

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



**CONOCIMIENTOS MILITARES DEL OFICIAL SUBALTERNO Y EL  
DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL OFICIAL DEL EJÉRCITO DEL  
PERÚ - 2021**

**Tesis para optar el Título profesional de Licenciado en Ciencias  
Militares con mención en Administración.**

**Autores**

**Nilson Díaz Sánchez**

**0000-0003-3437-7271**

**Joseph Josué Dueñas Quispe**

**0000-0002-9762-3292**

**Asesores**

**Mg. Ricardo Ernesto Calle Huamán**

**0000-0001-6360-239**

**Dr. Jorge Bringas Salvador**

**0000-0003-2011-4964**

**Lima – Perú**

**2021**

# CONOCIMIENTOS MILITARES DEL OFICIAL SUBALTERNO Y EL DESEPEÑO PROFESIONAL DEL OFICIAL DEL EJÉRCITO DEL PERU 2021

## INFORME DE ORIGINALIDAD

23%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

11%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://repositorio.ute.edu.ec">repositorio.ute.edu.ec</a> Fuente de Internet	5%
2	<a href="https://conceptodefinicion.de">conceptodefinicion.de</a> Fuente de Internet	3%
3	<a href="https://cendoc.esan.edu.pe">cendoc.esan.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
4	<a href="https://repositorio.ulasamericas.edu.pe">repositorio.ulasamericas.edu.pe</a> Fuente de Internet	3%
5	<a href="https://repositorio.escuelamilitar.edu.pe">repositorio.escuelamilitar.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
6	<a href="https://tesis.usat.edu.pe">tesis.usat.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
7	<a href="https://repositorio.umsa.bo">repositorio.umsa.bo</a> Fuente de Internet	2%
8	<a href="https://es.wikipedia.org">es.wikipedia.org</a> Fuente de Internet	1%

9	Submitted to Comando de Educación y Doctrina del Ejército	1 %
Trabajo del estudiante		
10	repositorio.une.edu.pe	1 %
Fuente de Internet		
11	brainly.lat	1 %
Fuente de Internet		
12	pedropadillarviz.es	1 %
Fuente de Internet		

---

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 1%

Excluir bibliografía

Activo

**ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO**

ASESOR:

ASESOR TEMÁTICO:

ASESOR METODOLÓGICO:

PRESIDENTE DEL JURADO: Dr. ....

Dr. ....

MIEMBROS DEL JURADO

Dr. ....

Dr. ....

## **DEDICATORIA**

A nuestros padres por su permanente apoyo en la elaboración de este trabajo, a nuestros instructores por habernos guiado en todo momento en nuestra etapa de formación académica y Ciencias Militares.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Escuela Militar de Chorrillos  
“Coronel Francisco Bolognesi” por  
habernos dado la oportunidad de realizar  
estudios superiores en cuyas aulas  
obtuvimos enseñanzas y experiencias que  
nutrieron nuestro quehacer profesional.

## **PRESENTACIÓN**

Señores miembros del jurado:

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

**CONOCIMIENTOS MILITARES DEL OFICIAL SUBALTERNO Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL OFICIAL DEL EJÉRCITO DEL PERU 2021 CON MENCIÓN EN ADMINISTRACION**

Los responsables del trabajo son las siguientes:

- Bach. Díaz Sánchez Nilson
- Bach. Dueñas Quispe Joseph

La investigación tuvo por finalidad determinar la relación que existe entre las variables que se indica en el título de este trabajo de investigación. Por lo tanto señores miembros del jurado, se pone a vuestra disposición el presente tema para ser debidamente evaluado por ustedes, esperando su aprobación.

**Los autores**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO .....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iv
PRESENTACIÓN .....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO .....	vi
INDICE DE TABLAS .....	ix
INDICE DE FIGURAS .....	xi
RESUMEN .....	xii
ABSTRACT .....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xiv
CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	15
1.1 Planteamiento del problema .....	15
1.1.1. Delimitación de la Investigación.....	16
1.2 Formulación del Problema .....	18
1.2.1. Problema general.....	18
1.2.2. Problemas Específicos .....	18
1.3 Objetivos de la Investigación .....	18
1.3.1. Objetivo General .....	18
1.3.2. Objetivos Específicos.....	18
1.4 Justificación e importancia de la Investigación .....	19
1.5 Factibilidad de la Investigación .....	20
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO.....	21

2.1 Antecedentes de la Investigación .....	21
2.1.1. Antecedentes Internacionales .....	21
2.1.2. Antecedentes Nacionales .....	25
2.2 Bases teóricas .....	29
2.2.1. Bases teóricas (Variable independiente y sus indicadores).....	29
2.2.2. Bases teóricas (Variable dependiente y sus indicadores).....	38
2.3. Marco Conceptual (Glosario de términos) .....	41
CAPÍTULO III .....	46
HIPÓTESIS Y VARIABLES .....	46
3.1. Formulación de las Hipótesis .....	46
3.2. Variables .....	46
3.2.1. Definición conceptual .....	46
3.2.2. Definición operacional .....	48
CAPÍTULO IV .....	49
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	49
4.1. Enfoque .....	49
4.2. Tipo .....	49
4.3. Diseño .....	50
4.4. Método .....	50
4.5. Población y muestra .....	51
4.5.1. Población.....	51

4.5.2. Muestra.....	51
4.6. Técnicas e instrumentos para recolección de datos.....	52
4.7. Validación y confiabilidad del instrumento .....	53
4.8. Procedimientos para el tratamiento de datos .....	53
CAPÍTULO V .....	54
INTERPRETACION, ANALISIS, Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS.....	54
5.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	54
5.2 Análisis Inferencial .....	74
5.3 Discusión de resultados.....	78
CONCLUSIONES.....	80
RECOMENDACIONES .....	81
BIBLIOGRAFÍA.....	82
Anexo 01. Instrumento de Recolección .....	87
Anexo 02: Matriz de Consistencia .....	90
Anexo 03. Definición operacional .....	91
Anexo 04 : validación de expertos .....	92

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Capacidad de conocimientos actualizados y acorde a la coyuntura.....	54
Tabla 2: Principios de la ética Militar .....	55
Tabla 3 Decisiones convenientes para fomentar el bien común .....	56
Tabla 4 Conocen y presentan documentos de acuerdo al reglamento militar .....	57
Tabla 5 Aplican las normas militares de acuerdo al principio ético - militar .....	58
Tabla 6 Interactúan en todo momento con los cadetes a su mando .....	59
Tabla 7 impulsan y orientan con conocimientos actualizados para el bien del cadete .....	60
Tabla 8 Capacidad de promover soluciones a los problemas militares que se presentan ....	61
Tabla 9 Son coherentes en la toma de decisiones .....	62
Tabla 10 Participa en su formación a través de capacitaciones profesionales .....	63
Tabla 11 Establece objetivos realistas.....	64
Tabla 12 conoce detalladamente las normas y principios del orden militar .....	65
Tabla 13 Es comunicativo y se expresa de manera horizontal y efectiva .....	66
Tabla 14 Dan a conocer sobre la debida aplicación correcta de las normas institucionales	67
Tabla 15 Les toma importancia a los nuevos roles del Ejercito.....	68
Tabla 16 Propician la Formación ética – Profesional de acuerdo a las normas del ejército	69
Tabla 17 Demuestran valores forjados durante su formación en la orientación profesional	70
Tabla 18 La Escuela en formación controla la conducta del oficial egresado .....	71
Tabla 19 Se comportan como líderes de acuerdo a su formación vocacional.....	72

Tabla 20 Demuestran valores sociales una vez egresados de la EMCH.....	73
Tabla 21 Prueba de Chi cuadrado para la prueba de hipótesis general.....	74
Tabla 22 Prueba de Chi cuadrado para la prueba de hipótesis específica 1.....	75
Tabla 23 Prueba de Chi cuadrado para la prueba de hipótesis específica 2.....	76
Tabla 24 Prueba de Chi cuadrado para la prueba de hipótesis específica 3.....	77

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1 capacidad de conocimiento actualizados y acorde a la coyuntura.....	54
Figura 2 Principios de la ética Militar.....	55
Figura 3 Decisiones convenientes para fomentar el bien común.....	56
Figura 4 Conocen y presentan documentos de acuerdo al reglamento militar.....	57
Figura 5 Aplican las normas militares de acuerdo al principio ético - militar.....	58
Figura 6 Interactúan en todo momento con los cadetes a su mando.....	59
Figura 7 Impulsan y orientan con conocimientos actualizados para el bien del cadete.....	60
Figura 8 Capacidad de promover soluciones a los problemas militares que se presentan...	61
Figura 9 Son coherentes en la toma de decisiones.....	62
Figura 10 Participa en su formación a través de capacitaciones profesionales.....	63
Figura 11 Establece objetivos realistas.....	64
Figura 12 Conoce detalladamente las normas y principios del orden militar.....	65
Figura 13 Es comunicativo y se expresa de manera horizontal y efectiva.....	66
Figura 14 Dan a conocer sobre la aplicación correcta de las normas institucionales.....	67
Figura 15 Le toma importancia a los nuevos roles del Ejército.....	68
Figura 16 Propician la Formación ética-Profesional de acuerdo a las normas del ejército.....	69
Figura 17 Capacidad de conocimiento actualizados y acorde a la coyuntura.....	70
Figura 18 La Escuela en formación controla la conducta del oficial recién egresado.....	71
Figura 19 Se comportan como líderes de acuerdo a su formación vocacional.....	72
Figura 20 Demuestran valores sociales una vez egresados de la EMCH.....	73

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación, cuyo título es “Conocimientos Militares del Oficial Subalterno y el Desempeño Profesional del Oficial del Ejército del Perú 2021”, fundamenta, analiza y explica el propósito de la función del Oficial de mando, quien se desempeña profesionalmente en la escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, por la cual el trabajo se desarrolló de manera íntegra con el personal de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” y los cadetes que pertenecen al arma de Infantería, quienes fueron los actores directos quienes aportaron para construir el presente trabajo.

Dado la naturaleza del trabajo de investigación sobre los conocimientos militares de los señores oficiales subalternos y el desempeño profesional de los oficiales egresados de la Escuela Militar de Chorrillos “Francisco Bolognesi”, fue de vital importancia la participación de los cadetes de la escuela del arma de infantería, los cuales tienen como desafío de entrar como un buen profesional en la rama militar a un exigente mundo actual, con la formación pertinente como lo exige la realidad, por tal sentido se enfocó el trabajo en conocer si los Oficiales de mando de la escuela, tenían el conocimientos de los roles militares con profesionalismo y como era su desempeño profesional en su campo.

Se utilizó diversas estrategias para conocer si el Oficial de mando tenía el dominio y el desempeño profesional y qué retos se planteaba para formar a los futuros profesionales en la vida militar, siempre vinculados con la gestión del conocimiento y el desarrollo de los nuevos roles que deben de manejar en la actualidad, de esta manera fortalecer su desempeño como futuros oficiales de nuestro Ejército Peruano. Este trabajo será importante porque aportará a los futuros oficiales de nuestro Glorioso Ejército a direccionar nuevas perspectivas, con el fin de mejorar su conocimiento y desempeño laboral y su característica de don de mando sobre los elementos subordinados, la cual repercutirá en su rendimiento profesional.

Llegando a las conclusiones, que el personal responsable, como son los Oficiales de la Escuela Militar de Chorrillos “Francisco Bolognesi” conocen de manera idónea sus funciones y responsabilidades y tienen el dominio de conocer los roles fundamentales que tienen a su cargo y por lo tanto demostraron su eficiencia profesional en su desempeño.

Palabras clave: Conocimiento, Militar, Oficial, Desempeño, Profesional.

## ABSTRACT

This research work, whose title is "Military Knowledge of the Junior Officer and the Professional Performance of the Officer of the Army of Peru 2021", bases, analyzes and explains the purpose of the role of the Command Officer, who performs professionally in the school Military of Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", for which the work was developed in an integral way with the personnel of the Military School of Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" and the cadets that belong to the Infantry weapon, who were the direct actors who contributed to build the present work.

Given the nature of the research work on the military knowledge of the junior officers and the professional performance of the officers graduated from the Military School of Chorrillos "Francisco Bolognesi", the participation of the cadets of the school of the weapon of infantry, which have the challenge of entering as a good professional in the military branch to a demanding world today, with the relevant training as reality requires, for this reason the work was focused on knowing if the command officers of the school They had the knowledge of military roles with professionalism and how was their professional performance in their field.

Various strategies were used to find out if the Command Officer had mastery and professional performance and what challenges were posed to train future professionals in military life, always linked to knowledge management and the development of new roles that they must to manage at present, in this way to strengthen their performance as future officers of our Peruvian Army. This work will be important because it will contribute to the future officers of our Glorious Army to direct new perspectives, in order to improve their knowledge and work performance and their characteristic of command over subordinate elements, which will affect their professional performance.

Reaching the conclusions, that the responsible personnel, such as the Officers of the Military School of Chorrillos "Francisco Bolognesi", are well aware of their functions and responsibilities and have the domain of knowing the fundamental roles they are in charge of and therefore They demonstrated their professional efficiency in their performance.

Keywords: Knowledge, Military, Officer, Performance, Professional.

## INTRODUCCIÓN

La misión más importante de nuestro glorioso ejército y fuerzas armadas en general es garantizar la soberanía, la paz, el orden interno y externo de nuestro país, de esta manera garantizando su libre independencia y la integridad de su territorio. Nuestro ejército peruano es una institución de orden profesional, la cual preserva la esencia del respeto a nuestra Constitución Política del Estado y de los tratados internacionales que no son ajenos a nuestro país, como también respetuoso a los derechos humanos.

