe correlación alguna entre las variables
+0.10	Correlación positiva muy débil
+0.25	Correlación positiva débil
+0.50	Correlación positiva media
+0.75	Correlación positiva considerable
+0.90	Correlación positiva muy fuerte
+1.00	Correlación positiva perfecta

4.1.2.1. Hipótesis General

El perfil de egreso se relaciona significativamente con el desempeño como jefe de sección de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014.

Hipótesis estadísticas:

- **Hipótesis nula:** $\rho = 0$, El perfil de egreso no se relaciona significativamente con el desempeño como jefe de sección de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014.

- **Hipótesis alterna:** $\rho \neq 0$, El perfil de egreso se relaciona significativamente con el desempeño como jefe de sección de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014.

Los datos han sido ingresados en el programa estadístico SPSS Versión 22, obteniendo el siguiente resultado:

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típica	N
Perfil de Egreso	17,51	2,841	15
Desempeño como Jefe de Sección	17,87	2,540	15

La salida de SPSS muestra primero una tabla o cuadro resumen de las variables que se van a correlacionar, aportando los tres índices que sintetizan las distribuciones: media, desviación típica y tamaño muestra. Nivel de significancia: (si la sig. Es ≤ 0.05 se rechaza H_0)

Correlaciones

		Perfil de Egreso	Desempeño como Jefe de Sección
Perfil de Egreso	Correlación de Pearson	1	,776**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	15
Desempeño como Jefe de Sección	Correlación de Pearson	,776**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	15	15

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo al cuadro mostrada, el coeficiente de correlación de Pearson $r = ,776$. Entonces el grado de correlación entre las variables Perfil de Egreso y Desempeño como Jefe de Sección; según el cuadro de Hernández Sampieri es **Correlación positiva considerable**, de acuerdo a los índices de correlación.

Se observa que el P valor (Sig. bilateral), $p= 0.00$ es menor que 0.05 , entonces a un 5% de nivel de confianza se rechaza la H_0 (Hipótesis Nula). En este sentido se acepta la Hipótesis Alternativa: $\rho \neq 0$. Esto nos permite decir que existe relación significativamente entre Perfil de Egreso y Desempeño como Jefe de Sección, realizado como jefe de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N ° 2 Lima. 2014. Por lo tanto se infiere que es **verdadera**.

Relación entre el perfil de egreso y el desempeño como jefe de sección

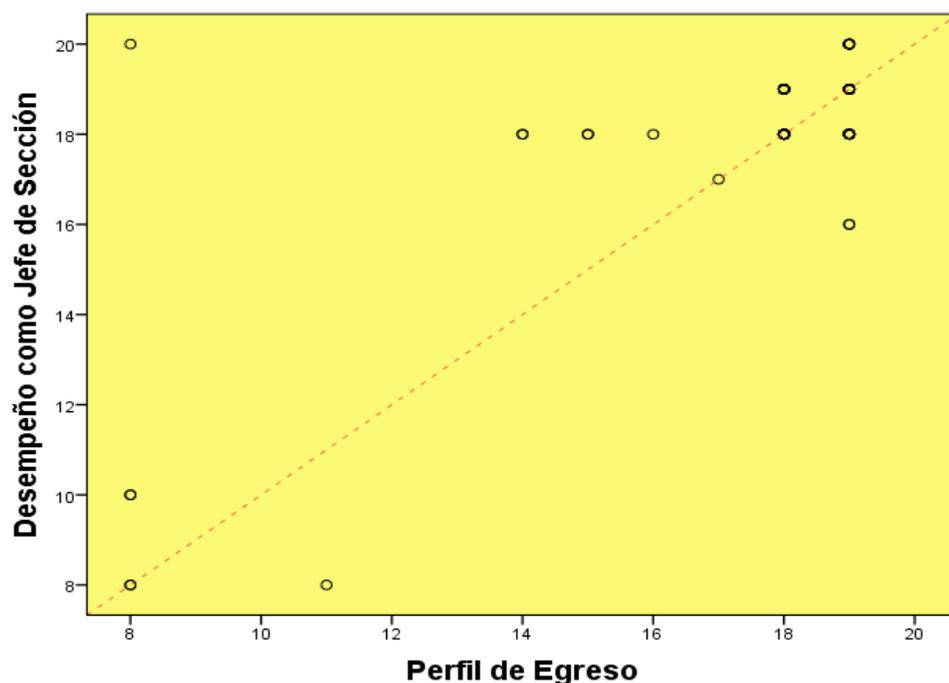


Diagrama de Dispersión N° 01

Fuente: CAD IV Retamozo Huapaya Jesus, CAD IV Ramos Menautt Manuel, CAD IV Peceros Ortega George, CAD IV Bayona Mogollon Arnold

4.1.2.2. Hipótesis Específicas

a) Hipótesis Específica 1

El rol de docente instructor militar del egresado se relaciona significativamente con el desempeño como jefe de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014.

Hipótesis estadísticas:

- **Hipótesis nula:** $\rho = 0$, El docente instructor militar no se relaciona significativamente con el desempeño como jefe de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014.

- **Hipótesis alterna:** $\rho \neq 0$, El docente instructor militar se relaciona significativamente con el desempeño como jefe de sección de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014.

Los datos han sido ingresados en el programa estadístico SPSS Versión 22, obteniendo el siguiente resultado:

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típica	N
Docente Instructor Militar	7,96	1,324	15
Desempeño como Jefe de Sección	17,87	2,540	15

La salida de SPSS muestra primero una tabla o cuadro resumen de las variables que se van a correlacionar, aportando los tres índices que sintetizan las distribuciones: media, desviación típica y tamaño muestral. Nivel de significancia: (si la sig. Es ≤ 0.05 se rechaza H_0).

Correlaciones

		Docente Instructor Militar	Desempeño como Jefe de Sección
Docente Instructor Militar	Correlación de Pearson	1	,791**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	15
Desempeño como Jefe de Sección	Correlación de Pearson	,791**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	15	15

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo al cuadro mostrada, el coeficiente de correlación de Pearson $r = ,791$. Entonces el grado de correlación entre las variables Docente Instructor Militar y Desempeño como Jefe de Sección; según el cuadro de Hernández Sampieri es **correlación positiva considerable**, de acuerdo a los índices de correlación.

Se observa que el P valor (Sig. bilateral), $p = 0.00$ es menor que 0.05, entonces a un 5% de nivel de confianza se rechaza la H_0 (Hipótesis Nula). En este sentido se acepta la Hipótesis Alternativa: $p \neq 0$. Esto nos permite decir que existe relación significativamente entre el Docente Instructor Militar y Desempeño como Jefe de Sección, realizado como jefe de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N ° 2 Lima. 2014. Por lo tanto se infiere que es **verdadera**

Relación entre el docente instructor militar y el desempeño como jefe de sección

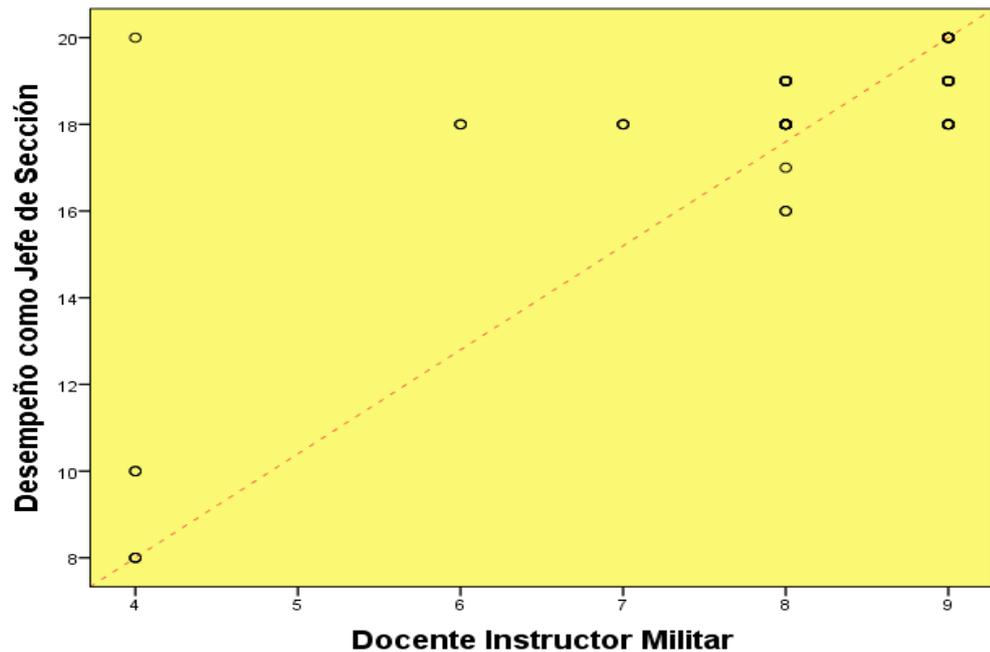


Diagrama de Dispersión N° 02

Fuente: CAD IV Retamozo Huapaya Jesus, CAD IV Ramos Menautt Manuel, CAD IV Peceros Ortega George, CAD IV Bayona Mogollon Arnold