Dentro de las funciones que realiza nuestro Glorioso ejército son muchas, realiza actividades humanitarias y de orden social, en bien de nuestra población y se debe de tomar en cuenta que su principal misión es el de defender nuestra sociedad en caso sea vulnerada nuestro territorio

El estado no ha sido ajeno a tales circunstancias, es así que impulsó la modernización de las escuelas militares, dotándolos de infraestructura adecuada, una implementación acorde a los requerimientos del siglo presente y estar a la vanguardia actual en relación a los demás países del contexto, insertando nuevas tecnologías y conocimiento para una adecuada y moderna formación profesional de los futuros oficiales de nuestro ejército glorioso del Perú.

Una de las responsabilidades de las Fuerzas Armadas es que tienen a su cargo el cuidado y la custodia de las armas que se les entregan y ejercer la tarea fundamental de adiestrarse en su mejor uso, con el fin de ejecutar misiones legítimas encomendadas, que les ordene el poder político del que dependen. El desempeño de sus principales funciones como ejército, les impone conformar una organización disciplinada, adquirir capacidades, perfeccionar habilidades e incorporar convicciones, para el cumplimiento de su inminente misión de nuestra sociedad.

Surge a partir de estas razones la importancia de formar oficiales de gran capacidad profesional, con conocimientos militares y desempeños profesionales eficientes como la sociedad lo demanda y quienes más adelante formen los futuros cuadros castrenses que dirijan el desarrollo de su sociedad y el cuidado respectivo de sus intereses legales como nación.

## CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1 Planteamiento del problema

La noble y patriótica misión de la Escuela Militar de Chorrillos, es “Formar Oficiales del Ejército”, orientados en el irrenunciable deber del sagrado amor a la Patria, a garantizar la independencia, soberanía e integridad territorial de la República, así como, participar en el desarrollo integral del país. Los cambios abruptos en nuestra sociedad, hace que nosotros seamos responsables de lo que pasa y conscientes de los desafíos permanentes del avance de la tecnología y de los retos, y de los roles que cada día va cambiando con todos los nuevos procesos o desafíos en la vida, que a partir de éste, se plantean retos en la formación del sistema educativo, es por ello que el núcleo de la familia de la escuela Militar de chorrillos “”Francisco Bolognesi” entre oficiales, diferentes profesionales y cadetes, está en permanente y constante actualización, especialización y formación profesional, es por ellos que las necesidades de formación hacen que se renueve y actualice la malla curricular, la estrategia de enseñanza y aprendizaje del cadete, a través de la investigación, de la innovación e interacción entre estudiantes de distintas edades y niveles, de maestros que no solo son facilitadores sino catalizadores del aprendizaje. La dinámica activa conlleva el crecimiento personal como profesional y con un liderazgo individual, orientado a desarrollar y fortalecer múltiples capacidades y habilidades, y donde más allá de la competencia se estimula e impulsa la creación de ser colaborativo y tener como fortaleza la unidad de acción, es así que los conocimientos militares se fortalecen mucho más con el uso de las tecnología que están marcando un papel tan importante en el camino de la formación del futuro oficial del ejército peruano.

Tal cual, la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", por historia y convicción, sostiene en el tiempo una propuesta formativa que subraya el compromiso con la defensa y el desarrollo nacional, preparando hombres y mujeres, profesionales en Ciencias Militares, a partir de la disciplina y una sólida escala de valores que son medulares en toda la carrera militar. Estos valores que rigen la cultura organizacional, constituyen instrumentos de carácter interdisciplinario que recorren la totalidad del currículo, con la finalidad de crear condiciones favorables para

ofrecer una educación superior que permita cultivar una conciencia global y holística en virtud de una realización personal y profesional al servicio de la Patria, a través del Ejército del Perú (Costa, 2020)

### **1.1.1. Delimitación de la Investigación.**

#### **Delimitación Social**

En nuestra sociedad actual, nuestro Ejército no solo es reconocido por su profesionalismo y capacidad militar, sino por tener claro que su prioridad principal es también servir a todos los ciudadanos peruanos con el objetivo de integrar los lazos civiles y militares y se conozca la funciones de nuestras fuerzas armada en bien de la comunidad. Tiene como objetivo principal de generar impacto social en las zonas más alejadas del país, en nuestras fronteras en el interior, donde existen amenazas sociales.

Si se analiza la realidad social en la que vivimos, las instituciones gubernamentales no se abastecen para atender y solucionar las necesidades sociales urgentes, más que todo si las poblaciones están alejadas, es el ejército quien intervienen, no solo en lo militar sino también en lo social, con diferentes actividades pro sociedad, con el fin de generar mejores condiciones de vida a la población, las cuales se verifican mediante propósitos de desarrollar actividades de acción integral, trabajo social con las comunidades, acompañamiento a proyectos productivos, realización de ruedas de negocios, jornadas de salud y apoyo al desarrollo, así como el mejoramiento de vías, puentes y escuelas para consolidar territorios seguros.

Nuestro ejército ejecuta muchísimas tareas de manera permanente, tanto en misiones humanitarias como en las diferentes actividades rutinarias de nuestra sociedad.

Nuestras fuerzas armadas, en especial el ejército, es un grupo organizado, formada en valores y principios, cuyos efectivos no dudarían poner en riesgo sus vidas y así mantener una seguridad estable para la sociedad

Son los que mantienen un factor de estabilidad de la nación, ya que fortalece la política y sus lineamientos, es necesario como institución dentro de un núcleo social.

Nadie puede negar que el ejército siempre está cuando se les necesita, en los problemas más álgidos, tanto internos como externos, sus principios y fundamento van más allá de ejercer violencia con un propósito de protección, están más con preservar el orden y entregar ayuda humanitaria cada vez que la nación es flagelada por situaciones humanas o propios de la naturaleza.

### **Delimitación Espacial**

El presente proyecto de investigación, intitulado “Conocimientos militares del oficial subalterno y el desempeño profesional del oficial del ejército del Perú 2021” tendrá lugar en la sede o en las instalaciones de la Escuela Militar de Chorrillos “Francisco Bolognesi” la misma que está ubicada geográficamente en el distrito de Chorrillos, en el departamento de Lima.

### **Delimitación Temporal**

El responsable del presente proyecto de investigación, para determinar su desarrollo y su estructuración, empleará un margen de 60 días, lo que permitirá que el trabajo será a través de una información confiable, valiéndose de la aplicación de instrumentos confiables, como son encuestas, entrevistas, etc. A oficiales de la escuela y oficiales en actividad

### **Delimitación Conceptual**

En el presente proyecto de investigación, se centrará en el estudio de los conocimientos militares por parte de los Oficiales de la Escuela Militar de Chorrillos “Francisco Bolognesi”, relacionando con su rol de desempeño profesional, teniendo como naturaleza de estudio, la estrecha vinculación entre conocimiento y desempeño profesional por parte de los Oficiales de la escuela.

## **1.2 Formulación del Problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación de los conocimientos militares de los oficiales subalternos y el desempeño profesional de los oficiales egresados de la Escuela Militar de chorrillos “Francisco Bolognesi”?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

**P-1** ¿Cuál es la relación de los conocimientos militares de los oficiales subalternos y el desempeño axiológico de los oficiales egresados de la escuela militar de chorrillos “Francisco Bolognesi” 2021?

**P-2** ¿Cuál es la relación entre el conocimiento militar de los oficiales subalternos y las obligaciones propias de los oficiales egresados de la escuela militar de chorrillos “Francisco Bolognesi” 2021?

**P-3** ¿Cuál es la relación de los conocimientos militares de los oficiales subalternos y las condiciones laborales de los oficiales egresados de la Escuela Militar de Chorrillos “Francisco Bolognesi” 2021?

## **1.3 Objetivos de la Investigación**

### **1.3.1. Objetivo General**

Determinar la relación existente entre los conocimientos militares del oficial subalterno y el desempeño profesional del oficial egresado de la Escuela Militar de Chorrillos “Francisco Bolognesi” 2021.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

#### **Objetivo Específico N° 01**

Determinar la relación de los conocimientos militares de los oficiales subalternos y el desempeño axiológico de los oficiales egresados de la escuela militar de chorrillos “Francisco Bolognesi” 2021

**Objetivo Específico N° 02**

Determinar la relación entre el conocimiento militar de los oficiales subalternos y las obligaciones propias de los oficiales egresados de la escuela militar de chorrillos “Francisco Bolognesi” 2021

**Objetivo Específico N° 03**

Determinar la relación de los conocimientos militares de los oficiales subalternos y las condiciones laborales de los oficiales egresados de la Escuela Militar de Chorrillos “Francisco Bolognesi” 2021

**1.4 Justificación e importancia de la Investigación**

Dado la importante, el presente trabajo de investigación sobre los conocimientos militares de los señores oficiales subalternos y el desempeño profesional de los oficiales egresados de la Escuela Militar de Chorrillos “Francisco Bolognesi” atañe a una solución de un problema institucional; los cadetes de la escuela en formación, tienen el desafío de entrar al mundo actual, quien plantea nuevos y complejos retos para formar a los profesionales vinculados con la gestión del conocimiento y el desarrollo de los nuevos roles que deben de manejar en la actualidad, así fortalecer su desempeño como futuros oficiales de nuestro ejército peruano. Esta investigación será importante porque aportará a los futuros oficiales de nuestro ejército a direccionar nuevas perspectivas, con el fin de mejorar su conocimiento y desempeño laboral y su característica de don de mando sobre los elementos subordinados, la cual repercutirá en su rendimiento profesional.

Es entonces una obligación que el aparato educativo principal castrense institucional, dé a conocer, la difusión de programas y formas de liderazgo, ya que con ello se fortalecerá de manera óptima el rendimiento académico de los futuros oficiales castrenses de nuestro ejército y esto a su vez repercutirá de manera favorable en los cadetes del arma de infantería futuros Oficiales de nuestro Ejército Peruano.

El presente proyecto de investigación permitirá que el personal de cadetes de la escuela Militar de Chorrillos, puedan dar algunas sugerencia para la formación de

futuros Oficiales con las características de tener una formación profesional eficiente, que ellos mismos aporten y puedan dar nuevas perspectivas para mejorar su instrucción y formación militar.

### **1.5 Factibilidad de la Investigación**

El presente proyecto es viable y factible, por reúne las condiciones necesarias para poder desarrollar el trabajo, se cuenta con los recursos necesarios para optimizar un buen trabajo, si analizamos la coyuntura de los medios y materiales que contamos para estructurar un trabajo de investigación, acorde a la realidad de nuestro medio, se cuenta con un recurso humano factible para implementar y ejecutar un trabajo debidamente planificado.

## CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

### 2.1 Antecedentes de la Investigación

#### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

**Título de la tesis:** “Propuesta de un Sistema Integral de Evaluación del Desempeño Profesional del personal militar” (Bonilla, 2020)

**Autor:** Bonilla Salazar, Efraín Marcelo. **Tutor:** MSc. Bravo Terán, Germán Vinicio Sangolquí - Ecuador 2020

**Resumen:** El actual sistema de evaluación del desempeño profesional del personal militar de la Fuerza Terrestre ha sido criticado por muchos efectivos de la fuerza al considerar que su metodología está orientada más a una valoración subjetiva que a una calificación objetiva y que las notas obtenidas por el personal militar está más ligada a la afinidad que el subordinado tenga con su superior que realmente de la eficiencia y eficacia de su trabajo. El presente trabajo está orientado a realizar un análisis del actual sistema de evaluación del desempeño profesional observando sus ventajas y desventajas, desde su creación, pasando por las reformas que ha tenido y realizando una comparación con otros Ejércitos y sus respectivos modelos de evaluación. De igual manera, busca obtener la opinión de los usuarios del sistema, especialmente determinando la objetividad o subjetividad por parte de quienes son los sujetos de la evaluación periódica y determinando los cambios que deberían existir para su mejora permanente. Finalmente propone cambiar el esquema de evaluación desde un modelo funcional hacia un modelo por competencias donde se postula el ser, el saber ser, el saber hacer y el saber estar, apegándose de esta manera tanto a la tendencia existente hoy en día en el mundo laboral como a la normativa legal pública que rige actualmente a la institución armada.

**Título de la tesis:** Propuesta de diseño del modelo de evaluación de desempeño para el personal militar de la Armada del Ecuador en el ámbito de competencias comportamentales (Palacios, 2015).

**Autoras:** Palacios Enríquez, José Daniel (2015)

**Tesis para optar** El grado de Maestría en Desarrollo del Talento Humano. Quito, Ecuador.

**Resumen:** Esta investigación, propone un nuevo diseño de evaluación de desempeño militar para el personal de la Armada del Ecuador, basado en competencias comportamentales, el cual inicialmente parte de una introducción, la cual hace una breve reseña histórica de los principales acontecimientos que permitieron a la Armada del Ecuador convertirse en una institución, que procura cumplir sus tareas fundamentales de velar por la soberanía, seguridad y desarrollo marítimo del país, estando siempre a la vanguardia en campos técnicos, militares y profesionales. Como segundo objetivo de esta propuesta, se buscó investigar a detalle los conceptos y parámetros concernientes a la evaluación de desempeño de manera técnico-conceptual, a través de la definición de conceptos claves como: Evaluación de desempeño, comportamiento, comunicación, entre otras variables que permiten dilucidar de manera lógica la posterior formulación de un nuevo modelo de evaluación de desempeño para el personal de la Armada del Ecuador.

### **Conclusiones**

- Se realizó un estudio del levantamiento de sus competencias para la evaluación de desempeño semestral hasta la forma en la que se califica y se clasifica al personal de la Armada del Ecuador conforme a la valoración cuantitativa, cualitativa y evaluación física de sus colaboradores.
- Se desarrolló un diseño de evaluación de desempeño al personal militar de la Armada del Ecuador, que consideró factores como la inclusión de

un diccionario de competencias validado y reconocido, una propuesta de calificación que procure eliminar criterios de subjetividad que analice al personal en base a su desempeño en el puesto de trabajo, considerando comportamientos de acuerdo a su grado de desarrollo e identificados en sus guías funcionales, así como la inclusión de un informe de recomendación de su desempeño durante el semestre de evaluación.