b) Hipótesis Específica 2

El rol gerencial y administrador del egresado se relaciona significativamente con el desempeño como jefe de sección de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014.

Hipótesis estadísticas:

- **Hipótesis nula:** $\rho \neq 0$, Lo gerencial y administrador no se relaciona significativamente con el desempeño como jefe de sección de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014.

- **Hipótesis alterna:** $\rho \neq 0$, Lo gerencial y administrador se relaciona significativamente con el desempeño como jefe de sección de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014.

.Los datos han sido ingresados en el programa estadístico SPSS Versión 22, obteniendo el siguiente resultado:

Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típica	N
Gerencial administrador	9,55	1,617	15
Desempeño como Jefe de Sección	17,87	2,540	15

La salida de SPSS muestra primero una tabla o cuadro resumen de las variables que se van a correlacionar, aportando los tres índices que sintetizan las distribuciones: media, desviación típica y tamaño muestral. Nivel de significancia: (si la sig. Es ≤ 0.05 se rechaza H_0).

Correlaciones

		Gerencial administrador	Desempeño como Jefe de Sección
Gerencial administrador	Correlación de Pearson	1	,716**

	Sig. (bilateral)		,000
	N	15	15
Desempeño como Jefe de Sección	Correlación de Pearson	,716**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	15	15

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

De acuerdo al cuadro mostrada, el coeficiente de correlación de Pearson $r = ,716$. Entonces el grado de correlación entre el Gerencial administrador y el Desempeño como Jefe de Sección; según el cuadro de Hernández Sampieri es **correlación positiva media**, de acuerdo a los índices de correlación.

Se observa que el P valor (Sig. bilateral), $p = 0.01$ es menor que 0.05, entonces a un 5% de nivel de confianza se rechaza la H_0 (Hipótesis Nula). En este sentido se acepta la Hipótesis Alternativa: $p \neq 0$. Esto nos permite decir que existe relación significativamente entre el Gerencial administrador y el Desempeño como Jefe de Sección, realizado por el jefe de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N ° 2 Lima. 2014. Por lo tanto se infiere que es **verdadera**.

Relación entre el gerencial y administrador y el Desempeño como jefe de sección

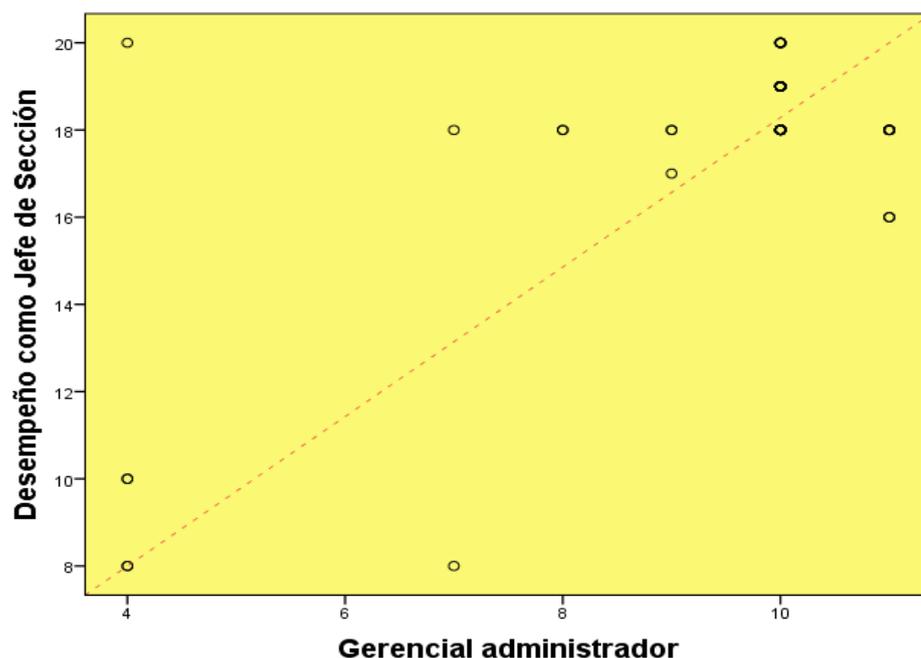


Diagrama de Dispersión N° 03

Fuente: CAD IV Retamozo Huapaya Jesus, CAD IV Ramos Menautt Manuel, CAD IV Peceros Ortega George, CAD IV Bayona Mogollon Arnold

4.2. Discusión

La investigación plantea la siguiente hipótesis general “El perfil de egreso se relaciona significativamente con el desempeño como jefe de sección de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014”. Con el estudio estadístico realizado a través del **coeficiente de correlación de Pearson (r)** se encontraron los siguientes resultados; un P valor 0.00 a nivel de significancia 0.05 con lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, cuya correlación obtenida fue de **r= 0, 776**, lo que corresponde a una **correlación positiva considerable**.

- De acuerdo con el resultado obtenido de la hipótesis específica 1, el coeficiente r de Pearson es **0,791**, lo cual indica que existe una

correlación positiva considerable entre el Docente Instructor Militar y Desempeño como Jefe de Sección.

- Para la hipótesis específica 2 el coeficiente r de Pearson es **0,716**, lo cual corresponde a una **correlación positiva media**, entre el Gerencial administrador y el Desempeño como Jefe de Sección.

Podemos notar en los resultados que la correlación obtenida en cada prueba de hipótesis es **positiva considerable y media**, esto es debido a que el perfil de egreso se relaciona significativamente con el Desempeño como Jefe de Sección; por ende la relación que existe es verdadera, es decir, a mayor perfil de egreso mayor será Desempeño como Jefe de Sección, realizado como jefe de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N ° 2 Lima. 2014.

CONCLUSIONES

1. De acuerdo a los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales obtenidos, se puede determinar que existe una correlación de 0,776 entre las variables, Perfil de Egreso y Desempeño como Jefe de Sección o verificando este valor en el Coeficiente de Correlación de Pearson se puede determinar que existe una **correlación positiva considerable**.

Respecto a la prueba de la Hipótesis General a través del coeficiente de correlación de Pearson (r) realizada para la contratación de hipótesis; se obtuvo un P valor 0.00 a nivel de significancia 0.05, lo que determina que se **Acepta la Hipótesis planteada**; donde el perfil de egreso se relaciona significativamente con el desempeño como jefe de sección de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014.

2. De los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales obtenidos, se concluye que existe una correlación de 0,791 entre las variables, Docente

Instructor Militar y Desempeño como Jefe de Sección, verificando este valor en la calificación de Pearson se puede determinar que existe una **correlación positiva considerable**.

Respecto a la prueba de la Hipótesis Específica 1 a través del coeficiente de correlación de Pearson (r) realizada para la contratación de hipótesis; se obtuvo un P valor 0.00 a nivel de significancia 0.05, lo que determina que se **Acepta la Hipótesis planteada**; donde el docente instructor militar se relaciona significativamente con el desempeño como jefe de sección de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014.

3. En los resultados estadísticos descriptivos e inferenciales obtenidos, se puede determinar que existe una correlación de 0,716 entre las variables, Gerencial administrador y el Desempeño como Jefe de Sección, verificando este valor en el baremo de Pearson se puede determinar que existe una **Correlación positiva media**.

Respecto a la prueba de la Hipótesis Específica 2 a través del coeficiente de correlación de Pearson (r) realizada para la contratación de hipótesis; se obtuvo un P valor 0.00 a nivel de significancia 0.05, lo que determina que se **Acepta la Hipótesis planteada**; donde lo gerencial y administrador se relaciona significativamente con el desempeño como jefe de sección de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014.

SUGERENCIAS

1. El Sr. Crl. de la Sub Dirección Académica (SDACA) en coordinación con Jefe del Departamento de Formación Militar (DFM) presentará un estudio de Estado Mayor para sustentar el incremento de horas académicas (teórico practico) en la formación profesional de los cadetes del arma de artillería sobre el servicio de material, batería en el fuego y topografía para el tiro con la finalidad de que el oficial recientemente egresado tenga los conocimientos adecuados a fin de poder desempeñarse en forma óptima en los cuerpos de tropa.