**Título de la tesis** “El sentido de pertenencia y desempeño laboral en los colaboradores de la fundación Cavour Aramayo”. (Janayo, 2019)

**Autor:** Janayo Almaraz Oswaldo

**Tesis para optar** al grado académico de Licenciado en Psicología. (La Paz Bolivia 2019)

**Resumen:** Es importante prestar atención a aquellas situaciones que por un lado favorecen el bienestar del trabajador y por otro lado ayudan al cumplimiento de objetivos y metas de una organización. Por ello, la presente investigación muestra la relación entre el sentido de pertenencia y el desempeño laboral; la primera variable tiene relación con diferentes espacios que tienen que ver con la propia motivación, la satisfacción de las tareas, la habilidad propia y además con situaciones de tipo social como la cohesión grupal, la comunicación, y demás que tienen directa relación en el rendimiento de cada empleado. Por ello, la investigación muestra estas dos variables en un grupo de colaboradores de la Fundación Cavour Aramayo que brinda servicios de tipo educativo y cultural en la ciudad de La Paz. La investigación se enmarca dentro de un enfoque cuantitativo y es de tipo correlacional; en el desarrollo de los resultados también se puede observar diferentes correlaciones importantes y correspondientes a las dimensiones que comprenden las dos variables de estudio. Lo que muestra que el desempeño laboral se ve afectado por diferentes factores ya sean internos o externos, los cuales responden a la sensación de bienestar del empleado dentro de su lugar de trabajo.

### **Conclusiones:**

- Existe una relación moderada entre el sentido de pertenencia y el desempeño laboral entre los trabajadores de la Fundación Cavour Aramayo, además mediante el análisis de dispersión se pudo observar que existe tendencia positiva, lo cual indica que el sentido de pertenencia y su variabilidad afectarían de forma directa al desempeño laboral, esto quiere decir que un trabajador con un alto sentido de pertenencia con la fundación tiene un alto grado de desempeño laboral.
- La correlación entre la cultura organizacional es la mayor intensidad, con un 0,48 positivo indicaría que a mayor desarrollo de la cultura 97 organizacional existe un mejor desempeño laboral, es decir que las percepciones positivas y actitudes productivas en el entorno laboral, además una adecuada cohesión grupal mejora de manera significativa el rendimiento de los empleados.
- Se pudo determinar que las mujeres al tener un mayor sentido de pertenencia también tienen un mejor desempeño laboral, los puntajes en el grupo de mujeres estuvieron por encima de 0,6 lo cual indica relaciones de intensidad alta y sobre todo en el caso de la dimensión de Cultura organizacional el cual tiene un puntaje de 0,882 que se acerca a un puntaje de correlación perfecta, en la entrevista individual con los trabajadores el total de las trabajadoras del género femenino hacer referencia a buscar un trabajo estable que les garantice la manutención en sus hogares.
- La comparación ente estos dos grupos permite abrir una discusión en cuanto a las diferencias de identificación laboral, pues son muy notorias. Las mujeres desarrollarían mayor pertenencia con la institución y por ende tendrían un mejor rendimiento en el trabajo que realizan. - En la comparación etaria que se realizó con todo el grupo no se puso evidenciar ningún cambio notorio, es decir que la edad no afectaría a la percepción de pertenencia a la fundación, la correlación se dio nula. - Al estudiar este grupo de personas se ha podido evidenciar que la influencia que ejercen entre unos y otros es fundamental al momento de coordinar actividades lo que afirma el comportamiento organizacional.

### 2.1.2. Antecedentes Nacionales

**Título de la tesis:** Desempeño laboral docente y percepción de la ética profesional en la Escuela Militar de Chorrillos – 2018 (Pinto, 2020).

**Autor:** Pinto Rodríguez, Demetrio Enrique.

**Tesis para optar al grado de** Doctor en Ciencias de la Educación.

**Resumen:** El ámbito militar está lleno de exigencias basadas en la verticalidad de su disciplina sin embargo su desarrollo debe basarse dentro de un equilibrio de los derechos del ser humano y las responsabilidades propias de la carrera militar de no ser así se mantendría una vulnerabilidad que debilita a la Institución Ejército al tener oficiales desmotivados que desempeñan tareas dentro de especialidades para las cuales no tienen ni actitud, ni aptitud, constituyéndose en un serio peligro para quienes tienen la responsabilidad de la seguridad y la defensa nacional, por tales razones en el presente trabajo de investigación nos hemos planteado los siguientes objetivos: Como objetivo general: Determinar la relación que existe entre el desempeño profesional y la motivación laboral de los Oficiales del Ejército del Perú - Promoción 2004. Como objetivos específicos: 1. Analizar la relación que existe entre el desempeño académico y la motivación laboral de los Oficiales del Ejército del Perú - Promoción 2004. 2. Analizar la relación que existe entre el desempeño laboral y la motivación laboral de los Oficiales del Ejército del Perú - Promoción 2004. 3. Analizar la relación que existe entre el desempeño extensionista y la motivación laboral de los Oficiales del Ejército del Perú - Promoción 2004. El grupo de trabajo mediante el empleo del método descriptivo correlacional midió las variables en estudio; con la finalidad de determinar el grado de relación existente entre la variable independiente desempeño profesional y la variable dependiente motivación laboral la cual después de terminar las respectivas escalas e ítem para los indicadores propuestos, se emplearon las siguientes técnicas de recolección de datos: Investigación bibliográfica y fichaje, encuestas y cuestionarios, debidamente convalidados se aplicaron para medir el desempeño profesional

y la motivación laboral de los oficiales de la promoción 2004, cuya población estaba constituida por 174 oficiales, de la que en aplicación de la fórmula correspondiente se determinó que la muestra tenía que estar constituida por 120 oficiales del grado de capitán de la promoción 2004 de la Escuela Militar de Chorrillos “Francisco Bolognesi”. Al interpretar los resultados estadísticos de los datos obtenidos y materializados en las correspondientes tablas y gráficos que se elaboraron se llegó a las siguientes conclusiones y recomendaciones:

### **Conclusiones**

- El desempeño profesional tiene relación significativa con la motivación laboral de los Oficiales del Ejército del Perú - Promoción 2004.
- El desempeño académico tiene relación significativa con la motivación laboral de los Oficiales del Ejército del Perú - Promoción 2004.
- El desempeño laboral tiene relación significativa con la motivación laboral de los Oficiales del Ejército del Perú - Promoción 2004.
- El desempeño extensionista tiene relación significativa con la motivación laboral de los Oficiales del Ejército del Perú - Promoción 2004.

**Título de la tesis:** Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque (Burga & Wiese, 2018).

**Autoras:** Guísela Burga Vásquez Sandra Juliana Wiese Eslava.

**Resumen:** La motivación cumple un rol importante en la búsqueda de un buen desempeño y de mayores beneficios tanto para los directivos como para el personal administrativo. La investigación persiguió como objetivo: Describir la motivación y el desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. Se utilizó el Método Paradigma positivista con investigación cuantitativa y se aplicó una encuesta auto aplicada de Murillo con abordaje transversal descriptivo. La

población estuvo conformada 17 (diecisiete) trabajadores administrativos de la empresa agroindustrial Frutos Tropicales del Norte SA, del distrito de Motupe, en la muestra se consideró la totalidad de la población, previo consentimiento informado. Para el análisis de datos, se utilizó tanto Microsoft Excel 2013 como el Statistical Package For The Social Sciences SPSS® 24.0. Principal Resultado: Al medir el coeficiente de correlación de Pearson aplicado a ambas variables de estudio, motivación y desempeño laboral, el resultado es significativo ( $p < 0.05$ ). Por lo tanto, existe relación significativa de grado moderado ( $r = 0.604$ ) entre las variables motivación y desempeño del personal administrativo en la empresa agroindustrial de la Región Lambayeque. Significa que, al tener una motivación de carácter favorable, ésta ha influenciado en el buen desempeño de sus colaboradores del área administrativa.

- **Conclusiones:** El tener una alta motivación también ha permitido a la empresa lograr un adecuado desempeño laboral para bien propio y de sus trabajadores, en términos de productividad y eficiencia.

**Título de la tesis:** Motivación y desempeño laboral del personal de la Super Intendencia nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja – Lima 2018 (Yana, 2021)

**Autora:** Yana Quispe Maximiliana Laura

**Tesis para optar** El grado de Bachiller en Ciencias Administrativas y Gestión de Empresas (Lima – 2019)

**Resumen:** La presente investigación tuvo como objetivo: determinar como la motivación incide en el desempeño laboral del personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja – Lima 2018. La motivación es un tema de gran importancia para las empresas, si se aplica de una buena forma puede ayudar a que los trabajadores tengan una mayor productividad, es importante para el desempeño laboral de los trabajadores, y así obtener mayores y mejores resultados. El desempeño

laboral de los trabajadores se ve reflejado en las actividades que ellos realizan en su área de trabajo, todo esto depende también de la forma y la manera que estén motivados. La motivación ayuda a describir la conducta de las personas en el trabajo, y tengan un buen rendimiento y llegue alcanzar los objetivos y metas. La investigación fue de un enfoque cuantitativo, tipo de investigación básica, diseño descriptivo no experimental transversal, se trabajó con una población finita, realizándose encuestas a los trabajadores con el instrumento del cuestionario validado por criterio de jueces. Durante esta investigación se comprobó que el nivel de motivación que tienen los colaboradores es bajo, para su desempeño laboral en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja, los resultados obtenidos durante la investigación determinan que la motivación incide en el desempeño laboral de los trabajadores.

#### **Conclusiones:**

- De acuerdo al análisis de los resultados de la investigación referente al estudio de la motivación y su influencia en el desempeño laboral, se determinan las siguientes conclusiones:
- Es evidente que personal de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja, presentan un bajo nivel de motivación, viéndose reflejado en la tareas y actividades que ellos realizan, además la motivación es un factor que incide en el desempeño laboral de los empleados debido a la falta de herramientas necesarias para mantener un alto nivel de motivación y por ende un mejor desempeño laboral en su lugar de trabajo.
- El nivel de desempeño laboral que muestra la mayoría de los empleados se debe a las condiciones físicas y ambientales que afecta su desenvolvimiento laboral en su área de trabajo y que además disminuye su nivel de motivación intrínseca, ya que, estas condiciones no permiten que el empleado realice sus tareas y funciones de la mejor manera, afectando la productividad personal en la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja

- Se demostró que la comunicación en el desempeño laboral es un proceso importante y esencial para la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja – Lima, que permite tener un buen juslaboral, así como, analizar y calificar el nivel de desempeño en que se encuentra cada empleado, y a su vez reflejado en las actividades que realizan.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1. Bases teóricas (Variable independiente y sus indicadores)**

#### **Conocimiento (Definición)**

El conocimiento podemos considerarlo como un conjunto de informaciones, almacenadas, con la experiencia o el aprendizaje, a través de la introspección. Se define como un conjunto de elementos reales, las cuales se pueden considerar como representaciones imprecisas o abstractas

#### **¿Qué es conocimiento?**

El conocimiento como información, podemos definirlo como un conjunto de representaciones imprecisas o abstractas, es la información relacionadas al conjunto de experiencias , que conllevan al razonamiento y al proceso de aprendizaje y que son innatos a los seres humanos, las cuales se adquieren a través de las habilidades y capacidades que tiene la persona o sujeto.

En el sentido de la palabra, conocimiento es el conjunto de diferentes habilidades, destrezas, informaciones requeridas por los seres humanos, que nos ayudan a resolver e interpretar situaciones de la realidad.

Podemos decir, que el conocimiento es algo innato del ser humano, al cual podemos considerarlo como el único ser dotado o capacitado para tener un vasto entendimiento del mundo que le rodea (Martínez, 2021).

## **Origen del conocimiento**

Mucho se discutió sobre el origen del conocimiento, según estudios, tiene un sentido psicológico que va relacionado con el sentido lógico, proviene del pensamiento humano. Por ejemplo la tendencia racionalista defiende que el origen del conocimiento está dado en la razón, mientras que el empirismo, otra tendencia filosófica, considera que el conocimiento se da a través de las experiencias y se considera parte de los hechos concretos en sí.

Así mismo, el origen del conocimiento desde el punto de vista Intelectual se dice que es una posición que está en el punto de intersección del racionalismo y del empirismo, lo que se entiende que sistematiza ambas concepciones ideológicas, generando un concepto, que el origen del conocimiento se da a partir de la razón y de la experiencia misma del sujeto (Martínez, 2021).

## **Tipos de conocimiento**

### **Conocimiento científico**

Conocimiento científico tiene como fundamento el uso de la observación detallada de la realidad de un contexto, en análisis de sus fundamentos, de sus propiedades y de sus diferentes características propias al construir las hipótesis y su tesis, la cual nos permite entender que el conocimiento científico es un espacio filosófico muy profundo, que se direcciona al estudio de la propia realidad, utilizando diversas estrategias propias de los hechos científicos.

Entonces, se entiende que, el conocimiento científico se caracteriza como un proceso ordenado, coherente, preciso, objetivo y universal. Se da como una base estructural verificable e interrelacionado de conocimientos que nos permite comprender y explicar los hechos de la realidad y los fenómenos que se suceden en la naturaleza.

Como tal, el conocimiento científico se vale del método científico, que es considerado como un total de normas y procedimientos por el cual la comunidad

científica se rige para poder realizar estudios investigativos cuyos resultados tengan validez científica (Guisa, 2015).