2. El Sr. Crl. de la Sub Dirección Académica (SDACA) en coordinación con Jefe del Departamento de Formación en Ciencias y Humanidades Militar (DFCCHH) presentará un estudio de Estado Mayor para sustentar el ampliación de horas académicas para impartir métodos , estrategias y técnicas didácticas a los cadetes del arma de artillería con la finalidad de puedan utilizar dichos conocimientos en impartir instrucción militar en forma eficiente a fin de incrementar la capacidad operativa en el aspecto instrucción y entrenamiento en la Unidad donde se encuentren laborando.

3. El Sr. Crl. de la Sub Dirección Académica (SDACA) en coordinación con Jefe del Departamento de Formación Militar (DFM) presentará un estudio de Estado Mayor para sustentar el incremento de horas académicas (teórico practico) en la formación profesional de los cadetes del arma de artillería sobre administración de unidades y reparticiones del Ejército con la finalidad de que el oficial recientemente egresado se desempeñe eficientemente como administrador de recursos humanos y logísticos.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Carrasco, S. (2009). *Metodología de la Investigación científica*. Segunda reimpresión. Editorial San Marcos.
2. Jave, W. (Ed.) (1999). *Diccionario de términos militares*: Perú: COINDE
3. Hernández, R., Fernández, C., Batista M. L. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.). México: Mc Graw - Hill/interamericana editores, S.A. DE C.V.
4. Mejía E. (2012). *Metodología de la investigación*. Lima: Editorial San Marcos.
5. Ministerio de Defensa. (1994). *Servicio Interior*. Perú : Imprenta del Ministerio de Guerra.
6. Escuela Militar de Chorrillos. (2013). *Currículo Carrera Profesional de Ciencia Militar 2013-2017*. Perú: Escuela Militar de Chorrillos.
7. Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa E., Villagómez A. Paitán, (2011). *Metodología de la investigación científica y asesoramiento de tesis*.

Segunda Edición .Editorial e imprenta de la UNMSM.

8. Pino. R. (2007). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú: Editorial San Marcos.

9. Sánchez. C & Reyes, C (2006). *Metodología y Diseño en la Investigación Científica*. (4^a Ed.). Lima: La: Editorial Visión Universitaria.

Anexos

ANEXO 1

TÍTULO: “El Perfil de Egreso y el Desempeño como Jefe de Sección de una Batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014.”

Tipo: Correlacional Diseño: No Experimental-Transeccional-Correlacional-causal

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
Problema principal	Objetivos general	Hipótesis principal	Variables	
¿Cómo el perfil de egreso se relaciona con el desempeño como jefe de sección de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014?	Fundamentar si el perfil de egreso se relaciona con el desempeño como jefe de sección del alférez de artillería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014.	El perfil de egreso se relaciona significativamente con el desempeño como jefe de sección de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014.	V. Independiente Perfil de Egreso. Dimensiones: Docente Instructor Militar. Gerencial administrador.	1. Tipo de investigación Básico exploratorio Correlacional 2. Diseño No experimental transeccional correlacionales-causal. 3. Población La población objeto de estudio, estuvo conformada 19 personas constituidas por un (01) Capitán, un (01) Teniente, un alférez (01) cuatro (04) Cadetes del arma de artillería y noventa (12) personal de tropa, todos ellos pertenecientes al Grupo de Artillería de Campaña N° 2 y a la Escuela Militar de Chorrillos. Muestra Se determinó una muestra óptima de 15 personas, entre Oficiales, cadetes y Tropa de servicio que serán seleccionados aleatoriamente. 4. Técnicas: • Encuesta 5. Instrumentos: • Cuestionario.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Secundarias		
¿De qué manera el rol de docente instructor militar del egresado se relaciona con el desempeño como jefe de sección de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014?	Establecer si el rol de docente instructor militar del egresado se relaciona con el desempeño como jefe de sección del alférez de artillería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014.	El rol de docente instructor militar del egresado se relaciona significativamente con el desempeño como jefe de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014	V. Dependiente Desempeño como Jefe de Sección. Dimensiones: Comandante de Sección.	
¿En qué medida el rol gerencial y administrador se relaciona con el desempeño como jefe de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014?	Determinar si el rol gerencial y administrador del egresado se relaciona con el desempeño como jefe de sección del alférez de artillería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014.	El rol gerencial y administrador del egresado se relaciona significativamente con el desempeño como jefe de sección de una batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014.	Servicios Técnicos y Administrativos de la Unidad.	



**ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"**

**ANEXO 02: ENCUESTA AL PERSONAL OFICIALES Y CADETES PARA
EVALUAR EL PERFIL DE EGRESO EN EL GRUPO DE
ARTILLERÍA DE CAMPAÑA N°2. LIMA. 2014"**

Instrucciones:

Estimado participante, a continuación se le presentara un cuestionario sobre "El Perfil de Egreso y el Desempeño como Jefe de Sección de una Batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014", su respuesta sera sumamente relevante; por ello deberá leerlo en forma detallada y, luego, marcar una de las tres alternativas:

Nunca	A veces	Siempre
01	02	03

Nº	Dimensiones	Nunca (01)	A veces (02)	Siempre (03)
	Docente Instructor Militar.			
1	Considera Ud. necesaria la utilización de la TIC de educación para complementar los conocimientos al personal de tropa.			
2	Ud. Considera que es necesario complementar la instrucción de empleo de la carta virtual con la herramientas el Google Earth.			
3	Los recursos y actitudes del son imperiosos para poder actuar de manera apropiada en alguna situación determinada.			
4	Ud. Considera que un líder debe caracterizarse por la estabilidad de sus emociones transmitiendo serenidad en sus subordinados.			
Nº	Dimensiones	Nunca (01)	A veces (02)	Siempre (03)

	Gerencial Administrador.			
5	Considera Ud. Que su personal debe sentir satisfacción en el trabajo para lograr un fin, empleando los mejores medios posibles.			
6	La administración de recursos humanos se logra con el aprovechamiento y mejoramiento de las capacidades y habilidades de su personal bajo su mando.			
7	Considera Ud. Que las normas y valores que son compartidos por personas y grupos en una organización son los que controlan la forma en que interactúan entre sí.			
8	Considera Ud. Que hay que considerar el conocimiento para interactuar eficientemente en una organización.			

Personal de cadetes a quienes se les hizo la encuesta y resultado según los tres ítems dados (DIMENSIONES).

Docente instructor militar y General administrador

	nunca (01)	a veces (2)	siempre (3)
DIAZ PEREZ ARTURO ALEXANDER	x		
DIAZ RIOS JHARLY		x	x
ESPINOZA NUNTON MICHAEL RONALD		x	
ESQUIVEL LIMAY MARCO ANTONIO	x		
FARJE ZABARBURU JOSE MANUEL		x	
FARROÑAN PAREDES HOOVER HILARIO		x	
FARROÑAN SAAVEDRA EINER JOSE			x
FLORENTINO CHUJUTALLI PAUL AURELIO			x
FLORES BAUTISTA JUAN KEVIN		x	
FLORES TORRES EDWIN FRANCISCO		x	
GALECIO PALADINES WILMER KENYI		x	
GALLARDO ZARATE HUMBERTO GIUSSEPY		x	
GALLEGOS LA TORRE LUIS JHONNATAN	x		
GALVEZ CAMAN LEONIDAS KEVIN	x		
GRANDA CARHUACHINCHAY EDWIN		x	
GRIJALBA BRONCANO ARNOLD JEMSS		x	x
GUARDIA GONZALEZ KIBIAN JOSUE			x
GUERRERO CALLE ARNALDO ABELARDO	x		
HEREDIA YOVERA TOMMY GEORGE	x		
HORMAZA ULLOA POOL GERMAN	x		
HURTADO VALDERRAMA ERICK		x	
INCIO CADENILLAS FRANCIS LEONEL		x	
JUAREZ AGUILERA JOHANN EMMANUEL		x	
LABAJOS SANABRIA JAMES ORLANDO		x	
LAURA CUTIPA JUAN CARLOS		x	
LAURA RUIZ PABLO JOSE	x		
LEJABO BERMEO DAVID EMANUEL			x
LEON LOPEZ PABLO MANUEL			x
LINARES FERNANDEZ MANUEL		x	
LLAVE COLLAVINO HARRISON ANDRES	x		
LOAYZA AYQUIPA RENATO JAIR			x
MURGUIA CONCHA JULIO FERNANDO	x		