Según Martínez (2021) las principales características del conocimiento científico pueden resumirse en:

Se caracteriza, por ser un saber crítico y fundamentado, que procede de manera metódica y sistemática; sus conclusiones son verificables:

- Es Fático: Es Porque analiza hechos reales. Por ello, se aferra mucho a la experiencia para poder determinar con mayor objetividad la realidad.
- Crítico: Es el hecho dirigido ante el desarrollo de un intelecto crítico, las cuales son expresadas como diversas opiniones con característica formalista y distingue entre lo verdadero y lo falso, lo cierto y lo discutible.
- Es analítico, porque según su naturaleza, descompone en partes un todo, para poder analizarla de manera coherente y científica, con el fin de llevar un estudio analítico y crítico.
- Metódico: porque hace el uso de diversos métodos de investigación y determinados procedimientos que dotan de rigor el estudio, la observación y el análisis.
- Es preciso, porque a través de sus estudios busca dar respuestas concretas y válidas para poder evitar diferentes contradicciones.
- Sistemático: porque constituye un sistema de ideas interrelacionadas y conectadas entre sí.
- Es verificable, porque se logra desde el punto de vista observable, a través de las experiencias, los resultados deben de so meterse a pruebas de verificación.
- Trascendente: Se dice que es trascendente, porque se dice que va más allá de los diversos sucesos, tiene a realizar un análisis profundo y su verificación pertinente del objeto en estudio.
- Objetivo: porque los hallazgos tienen un valor general y no individual o subjetivo.
- Explicativo: Explica los hechos y fenómenos de la realidad y la naturaleza mediante leyes o principios que son comunes y constantes (Guisa, 2015).

## **Conocimiento empírico**

Todo conocimiento empírico, **toma como base las experiencias significativas, las vivencias propias de hechos determinados** del entorno y del espacio del individuo que lo está adquiriendo, está considerado como un conocimiento no científico, a aquel que se da a partir de la observación, de la manipulación y la experimentación (Martínez, 2021).

El Conocimiento empírico se fundamenta a partir de las diversas experiencias de tipo personal, ya que se requiere del uso razonable de los sentidos del hombre, esto hace que este conocimiento sea Subjetivo.

SE puede decir que tiene un orden práctico, real, ya que nos permite aprender de los sucesos o eventos que se dan en el entorno, mediante la percepción y la observación.

Las características de este tipo son:

- Está basada en la experiencia, fundamenta que para adquirir un conocimiento empírico se requiere de todo un suceso experimental.
- Se determina que la única fuente del conocimiento empírico, es lo sensorial, se refiere a que abarca lo que los sentidos del hombre pueden percibir alrededor del espacio donde se desenvuelve.
- Este tipo de conocimiento es subjetivo, depende de cómo un sujeto realiza experimentos mediante el uso de los sentidos, las cuales se convierten en experiencias significativas.
- El conocimiento empírico tiene la característica de ser no verificable. No puede ser medido, está determinada como un espacio cualitativo.
- Es Práctico, porque los sucesos observables se aplican en la vida cotidiana, la cual nos permiten entender muchos sucesos de manera clara y precisa.

### **Conocimiento filosófico**

El conocimiento filosófico es un total de saberes ordenados con fuentes existenciales, reflexivos y teórico, que se fueron formulados a través de la historia de la humanidad.

El Conocimiento Filosófico se da gracias al conjunto de pensamientos diversos, que fueron organizados a través del tiempo en escuelas de trascendencia, en las que se discutían la razón de ser y de la existencia del hombre.

### **Conocimiento intuitivo**

El Conocimiento Intuitivo es aquel que se adquiere a través de los sucesos espontáneos, que han sido adquiridos, sin la necesidad de utilizar un conocimiento previo, podemos definirlo como un proceso cognitivo, esto quiere decir que no está sujeto a una deducción lógica, si no que proviene de una intuición. Se considera al logro del conocimiento mediante procesos extensos que involucran a la razón y la consciencia, excluyendo al análisis previo, en un nivel inconsciente. Se le relaciona con las pseudo ciencias, pues no tiene una explicación metódica (Martínez, 2021).

Varias características de este pensamiento son:

- Estos Conocimientos se dan de manera rápida, sin conocer con exactitud de dónde provinieron.
- Se impone lo inconsciente sobre lo perceptivo.
- Se obtienen de las experiencias previas en un contexto similar del que está surgiendo.
- Este tipo de conocimientos, surgen en momentos donde el individuo se siente presionado, ofuscado o debe pensar rápido.
- Tiene principalmente un carácter creativo, que tiene una relación con lo lógico y lo espontáneo.
- Si se quiere poseer este conocimiento, no es necesariamente el sujeto requiere de una preparación académica, por lo que es un tipo de conocimiento popular.
- Su origen es primitivo, por lo que está presente siempre en el hombre y en los animales.

- No existe una conexión entre los resultados de lo aprendido y del proceso por el cual se llegó a dichas conclusiones.

### **Conocimiento lógico**

El conocimiento lógico es todo aquello que se obtiene a través del uso de la razón humana, es aquel que se desprende de la relación del conocimiento y de los objetos. Nace de una abstracción de carácter reflexiva, ya que este tipo de conocimiento es no observable, por el contrario se construye en la mente del ser humano, siempre en relación con los objetos.

Tiene su fundamento en el principio de la coherencia, que se dan dentro de la discusión del pensamiento y de esta manera establecida como tal es determinada por la conciencia del individuo, por lo tanto es sistemática en relación a las ideas y el pensamiento.

Se pueden destacar las siguientes características:

- Se implican varios elementos como por ejemplo el análisis, la abstracción la manera de deducir y la debida comparación.
- Este conocimiento es aplicable en todos los estudios científicos, por lo tanto es necesario el uso de la comprobación.
- Es aplicable para el ordenamiento de las ideas y pensamientos.
- Tiene la razón de ser precisa y exacta, sin dejar lugar a lo aproximado.
- Es de carácter racional, porque innato del ser humano, porque es el único sujeto que tiene la capacidad de pensar, de entender, y actuar con raciocinio.
- Permite en todas sus dimensiones la debida solución a los diversos problemas presentados a diario en nuestro contexto.
- Es todo un proceso de carácter individual, con elaboración basada en hipótesis.

## **Metodología del conocimiento**

Para Martínez (2021) este tipo de método se encuentra integrado por un conjunto de elementos que permite la interrelación del hombre con su medio ambiente. Según los estudios del filósofo estadounidense Charles Sanders Peirce (1839-1914), indica que hay cuatro maneras que generan el conocimiento: el método de la tenacidad, el método de autoridad, el método a priori o de intuición, el método científico y semejanzas y diferencias.

En el método de la tenacidad, el individuo se empeña en la verdad (esto es, su verdad), aunque existan hechos que la refuten. Esta clase de método se asocia con la “percepción”, en donde se evidencia el involucramiento del investigador al sostener su propia verdad, lo subjetivo.

En el método de autoridad, el individuo deja de creer en su verdad y toma como verdadera a la tradición impuesta por un grupo o gremio de autoridad. Este método resulta necesario para el desarrollo del progreso humano.

En el método a priori o de intuición, las proposiciones coinciden con el razonamiento y no con la experiencia. Este método considera que las personas alcanzan la verdad por medio de la comunicación y el intercambio libre. El dilema está en que por lo general no existe un acuerdo para determinar quién tiene la razón.

El método científico se encarga de disipar las dudas sin basarse en creencias sino en hechos comprobables a través de distintos métodos. Este tipo de enfoque científico tiene una característica básica que no posee ningún otro y es la autocorrección y la comprobación interna. El científico no acepta la veracidad de una afirmación, si antes no la somete a prueba. En este método, las ideas son puestas a prueba frente a la realidad, ya sea para validarlas o rechazarlas (Martínez, 2021).

## **Ciencia Militar**

Se considera la **ciencia militar** como el estudio de la técnica, el estudio psicológico, la práctica involucrada en el entrenamiento de los soldados y tiene la preocupación de realizar la formación y adoctrinamiento política de nuestras fuerzas

armadas, se esfuerza en convertirse en un sistema de carácter científico que, si se emplea apropiadamente, incrementará la posibilidad y habilidad para prevalecer en un conflicto armado en diferentes contextos ante un adversario (Wikipedia, 2021).

### **Organización Militar**

Conocida también como una organización lineal o militar, en este campo las decisiones más importantes se centralizan en una sola persona, quien tiene la responsabilidad básica del don de mando, tiende a desarrollar métodos de manera óptima para la administración y organización de las unidades militares. Además, esta área estudia otros aspectos como la movilización/desmovilización, y el gobierno militar de área recién conquistada (o liberadas) al control enemigo.

### **Educación militar y entrenamiento**

Estudia la metodología y la práctica involucrada en el entrenamiento de los soldados, suboficiales y oficiales. Esto implica que se debe tener en cuenta el desarrollo de la formación, de la capacitación, instrucción, entrenamiento diferencial, y fortalecimiento de las capacidades de las fuerzas militares. También se extiende al entrenamiento de unidades grandes y pequeñas, individual y colectivamente con organizaciones regulares y en reserva.

### **Geografía militar**

Estudia las diversas aplicaciones de los conocimientos y estrategias geográficas, que van direccionadas a las ciencias militares. La geografía militar organiza estrategias de estudio sobre las diversas operaciones militares que tiene planificada el ejército, pero también estudia características adicionales en el espacio político, económico y otros rasgos naturales de las localizaciones de conflictos potenciales.

### **Estadística Militar**

La Estadística Militar tiene la responsabilidad de apoyar el análisis militar y de esta manera explorar el potencial de las informaciones estadísticas en asuntos de la seguridad y de la defensa del estado, con miras a la construcción de indicadores y

modelos que permitan la gestión eficiente de datos requeridos por los Organismos de Seguridad. Para comprender mucho mejor lo que es la estadística militar, podemos mencionar la definición de Jhoner Perdomo "La Estadística Militar consiste en aplicar métodos Estadísticos a las Ciencias y Artes Militares, con el fin de fortalecer la planificación, las estrategias y toma de decisiones" (Perdomo & Puche, 2008).

### **Tecnología Militar y Equipamiento**

La tecnología militar no sólo es el estudio de varias tecnologías y la aplicación de las ciencias físicas que puedan usarse para incrementar la capacidad militar, se considera, se considera también que la tecnología militar es única en sus aplicaciones. También se puede extender al estudio de métodos de producción de alta calidad de equipamiento militar (Wikipedia, 2021).

### **Estrategia Militar y Estrategia**

La estrategia militar es, de muchas maneras, es considerada como la pieza central de las ciencias militares. Se direcciona en el estudio del combate, e intenta reducir a una serie de principios los innumerables factores que gobiernan todas las interacciones del campo de batalla. Se debe considerar también que la estrategia militar se da como un instructivo que es emanada de jefe de un estado mayor de la defensa en la que refleja la dirección de las fuerzas armadas al logro de diferentes objetivos planteados a nivel militar. Es la que contiene un marco netamente militar, las capacidades de militares, la ubicación de los diferentes escenarios donde se va a actuar (Bordonado, 2016).

### **Conocimiento militar**

El conocimiento humano en materia militar es transdisciplinario, se basa ampliamente en los hechos de la historia oral y escrita de los diversos conflictos militares. Podemos definirlo como un sistema complejo de saberes y por qué no decir de dominios de conocimiento, las ciencias militares en su esencia no requieren de las leyes formales o científicas para cumplir con sus objetivos, si no son más prácticos. Los militares pueden tener distintas ocupaciones.

### **Actividades laborales**

Los militares se forman de manera integral, para ejercer uno de los muchos actividades de trabajo que pueden realizarse dentro ejército, pero todos ellos están capacitados y entrenados para entrar en combate en un campo de batalla, en el momento que se le requiera.. Hay diferentes divisiones en el ejército: la de combate, la de ingeniería, la de soporte logístico, la de inteligencia, la de informática y comunicaciones, la de finanzas y recursos humanos (RRHH); la médica y la de música y ceremonias (Burga & Wiese, 2018).

#### **2.2.2. Bases teóricas (Variable dependiente y sus indicadores)**

##### **Desempeño (Definición)**

Desempeño es el acto y la consecuencia de desempeñar: cumplir una obligación, realizar una actividad, dedicarse a una tarea. Esta acción también puede vincularse a la representación de un papel (Bisetti, 2015).

##### **El rendimiento y su evaluación**

Es un sistema de característica formal para el debido cumplimiento de las diferentes actividades que existen, su finalidad primordial es la de evaluar y conocer la eficiencia de un trabajador en una empresa. Se trata del nivel que consigue alcanzar de acuerdo a su destreza y a su esfuerzo. Por ejemplo un futbolista que marca tres goles en un partido de futbol, se considera que tuvo un excelente desempeño en el encuentro en cuestión; en cambio si analizamos el desempeño de un vendedor que no consigue vender ni un producto en todo el mes, evidencia un mal desempeño.

Se conoce como evaluación del desempeño al proceso que se lleva a cabo para analizar si un individuo cumplió con los objetivos fijados.

##### **Desempeño laboral**

Cuando hablamos de desempeño laboral, especialmente nos referimos a la calidad del servicio o el trabajo que desempeña un individuo en un espacio dado, esto se logra con la relación de sus competencias profesionales y el desarrollo óptimo de sus habilidades personales, es la evaluación que observa si una persona desarrolla bien su trabajo. Es importante el desempeño laboral en una empresa, porque a partir de ello se considera la selección del personal idóneo que cumplan objetivos de empresa y personal, se considera también como una evaluación a nivel individual, una medida basada en el esfuerzo de una sola persona. Generalmente en una empresa el departamento de recursos humanos o la oficina de administración o evaluación tendrán la responsabilidad de dicho proceso, pero el desempeño laboral es un proceso sumamente importante para el éxito de toda compañía (Bisetti, 2015).

Cuando se trata de evaluar el desempeño laboral de los trabajadores de una empresa se considera los siguientes aspectos:

- Productividad y calidad
- Eficiencia
- Presencia en el entorno laboral
- Actitud
- Esfuerzo
- Trabajo en equipo

Consideremos que, dentro del grupo de sujetos que laboran para una empresa, si existe un mal trabajador este puede arruinar un grupo con objetivos propios. Por otro lado, el desempeño ejemplar de los empleados puede aumentar la motivación y el resultado final.

El departamento de recursos humanos y los supervisores individualmente deben medir regularmente el desempeño laboral de los empleados.

### **Características de la evaluación del desempeño**

Según Urbina, Soler, & Otero (2015) para poder establecer un sistema de evaluación del desempeño laboral de los empleados de una empresa, no solo basta con pensar en el modelo que se quiera utilizar. Una evaluación del desempeño bien

formulada y ejecutada tiene una serie de características definitorias por la cual se considera como una herramienta esencial en la gestión de recursos humanos.

Las evaluaciones de desempeño, según su naturaleza debe de ser:

- Continua: Porque se considera como un proceso por fases que se desarrolla en el espacio enseñanza aprendizaje.
- Integral: Tiene la particularidad de considerar todos los aspectos del desarrollo y crecimiento humano.
- Sistemática: Es sistemática porque procede según a un propósito, a un plan establecido coherentemente y a un método definido.

### **La evaluación del desempeño es importante**

Según Padilla (2016) la evaluación del desempeño es importante porque ayuda a mejorar los diversos resultados que se dan dentro de la organización y del grupo de trabajadores. La evaluación nos permite realizar diagnóstico sobre el desempeño profesional de los trabajadores y ofrece a los mismos darles talleres, diálogos, reuniones de trabajo para fortalecer su eficiencia mediante la retroalimentación y la estimulación motivacional. Siempre con el objetivo final de mejorar la eficacia y eficiencia de las organizaciones.

### **Características de la evaluación del desempeño**

Denominada también como una evaluación para medir el rendimiento laboral de un grupo humano que cumplen diferentes responsabilidades en una empresa, es parte esencial de toda una gestión.

La evaluación de desempeño debe de ser una herramienta primordial de proceso, mas no como un fin de sí mismo, con ello se debe de lograr resultados óptimos que beneficien a la empresa.

La evaluación de desempeño debe de tener un carácter formal, por lo que se considera como un proceso continuo y no temporal.

Para proponer una evaluación al desempeño laboral como instrumento de medición, no se debe de aplicar de manera informal o desorganizada, es por lo contrario diseñar todo un campo estratégico que pueda medir la eficiencia de trabajo de un grupo de individuos, de acuerdo a los perfiles que una empresa requiere. No todos los procesos de evaluación aplicados a un grupo humano son iguales, ni ofrecen los mismos resultados. Todo dependerá de las características de la organización, de sus procesos, fines, etc. y más todo, de lo que se quiera lograr con la implantación de la evaluación del rendimiento y de esta manera ver un resultado real (Padilla, 2016).

### **Desempeño profesional militar**

El militar profesional dentro de una sociedad, ejerce diferentes funciones operativas, técnicas, logísticas y responsabilidades administrativas en el desempeño de sus actos profesionales para la preparación y empleo sistemático de las unidades militares en cumplimiento de las misiones encomendadas. El militar es el aquel sujeto que ejerce funciones en diferentes ámbitos del plano militar, sus funciones se pueden diversificar de acuerdo al espacio, como por ejemplo, cumplen funciones operativas y técnicas, funciones logísticas y administrativas, todo esto en el desempeño de sus funciones, para la preparación profesional y el empleo de las diferentes unidades del ejército, siempre en cumplimiento de las misiones que tiene encomendadas en su ámbito profesional, Otra función de carácter primordial es la de defender la soberanía nacional y su integridad territorial, ante las amenazas internas y externas

La acción de mando, se refiere a las funciones dadas de la autoridad, con la consiguiente responsabilidad, que corresponde al militar en razón de su cargo y jerarquía, destino o servicio. Alcanza su máxima y especial responsabilidad cuando se aplica a la preparación y empleo de la Fuerza de los Ejércitos. Para el ejercicio de la acción de mando se puede contar con la colaboración de los subordinados en tareas de información, planeamiento, asesoramiento, coordinación y control, que constituyen el "apoyo al mando" (Bonilla, 2020).

## **2.3. Marco Conceptual (Glosario de términos)**

### **Perfil.**

El término perfil generalmente se utiliza y aplica a dos situaciones bien concretas y diferentes. Por un lado para referirse a la postura que solo permite ver alguna de las dos mitades laterales del cuerpo de una persona (Ucha, 2009).

### **Formación.**

El concepto de **formación** proviene de la palabra latina *formatio*. Se trata de un término asociado al verbo **formar** (otorgar forma a alguna cosa, concertar un todo a partir de la integración de sus partes) (Pérez & Gardey, 2008).

### **Profesional.**

Un profesional es una persona que se ha formado académicamente para realizar una ocupación específica. La Real Academia Española (RAE) también lo define como una persona que practica habitualmente una actividad, sea esta buena o no moral o legalmente en cualquier contexto (Real Academia Española, 2001).

### **Rol.**

Un rol es un papel que un individuo o cosa determinada juega en un determinado contexto. Por ejemplo, una persona puede asumir el rol de padre dentro del ámbito de una familia y a su vez asumir el rol de empleado en una empresa. (Economia.org, 2006)

### **Disciplina**

Cumplimiento de la norma, en las cuales los militares deben de tener una conducta dable acorde a la naturaleza de la institución castrense y tener en claro la obediencia, esto genera en el sujeto un alto concepto de honor y por objeto las disciplina conlleva al cumplimiento de los deberes que debe de ejercer un miembro del ejército que contienen las leyes y los reglamentos del estamento militar (Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 2009).

### **Entrenamiento**

El entrenamiento físico militar, es un conjunto de ejercicios intelectuales, síquicos y físicos, es una parte importante en la formación de todos los que conforman las unidades militares, teniendo como fin el desarrollo de todas las capacidades cognitivas y físicas en cuanto lo que exige las institución castrense, esto lleva progresivamente a alcanzar una capacidad suficiente para la ejecución de una función determinada. Puede ser individual, de unidad o de gran unidad (Guisa, 2015).

### **Ética Militar**

Podemos decir que la ética militar parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del Militar, sirve fundamentalmente para orientar a las obligaciones de las fuerzas armadas para que actúen con moral y con los valores establecidos en la institución castrense. Busca fomentar y desarrollar los valores éticos de todos los miembros de las fuerzas armadas y así resaltando su calidad humana en el ámbito de las relaciones interpersonales (Instituto Español de Estudios Estratégicos, 2018).

### **Estado Mayor**

El Ejército se caracteriza porque está conformado por diferentes estamentos jerárquicos, aquí podemos mencionar al Estado mayor del Ejército y la podemos describir como un grupo de oficiales, que están organizado y entrenado, para facilitar al comandante de una unidad, el ejercicio real del comando. La responsabilidad del Estado Mayor, es proporcionar al comandante las informaciones necesarias y de esta manera apreciar la situación en forma continua, para mantener al día el planeamiento; presenta sus recomendaciones con respecto a los planes y órdenes, ya sea por propia iniciativa o a pedido; traduce las decisiones del comandante (Castellanos, 2014).

### **Formación Militar**

Es todo un proceso de transición y de formación física, cognitiva y desarrollo cultural, de los miembros de la institución castrense, con el fin de lograr que entreguen al país sus capacidades, habilidades, inteligencia y la vida si fuese

necesario en el cumplimiento de los deberes que impone el servicio de las armas (Guisa, 2015).

### **Liderazgo**

Está considerada como una disciplina, en la cual produce que un individuo establezca una influencia en un determinado grupo de sujetos, con la finalidad de lograr o alcanzar metas preestablecidas, que serán beneficiosas para dicho grupo, se puede establecer también que es la capacidad, habilidad y cualidades de poder dirigir, conducir y orientar de manera eficiente las riendas de un camino de un grupo humano para alcanzar sus objetivos comunes con eficacia y eficiencia (Guisa, 2015).

### **Liderazgo Militar**

Se considera como el arte y la capacidad de influir sobre la conducta de los subordinados y para conducirlos al logro de objetivos de forma voluntaria y consiente, es la jerarquía castrense que ayuda a que el liderazgo militar sede, de manera óptima en tiempo de paz, como en un escenario de guerra (Guisa, 2015).

### **Objetivo estratégico**

Para formular objetivos estratégicos, se debe de tomar en cuenta que estos deben ser formulados como, objetivos de mediano y largo plazo, siempre direccionados al logro de la misión de la organización. Dentro de una institución son los resultados más importantes y de mayor trascendencia que la institución espera lograr para cumplir con su misión. En el plano militar son transformación que se realizar a nivel de cada Política Institucional. Militar (Instituto Español de Estudios Estratégicos, 2018).

### **Moral Militar**

En las fuerzas armadas la Morales la voluntad de lucha de los miembros del ejército y se considera como principios de orden espiritual no jurídico, esta característica es la que regula las diferentes actividades de una institución castrense, para cumplir de manera eficiente la defensa de la soberanía nacional, se puede considerar que la moral se entiende de dos diferentes formas, una la Moral castrense

como el desarrollo de los valores actitudinales y el otro la Moral como parte del cumplimiento correcto de las diferentes misiones que se le encomienda (Instituto Español de Estudios Estratégicos, 2018).

## CAPÍTULO III

### HIPÓTESIS Y VARIABLES

#### 3.1. Formulación de las Hipótesis

##### **Hipótesis General**

Existe relación directa y significativa entre los conocimientos militares del subalterno y el desempeño profesional de los oficiales egresados de la Escuela Militar de Chorrillos “Francisco Bolognesi” - 2021

##### **Hipótesis Específicas**

HE1: Existe relación directa y significativa entre el rol, y desempeño profesional de los oficiales de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2021.

HE2: Existe relación directa y significativa entre el Rol, desempeño y Formación Militar profesional de los oficiales del Arma de Infantería egresados de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2021.

HE3: Existe relación directa entre los Conocimientos militares y el desempeño profesional de los Oficiales de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2021

#### 3.2. Variables

##### **3.2.1. Definición conceptual**

##### **Desempeño profesional del Oficial del Ejército**

Es el cumplimiento laboral, determinando sus funciones y responsabilidades que tiene a su cargo, en su espacio laboral, de esta manera, demostrar su eficacia.

##### **Conocimiento Militar del Oficial subalterno**

Son todos aquellos conocimientos adquiridos durante la formación militar, cuyo objetivo principal es aumentar las habilidades de los actuales y futuros Oficiales del Ejército peruano.

### 3.2.2. Definición operacional

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM
Desempeño Profesional de los Oficiales	1. Capacidades pedagógicas	1.1. Conocimientos actualizados 1.2. Elabora documentos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Los oficiales Subalternos conocen y presentan documentos de acuerdo al reglamento militar?</li> <li>• ¿Los Oficiales Subalternos aplican las normas militares de acuerdo al principio Ético – Militar?</li> <li>• ¿Los Oficiales Subalternos impulsan y orientan con conocimientos actualizados para el bien del cadete?</li> </ul>
	2. Responsabilidad Militar	2.1. Capacitación 2.2. Ética Militar 2.3. Toma decisiones 2.4. Respeto Normas Institucionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿El responsable como instructor, muestra capacidad de conocimiento actualizada y acorde a la coyuntura?</li> <li>• ¿El responsable como instructor, muestra capacidad de conocimiento actualizada y acorde a la coyuntura?</li> <li>• ¿El responsable como instructor, muestra capacidad de conocimiento actualizada y acorde a la coyuntura?</li> <li>• ¿Interactúan en todo momento con los cadetes a su mando?</li> <li>• ¿Los oficiales Subalternos son coherentes en la toma de decisiones?</li> <li>• ¿El Oficial Subalterno participa en su formación a través de capacitaciones profesionales?</li> </ul>
	3. Relaciones interpersonales	3.1. Interactúa con colegas 3.2. Mejora calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿El Oficial Subalterno, es determinante su desempeño en la formación de los futuros Oficiales del Ejército?</li> <li>• ¿El Oficial subalterno demuestra capacidad en la toma de decisiones en los problemas que se presentan a diario?</li> <li>• La Ética y la Moral militar, ¿Es parte de la del perfil de los Oficiales Subalternos que están al mando?</li> <li>• Los Oficiales Subalternos conocen los criterios de formación en relación a la ética y la moral?</li> <li>• Los principios y valores de los Oficiales Subalternos al mando son coherentes al momento de tomar decisiones pertinentes?</li> <li>• Los Oficiales Subalternos ¿Conocen los valores instituciones en su amplitud?</li> </ul>
Conocimiento militar	Pensamiento Asertivo	1.1. Conocimiento específico 1.2. Habilidades Militares 1.3. Pensamiento crítico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Oficial subalterno demuestra liderazgo en el grupo a nivel táctico de sección</li> <li>• ¿Conocen metodologías estratégicas relacionadas con el espacio educativo, para fomentar el liderazgo?</li> <li>• Los Oficiales practican los valores instituciones, direccionados a la formación del grupo</li> <li>• Si conocen, ¿En qué grado coadyuvan, fomentando los valores institucionales en su amplitud?</li> <li>• ¿Conocen los espacios estratégicos del clima organizacional e imagen de la institución castrense?</li> <li>• Demuestran estar capacitados para aplicar conocimientos militares, valores institucionales, imagen institucional, en objetivos a nivel de grupo.</li> </ul>
	Formación Militar temporal	2.1. Solución de problemas 2.2. Capacidad de análisis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Oficial Subalterno, es capaz de promover soluciones a los problemas militares que se presentan</li> <li>• El Oficial subalterno demuestra liderazgo en el grupo a nivel táctico de sección</li> <li>• ¿Conocen los espacios estratégicos del clima organizacional e imagen de la institución castrense?</li> </ul>

## CAPÍTULO IV

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

#### 4.1. Enfoque

El presente trabajo investigación se direcciona en un enfoque cuantitativo, porque el enfoque cuantitativo es un proceso deductivo, cada etapa conduce de forma lógica a la que viene, sirve para comprobar, explicar o predecir un determinado hecho. Es una muy buena opción para producir conocimiento objetivo, definido, muy particularizado y comprobable, por lo tanto en nuestro trabajo de investigación, se planteó el enfoque cuantitativo por que se realiza un análisis matemático y construcción estadística, la que permite describir, para luego explicar, los cuales nos permitirán predecir resultados viables, se hizo el recojo de información empírica, las cuales nos permitió formular una hipótesis y dividiendo en variables.