TOTAL:

NUNCA	11
A VECES	16
SIEMPRE	08



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”

ANEXO 03: ENCUESTA AL PERSONAL DE TROPA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO COMO JEFE DE SECCIÓN DE UNA BATERÍA EN EL GRUPO DE ARTILLERÍA DE CAMPAÑA N°2. LIMA. 2014”

Instrucciones:

Estimado participante, a continuación se le presentara un cuestionario sobre “El Perfil de Egreso y el Desempeño como Jefe de Sección de una Batería en el Grupo de Artillería de Campaña N°2. Lima. 2014”, su respuesta sera sumamente relevante; por ello debera leerlo en forma detallada y, luego, marcar una de las tres alternativas.

Nunca	A veces	Siempre
01	02	03

Nº	Dimensiones	Nunca (01)	A veces (02)	Siempre (03)
	Comandante de Sección.			
1	Se puede considerar que la disciplina es el conocimiento y la práctica de todas las obligaciones militares.			
2	Ud. Considera que la disciplina se alcanza con la uniformidad, el orden y			

	el pundonor en la conducta de su personal.			
3	El oficial instructor tiene la experiencia y la habilidad necesaria para transmitir los conocimientos a su personal.			
4	El oficial instructor en su instrucción que imparte desarrolla y mejora sus conocimientos, sus competencias y sus habilidades.			
Nº	Dimensiones	Nunca (01)	A veces (02)	Siempre (03)
	Servicios Técnicos y Administrativos de la Unidad.			
5	Como oficial de abastecimiento considera Ud. necesario cumplir estrictamente todo lo relacionado con el acopio almacenamiento y distribución de los artículos puestos bajo su responsabilidad.			
6	Para la distribución de sus artículos es necesaria tomar en cuenta las necesidades de cada sub unidad.			
7	Ud. considera que para establecer las redes alámbricas en apoyo a las unidades es necesario tener en cuenta la cantidad de material alámbrico existente.			
8	Ud. considera que para establecer las redes alámbricas en apoyo a las unidades es necesario tener en cuenta la cantidad de material inalámbrico existente.			

Personal de tropa a quienes se les hizo la encuesta y resultado según los tres ítems dados (DIMENSIONES).

Comandante de sección y Servicios técnicos y administrativos de la Unidad

		nunca (01)	a veces (02)	siempre(03)
BENAVENTE RIOS RODOLFO		x		
CARRASCO PASTOR FERNANDO		x	x	
GONZALEZ PEREZ JUAN ELIAS				x
PAREDES CAMPOS PEDRO ALDO				x
SANCHEZ CORDOVA WILDOR DAVID			x	
SANCHEZ GONZALES ROBERTO ROLANDO		x		
SANCHEZ ROMERO NICK			x	
SANCHEZ RUIZ HANS PETER			x	
SANCHEZ ZEVALLOS ARTURO OCTAVIO				x
SANTISTEBAN LESCANO JUAN DIEGO			x	
SANTISTEBAN SATISTEBAN MANUEL IVAN		x		
SAONA PALACIOS FRANCISCO SIMON			x	
STAFF AGUIRRE KEVIN			x	
TASAYCO GARCIA OMAR ANTONIO			x	
TASAYCO NORIEGA MARTIN OMAR			x	
TECSI VALLE KENNEY THOMAS		x		
TICONA CHOQUE GIANCARLOS FRANCO		x		
TINEO VASQUEZ JORGE ENRIQUE		x		x
TUFINIO MIRANDA JUAN DIEGO				x
TUME ESPINOZA FRANKLIN ALBERTO				x
VALVERDE CARDENAS BORIS JUNIOR		x		
VARGAS PERALES EDGAR ROLANDO		x		
VASQUEZ PINCHI JOSE MANUEL			x	
VEGA MEJIA ATILIO			x	
VIERA PRADO JHONY		x		x
VILLALVA MOSCOSO KEVIN				x
VILLEGAS ESPINOZA MARDEM		x		
YUPANQUI CAMPOS DARWIN		x	x	
ZABALBU IPARRAGUIRRE JULIO			x	
ZAPATA PALOMINO CARLOS			x	x
ZEVALLOS CALDERON JULIO		x		
ZULOETA RAMOS RAI AYRTON			x	

TOOTAL: NUNCA 13
A VECES 15
SIEMPRE 9