#### 4.2. Tipo

La investigación es de tipo Básico Descriptivo – Correlacional

**Descriptiva.-** Será Descriptiva, en la medida en que se medirán nuestras dos variables de estudio, en este caso “Los conocimientos Militares y el Desempeño Laboral”. También enfatizaremos, lo dicho por el autor mencionado en la parte inferior del párrafo, que indica, es descriptiva “por qué se busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis” (Hernández, Fernández, & Batista, 2016).

**Correlacional.-** Como su nombre lo dice relaciona las variables que se tiene, las cuales van hacer analizadas (Hernández, Fernández, & Batista, 2016).

También podemos indicar que la investigación Correlacional es un tipo de método de investigación no experimental, en el cual el autor de un trabajo de investigación hace la medición respectiva de dos variables que están estudio.

En este trabajo, como instrumento de medición, utilizaremos la investigación descriptiva, ya que es necesario describir los factores que intervienen en los roles, conocimientos y formación profesional.

### 4.3. Diseño

Para fines de estudio se ocupará el diseño no experimental transversal, debido a que se recolectarán datos un tiempo determinado sin intervenir en el ambiente en que se desarrollan los procesos de investigación, por lo que no habrá manipulación de variables. Se considera también como descriptivo – Correlacional, que se aplicó para descubrir nuevos hechos y Correlacional para medir las variables.

Para Hernández, Fernández, & Batista (2016), el diseño no experimental se divide tomando en cuenta el tiempo durante se recolectan los datos, estos son: diseño Transversal, donde se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y su incidencia de interrelación en un momento dado, y el diseño Longitudinal, donde se recolectan datos a través del tiempo en puntos o periodos, para hacer inferencias respecto al cambio, sus determinantes y sus consecuencias.

### 4.4. Método

#### **Método Inductivo**

Para la aplicación de este método se tuvo que comenzar con el análisis de los casos particulares de la investigación, es decir nos permitió establecer el uso de diferentes patrones simples de investigación, partiendo desde un diagnóstico hasta llegar a la propia sistematización. Este método generó que se aplique en el trabajo el respectivo análisis, el desarrollo de la intuición, la observación, la experimentación, la comparación y la abstracción (Hernández, Fernández, & Batista, 2016).

#### **Método Deductivo**

Este método se utilizó partiendo de las premisas generales del trabajo como son las definiciones sobre conocimiento y formación profesional. Para aplicar correctamente este método fue necesario primero observar los fenómenos en estudio, esto coadyuvo mucho para construir nuestras hipótesis, de esta manera verificar y comprobar los diferentes enunciados, siempre comparándolo con la experiencia (Hernández, Fernández, & Batista, 2016).

## **Método Descriptivo**

En el presente trabajo de investigación, se utilizó el método descriptivo, la cual nos permitió describir y evaluar características de fenómenos particulares, también sirvió para recoger, luego organizar, resumir, presentar, analizar y generalizar los resultados de las observaciones. Por ello nos facilitó el acopio y la recopilación de la información de los señores cadetes de la escuela militar, utilizando una encuesta, donde nos permitió buscar datos suficientemente claros y de esta manera tener una idea muy cercana al campo de estudio (Hernández, Fernández, & Batista, 2016).

### **4.5. Población y muestra**

#### **4.5.1. Población**

La población en estudio en el presente trabajo, fue ciento seis (106) cadetes del Arma de Infantería, de nuestra Gloriosa Escuela Militar de Chorrillos.

Cuando se habla de población, hace referencia al total de todos los elementos que conforman el grupo de estudio “Se entiende por población al conjunto de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado” (Hernández, Fernández, & Batista, 2016). Es decir que como población se considera a la totalidad del problema que se va a investigar, en el que las unidades o individualidades de cada uno de los miembros de la población poseen al menos alguna característica en común.

#### **4.5.2. Muestra**

En este caso, el tamaño de la muestra no fue necesario determinarlo, porque no se aplicó la fórmula para determinar la muestra ya que el número de sujetos de estudio, era factible y por la cual se tomó a toda la población como objeto de la investigación.

La determinación del tamaño de la muestra tiene por objeto conocer cuál es el número mínimo de sujetos o unidades de análisis necesarias para nuestro propósito. Por lo tanto, el tamaño muestral hace referencia al número de elementos

de la población que hay que seleccionar para extraer de ella la información que después se va a generalizar

Según Hernández, Fernández, & Batista (2016), el tamaño de la muestra debe definirse partiendo de dos criterios:

- Los recursos disponibles, que fijan el tamaño máximo de la muestra. La recomendación es siempre tomar la muestra mayor posible. La lógica nos indica que entre más grande sea esta, mayor posibilidad tendrá de ser más representativa y menor será el error de muestreo, el cual siempre existe.
- Los requerimientos que se tienen en el plan de análisis es la que fija el tamaño mínimo de la muestra en estudio. El tamaño de la muestra deberá ser suficiente claro, que permitirá un real análisis con carácter de confiabilidad en los cruces de variables y de esta manera obtener el grado de precisión que es requerido en la estimación de proporciones, y para probar si las diferencias entre proporciones son estadísticamente significativas. Esto precisa que al momento de decidir el tamaño de la muestra, será necesario tener presente el tipo de cuadros y gráficos que se elaborarán en el presente trabajo y las técnicas estadísticas empleadas.

#### **4.6. Técnicas e instrumentos para recolección de datos**

Se hizo uso de la encuesta como técnica para recopilar la información, para lo cual se elaboró un instrumento para aplicarlos a la muestra en estudio, esto es: docentes y estudiantes (Arias, 2012). El instrumento a considerar fue el cuestionario, documento estructurado con un número determinado de ítems de acuerdo al nivel de cada uno de los participantes en el estudio, dicho documento sirvió para establecer información, donde tuvieron la oportunidad de responder mediante tres opciones, se buscó que la información sea de fácil comprensión para el encuestado y tenga una buena dosis de seguridad en las respuestas. Para el investigador en cambio que resulte fácil de tabular y de obtener la interpretación y obtener conclusiones coherentes.

Una vez recogidos los datos, se empezó con la respectiva tabulación, para esto se usó el vaciado de datos, se elaboró los cuadros de distribución y la representación de los resultados en gráficos circulares, con lo cual permitió desarrollar el respectivo análisis de los datos en estudio y la debida interpretación.

Según Arias (2012) define como las técnicas de recolección de datos "como el conjunto de procedimientos y métodos que se utilizan durante el proceso de investigación, con el propósito de conseguir la información pertinente a los objetivos formulados en una investigación (pág. 376) .

#### **4.7. Validación y confiabilidad del instrumento**

Para que el instrumento sea factible y real, el presente instrumento se validó correctamente mediante el juicio de expertos, quienes de manera detallada, evaluaron los ítems del cuestionario asignando un valor a cada uno de ellos, procediendo luego a llenar la hoja resumen de opinión para determinar el atributo promedio de cada ítem. La confiabilidad del instrumento se desarrolló con la validación de los expertos en el tema, cuyos resultados están indicados en el ANEXO 4 del presente trabajo de investigación, en el cual los expertos en el tema, dan una apreciación promedio del 87 %, se hace constar que la apreciación va sujeta al instrumento aplicado al grupo de estudio.

Para ser validado de manera correcta se tomó en cuenta lo siguiente: Los trabajos de investigación desarrollados en el extranjero y en nuestro contexto, que han sido mencionados en nuestros antecedentes de la investigación, fuentes de respaldo al presente trabajo.

Los diferentes ítems de nuestro instrumento, fueron validos por personas expertas en el tema, dichos resultados están en el ANEXO 4, se observa, el porcentaje de confiabilidad supera el 80%, por la cual no es desestimada por los expertos.

#### **4.8. Procedimientos para el tratamiento de datos**

En la presente investigación se realizó un procesamiento de datos, las cuales según Tamayo y Tamayo (2008, pág. 187) una vez recopilado los datos por el instrumento diseñado para este fin, es necesario procesarlos, es decir elaborarlos matemáticamente, ya que la cuantificación y tratamiento estadístico permitirá llegar a las conclusiones en relación con las hipótesis planteadas. También consiste en procesar los datos obtenidos de la muestra objeto de estudio durante el trabajo de campo y tiene como fin generar resultados, a partir de los cuales se ha realizado el análisis, para aceptar o rechazar las hipótesis basados en Chi Cuadrado.

## CAPÍTULO V

### INTERPRETACION, ANALISIS, Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS

#### 5.1. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

PREGUNTA 1.- ¿El responsable como instructor, muestra capacidad de conocimientos actualizados y acorde a la coyuntura?

Tabla 1: *Capacidad de conocimientos actualizados y acorde a la coyuntura*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	53	64
A veces	23	27
Nunca	8	9
TOTAL	84	100

**Fuente:** Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos de 4to. Año

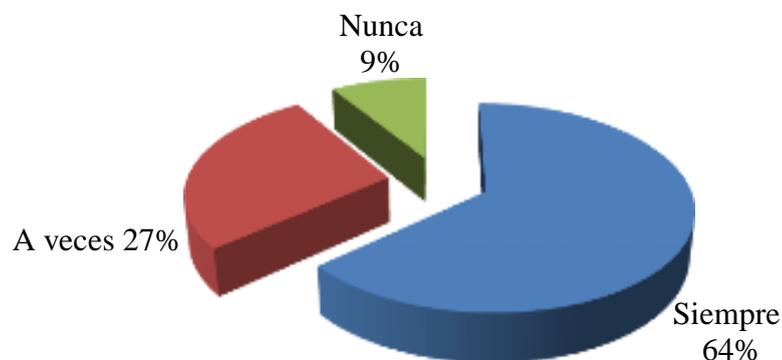


Figura 1 Capacidad de conocimientos actualizados y acorde a la coyuntura

**Elaborado:** Joseph J. Dueñas y Nilson Díaz Sánchez

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tabla 1, de todos los docentes encuestados, el 64% contestan que los oficiales subalternos muestran capacidad de conocimientos actualizados de acuerdo a las coyunturas actuales, el 27% dice que a veces y el 9% que nunca. Es importante que se tome en cuenta la formación a través de los conocimientos actualizados.

PREGUNTA 2.- ¿Los Oficiales Subalternos actúan con los principios de la ética Militar?

Tabla 2: *Principios de la ética Militar*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	23	27
A veces	46	55
Nunca	15	18
TOTAL	84	100

**Fuente:** Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos de 4to. Año

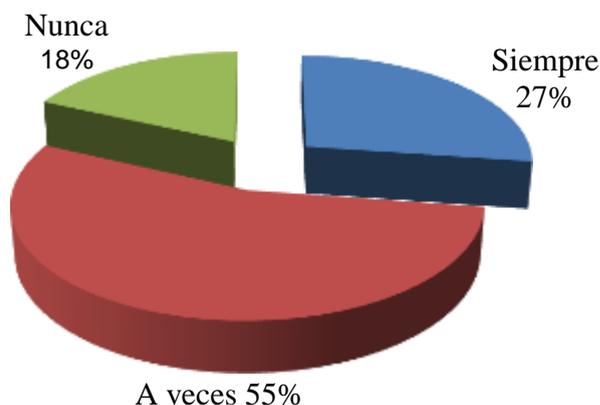


Figura 2 Principios de la ética Militar

**Elaborado** Joseph J. Dueñas y Nilson Díaz Sánchez

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tabla 2, todos los encuestados, el 55% considera que los Oficiales subalternos si actúan de acuerdo a los principios de ética que se emana en el campo militar, lo demuestran en sus actitudes y hechos, el 27% dicen que siempre a veces actúan bajo esos principios y el 18% consideran que nunca le tomaron importancia de acuerdo a sus funciones.

PREGUNTA 3.- ¿De acuerdo al momento, los oficiales subalternos toman decisiones convenientes para fomentar el bien común?

Tabla 3 Decisiones convenientes para fomentar el bien común

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	8	9
A veces	8	9
Nunca	68	82
TOTAL	84	100

**Fuente:** Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos de 4to. Año



Figura 3 Decisiones convenientes para fomentar el bien común

**Elaborado:** Joseph J. Dueñas Nilson Díaz Sánchez

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tabla 3, considerando la totalidad de cadetes encuestados, el 82% contestan que no consideran las decisiones correctas que emana la Institución, que fomente el bien común entre la población en formación militar, el 9% dicen que a veces hay Oficiales que se rigen en decisiones de acuerdo a las reglas y el 9% que son 2 encuestados, afirman que si se toman las decisiones pertinente dentro de la formación del cadete.

PREGUNTA 4.- ¿Los oficiales Subalternos conocen y presentan documentos de acuerdo al reglamento militar?

Tabla 4 Conocen y presentan documentos de acuerdo al reglamento militar

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	7	9
A veces	23	27
Nunca	54	64
TOTAL	84	100

**Fuente:** Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos de 4to. Año

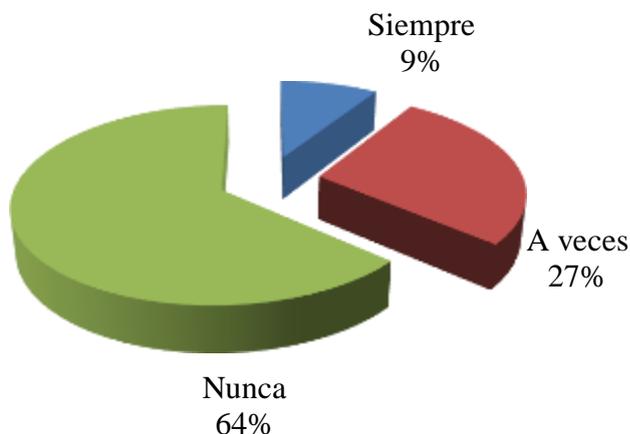


Figura 4 Conocen y presentan documentos de acuerdo al reglamento militar

**Elaborado:** Joseph J. Dueñas y Nilson Díaz Sánchez

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

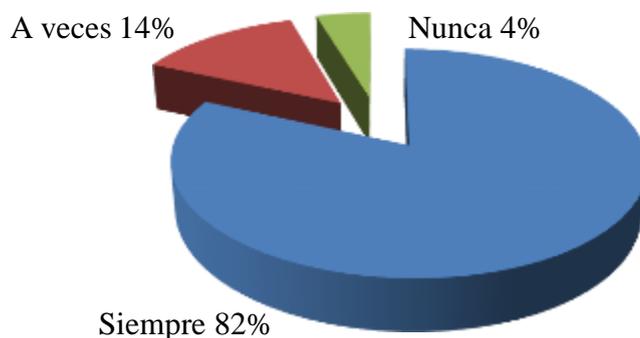
De acuerdo a la tabla 4, la totalidad de los cadetes encuestados considerados, se han pronunciado en un 64% que nunca presentaron documentos de acuerdo al reglamento militar en su momento, el 27% de cadetes contestaron que a veces llevan consigo los documentos pertinentes y son presentados como tal lo rige el reglamento militar y un 9% que son dos cadetes de los encuestados afirman que siempre los Oficiales Subalternos presentan los documentos pertinentes.

PREGUNTA 5.- ¿Los Oficiales Subalternos aplican las normas militares de acuerdo al principio ético - militar?

Tabla 5 *Aplican las normas militares de acuerdo al principio ético - militar*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	69	82
A veces	12	14
Nunca	3	4
TOTAL	84	100

**Fuente:** Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos de 4to. Año

Figura 5 *Aplican las normas militares de acuerdo al principio ético - militar*

**Elaborado:** Joseph J. Dueñas y Nilson Díaz Sánchez

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

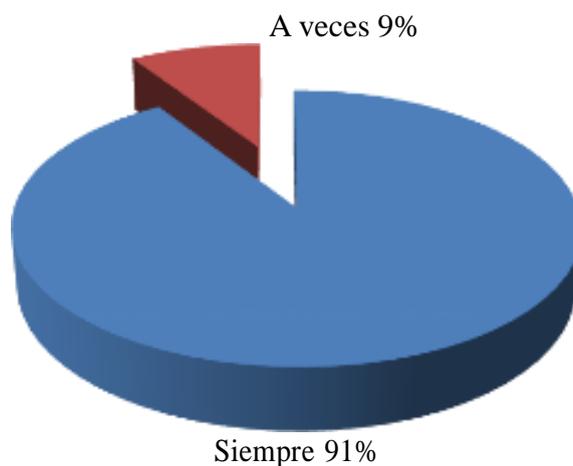
De acuerdo a la tabla 5, de todos los cadetes encuestados, el 82% contestan que si se aplican por parte de los oficiales Subalternos las diferentes normas militares de acuerdo al principio ético – militar., el 14% indica que la aplicación de las normas de acuerdo al principio ético- militar es a veces y el 4% que nunca se aplicó debido a coyunturas de otra índole.

PREGUNTA 6.- ¿Interactúan en todo momento con los cadetes a su mando?

Tabla 6 *Interactúan en todo momento con los cadetes a su mando*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	76	91
A veces	8	9
Nunca	0	0
TOTAL	84	100

**Fuente:** Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos de 4to. Año

Figura 6 *Interactúan en todo momento con los cadetes a su mando*

**Elaborado:** Joseph J. Dueñas y Nilson Díaz Sánchez

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tabla 6, de la totalidad de cadetes encuestados, el 91% contesta que la relación comunicativa es horizontal, en tal sentido interactúan siempre y a cada momento con los de su entorno, el 9% responde que a veces interactúan los Oficiales Subalternos con su entorno y un 0% que nunca.

PREGUNTA 7.- ¿Los Oficiales Subalternos impulsan y orientan con conocimientos actualizados para el bien del cadete?

Tabla 7 *impulsan y orientan con conocimientos actualizados para el bien del cadete*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	65	77
A veces	15	18
Nunca	4	5
TOTAL	84	100

**Fuente:** Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos de 4to. Año

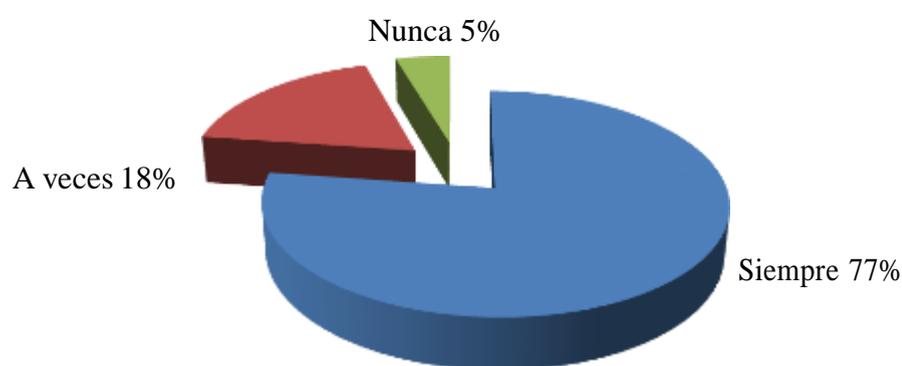


Figura 7 *Impulsan y orientan con conocimientos actualizados para el bien del cadete*

**Elaborado:** Joseph J. Dueñas y Nilson Díaz Sánchez

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tabla 7, de todos los cadetes encuestados el 77% indican que los Oficiales Subalternos impulsan y dan las debidas orientaciones en relación a conocimientos actualizados, que es de mucha ayuda para los cadetes en formación, el 18% contestan que a veces se dan las debidas orientaciones y el 5% responden que nunca lo hacen.

PREGUNTA 8.- ¿El Oficial Subalterno, es capaz de promover soluciones a los problemas militares que se presentan?

Tabla 8 *Capacidad de promover soluciones a los problemas militares que se presentan*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJES
Siempre	65	77
A veces	19	23
Nunca	0	0
TOTAL	84	100

**Fuente:** Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos de 4to. Año

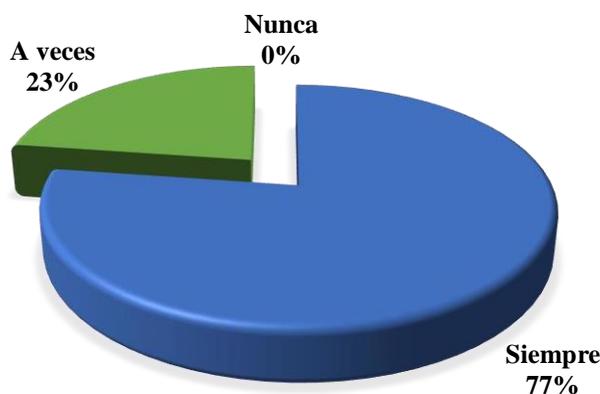


Figura 8 *Capacidad de promover soluciones a los problemas militares que se presentan*

**Elaborado:** Joseph J. Dueñas y Nilson Díaz Sánchez

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tabla 8, de todos los docentes encuestados el 77% indican que los Oficiales Subalternos siempre están en la capacidad profesional de dar soluciones a los diferentes problemas que se presentan en el espacio militar, mientras que un 23% de los encuestados, determinan que a veces, son pocos los oficiales que dan solución a los problemas y si observamos no hay encuestados que afirmen que nunca dan soluciones.

PREGUNTA 9.- ¿Los oficiales Subalternos son coherentes en la toma de decisiones?

Tabla 9 *Son coherentes en la toma de decisiones*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	15	18
A veces	30	36
Nunca	39	46
TOTAL	84	100

**Fuente:** Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos 4to año

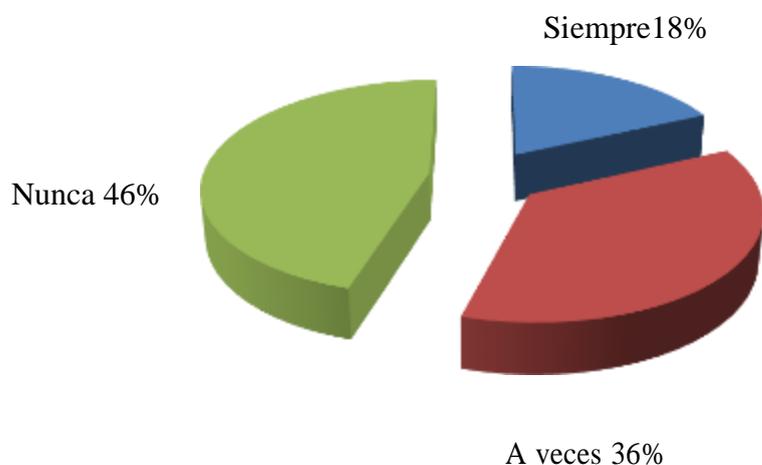


Figura 9 *Son coherentes en la toma de decisiones*

**Elaborado:** Joseph J. Dueñas y Nilson Díaz Sánchez

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tabla 9, de entre todos los cadetes a los cuales se aplicó la encuesta, el 46% indican que los Oficiales Subalternos no son coherentes en su toma de decisiones, esto se dan por varios factores coyunturales de la escuela, el 36% afirman si hay oficiales Subalternos que toman decisiones coherentes de acuerdo a las circunstancias y el 18% que contestaron la encuesta, afirman que sí, los Oficiales Subalternos toman de manera correcta siempre las decisiones pertinente.

PREGUNTA 10.- ¿El Oficial Subalterno participa en su formación a través de capacitaciones profesionales?

Tabla 10 *Participa en su formación a través de capacitaciones profesionales*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	61	73
A veces	23	27
Nunca	0	0
TOTAL	84	100

**Fuente:** Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos 4to.

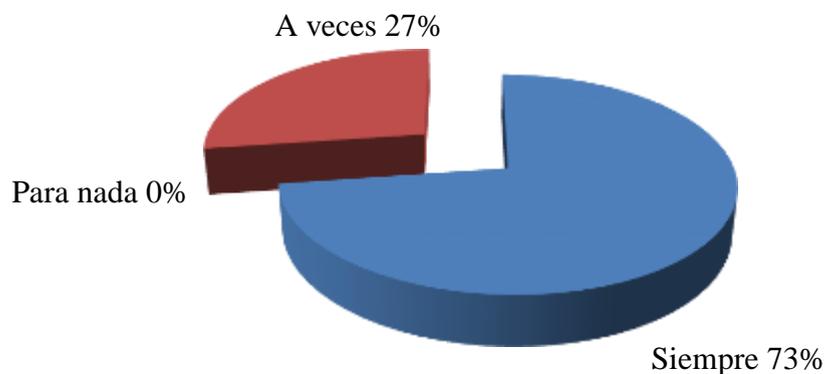


Figura 10 *Participa en su formación a través de capacitaciones profesionales*

**Elaborado:** Joseph J. Dueñas y Nilson Díaz Sánchez

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tabla 10, de todos los cadetes que fueron encuestados, el 73% contestó que las Oficiales Subalternos están en constante capacitación, para de esta manera fortaleces sus capacidades cognitivas y el 27% de los cadetes encuestados afirmaron que a veces se actualizan a través de capacitaciones profesionales y no hay afirmaciones donde se digan que los oficiales no se capacitan.

## DESEMPEÑO PROFESIONAL

PREGUNTA 11.- ¿El Oficial de la escuela en su función, establece objetivos realistas?

Tabla 11 *Establece objetivos realistas*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	34	40
A veces	30	36
Nunca	20	24
TOTAL	84	100

**Fuente:** Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, 4to año

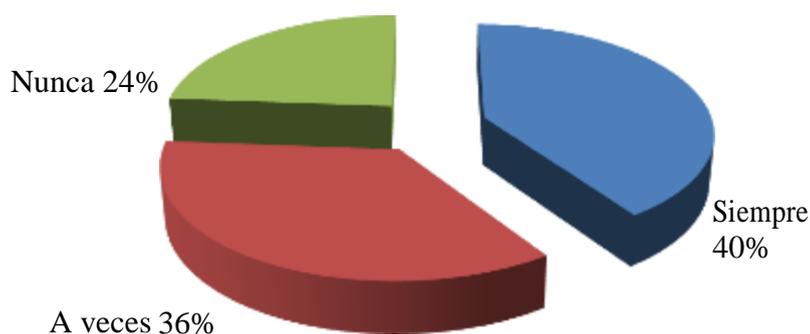


Figura 11 Establece objetivos realistas

**Elaborado:** Joseph J. Dueñas y Nilson Díaz Sánchez

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tabla 11, del total de la población de cadetes encuestados, el 40% dice que siempre los Oficiales, se plantean objetos, acordes a la realidad, las cuales permiten un trabajo mejor contextualizado, el 36% contesta que a veces se plantean objetivos reales de acuerdo al espacio coyuntural y el 24% de cadetes encuestados indican que nunca se plantean objetivos reales.

PREGUNTA 12.- ¿El Oficial conoce detalladamente las normas y principios del orden militar?

Tabla 12 *conoce detalladamente las normas y principios del orden militar*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Si	80	95
No	4	5
TOTAL	84	100

**Fuente:** Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos 4to año

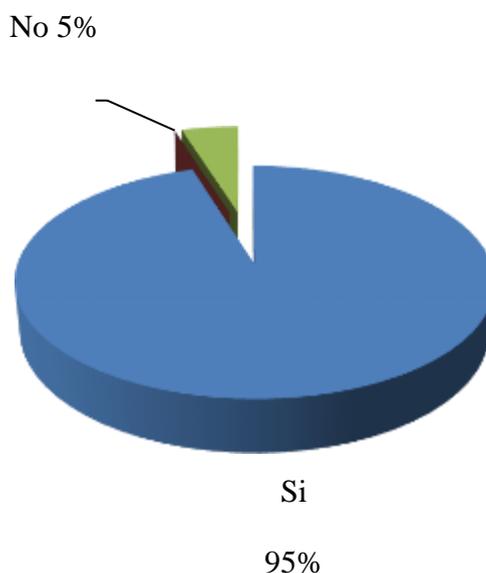


Figura 12 Conoce detalladamente las normas y principios del orden militar

**Elaborado:** Joseph J. Dueñas y Nilson Díaz Sánchez

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tabla 12, de los Cadetes de la población encuestada, el 95% dice que, los Oficiales conocen de manera correcta las diferentes normas y principios de la y el 5% dice que nunca se dieron la molestia de revisar y tener en mente las normas y principios.

PREGUNTA 13.- ¿El Oficial es comunicativo y se expresa de manera horizontal y efectiva?

Tabla 13 *Es comunicativo y se expresa de manera horizontal y efectiva*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	82	98
A veces	0	0
Nunca	2	2
TOTAL	84	100

**Fuente:** Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, 4to año



Figura 13 *Es comunicativo y se expresa de manera horizontal y efectiva*

**Elaborado:** Joseph J. Dueñas y Nilson Díaz Sánchez

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tabla 13, los cadetes encuestados, de su totalidad, responden el 98% que siempre los Oficiales son asertivos en la comunicación, teniendo la característica de ser horizontal y entendible, eso permite que la relación comunicativa sea optima, el 2% que la comunicación es ineficaz y no horizontal, la cual dificulta una buena relación comunicativa y el 0% que a veces.

PREGUNTA 14.- ¿Los Oficiales dan a conocer sobre la debida aplicación correcta de las normas institucionales?

Tabla 14 *Dan a conocer sobre la debida aplicación correcta de las normas institucionales*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	20	24
A veces	8	9
Nunca	56	67
TOTAL	84	100

**Fuente:** Cadetes de la escuela Militar de Chorrillos, 4to año

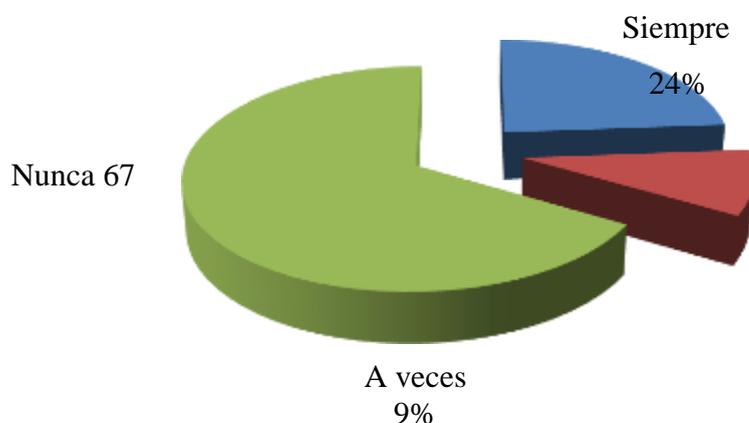


Figura 14 *Dan a conocer sobre la debida aplicación correcta de las normas institucionales*

**Elaborado:** Joseph J. Dueñas y Nilson Díaz Sánchez

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tabla 14, de todos los cadetes encuestados el 67% responden que nunca dan a conocer sobre la aplicación correcta de las normas institucionales debido a varios aspectos, el 24% contestan que promueven el aprendizaje y consecuencia positiva sobre la aplicación de las normas institucionales, las cuales orientan para una mejor formación y el 9% contestan que a veces dan a conocer las verdaderas funcionalidades de las normas institucionales.

.PREGUNTA 15.- ¿El Oficial le toma importancia a los nuevos roles del Ejército?

Tabla 15 *Les toma importancia a los nuevos roles del Ejército*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	12	14
A veces	0	0
Nunca	72	86
TOTAL	84	100

**Fuente:** Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, 4to año

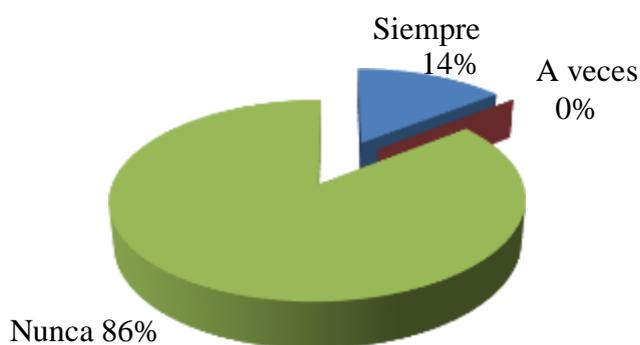


Figura 15 *Le toma importancia a los nuevos roles del Ejército*

**Elaborado:** Joseph J. Dueñas y Nilson Díaz Sánchez

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tabla 15, de la totalidad de cadetes encuestados, el 86% contesta que nunca tomaron importancia a los nuevos roles que insertan en el ejército como debe de ser, desconocemos el motivo, el 14% de cadetes encuestados afirman que si se imbuyen integralmente al conocimiento de los nuevos roles que se dan en el ejército y el 0% responde que a veces

PREGUNTA 16.- ¿Los Oficiales propician la Formación ética – Profesional de acuerdo a las normas del ejército?

Tabla 16 *Propician la Formación ética – Profesional de acuerdo a las normas del ejército*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	10	12
A veces	2	2
Nunca	72	86
TOTAL	84	100

**Fuente:** Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, 4to. Año

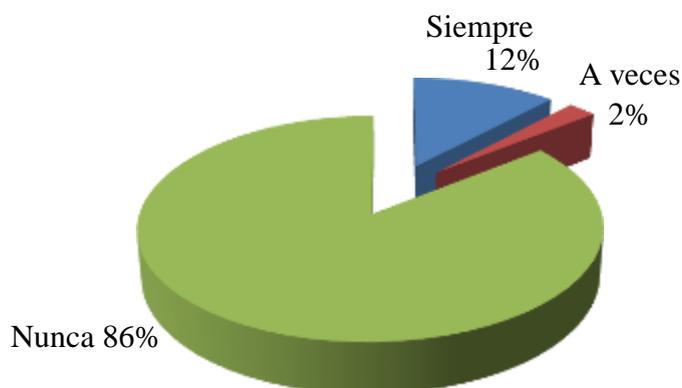


Figura 16 *Propician la Formación ética – Profesional de acuerdo a las normas del ejército*

**Elaborado:** Joseph J. Dueñas y Nilson Díaz Sánchez

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tabla 16, de los cadetes encuestados, el 86% afirman que nunca propiciaron con ética profesional, saliendo de su coyuntura de formación de acuerdo a las normas del ejército, el 2% afirmó que a veces en oportunidad se fomentó la formación ético profesional en relación a las normas del ejército y el 12% contestó que siempre se detalló una formación integral ético profesional, siempre respetando las normas del ejército.

PREGUNTA 17.- ¿Demuestran los valores forjados durante su formación en la orientación profesional?

Tabla 17 *Demuestran los valores forjados durante su formación en la orientación profesional*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	8	10
A veces	64	76
Nunca	12	14
TOTAL	84	100

**Fuente:** Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos. 4to Año

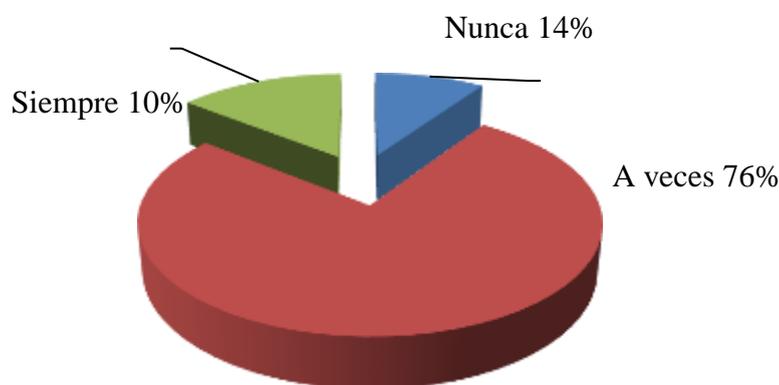


Figura 17 capacidad de conocimiento actualizados y acorde a la coyuntura

**Elaborado:** Joseph J. Dueñas y Nilson Díaz Sánchez

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tabla 17, del total de cadetes encuestados, el 76% contestan y afirman que a veces los Oficiales demuestran los valores adquiridos durante su formación y orientación profesional, el 14% afirman que nunca demostraron y mucho menos practicaron los valores adquiridos en su formación y el 10% afirmaron que sí, los Oficiales demuestran todos sus valores adquiridos durante su formación, las cuales permiten una buena orientación para los demás.

PREGUNTA 18.- ¿La Escuela en formación controla la conducta del oficial recientemente egresado?

Tabla 18 *La Escuela en formación controla la conducta del oficial recientemente egresado*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	30	36
Nunca	6	7
A veces	12	14
No precisa	36	43
TOTAL	84	100

**Fuente:** Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos. 4to Año

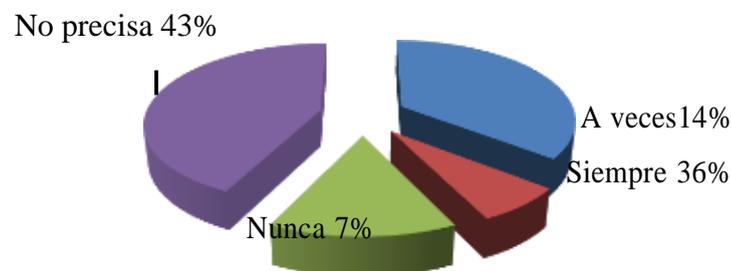


Figura 18 *La Escuela en formación controla la conducta del oficial recientemente egresado*

**Elaborado:** Joseph J. Dueñas y Nilson Díaz Sánchez

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tabla 18, los cadetes al ser encuestados, de la totalidad de ellos, responden el 43% no precisa con exactitud que la escuela controle la conducta de los oficiales egresados, el 14% de cadetes encuestados precisa que a veces y en ciertos momentos la escuela controla la conducta de sus egresados, un 36% si afirma que los conductos regulares de la escuela controla de manera íntegra la conducta de los egresados y un 7% dice que la escuela no controla la conducta de sus egresados.

PREGUNTA 19.- ¿Los Oficiales se comportan como líderes de acuerdo a su formación vocacional?

Tabla 19 *Se comportan como líderes de acuerdo a su formación vocacional*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
SIEMPRE	60	71
A VECES	14	17
NUNCA	10	12
TOTAL	84	100

**Fuente:** Cadetes de la Escuela Militar de chorrillos. 4to Año

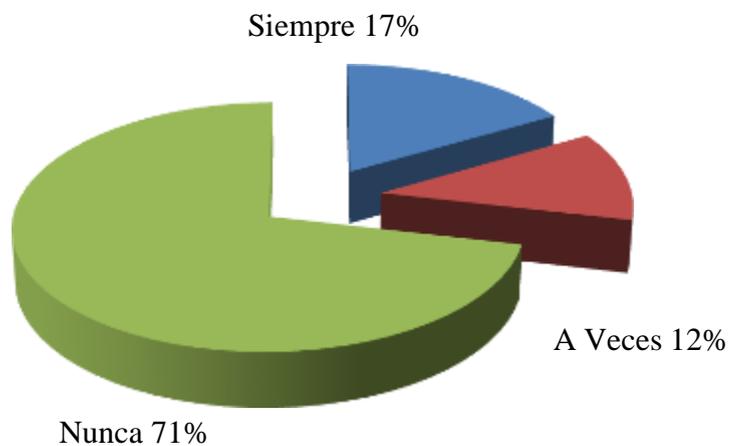


Figura 19 *Se comportan como líderes de acuerdo a su formación vocacional*

**Elaborado:** Joseph J. Dueñas y Nilson Díaz Sánchez

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tabla 19, considerando al total de cadetes encuestados, afirman que el 71% demuestran liderazgo, el 17% puntualizan que a veces demuestran tener liderazgo pero no en su amplitud y el 12% precisa que nunca los oficiales demostraron liderazgo en sus responsabilidades.

PREGUNTA 20.- ¿Demuestran valores sociales una vez egresados de la EMCH?

Tabla 20 *Demuestran valores sociales una vez egresados de la EMCH*

ALTERNATIVAS	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Siempre	70	83
A veces	10	12
Nunca	4	5
TOTAL	84	100

**Fuente:** Cadetes de la Escuela Militar de chorrillos

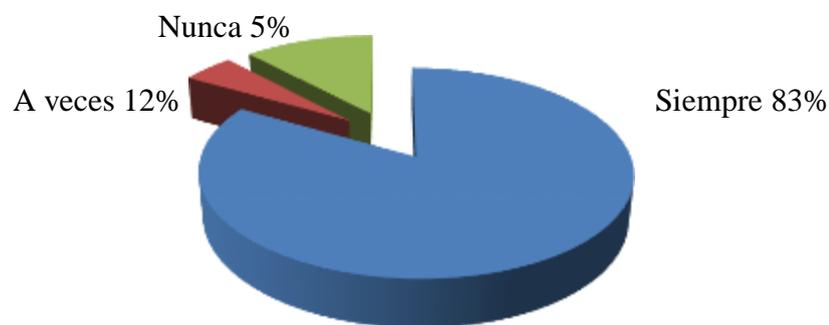


Figura 20 *Demuestran valores sociales una vez egresados de la EMCH*

**Elaborado:** Joseph J. Dueñas y Nilson Díaz Sánchez

### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De acuerdo a la tabla 20, del total de cadetes encuestados, el 83% responden que demuestran los diferentes valores, pero en un contexto social, el 12% dicen que a veces los oficiales demuestran sus valores sociales y el 5% contesta que nunca demostraron su conducta debida y mucho menos sus valores sociales.

## 5.2 Análisis Inferencial

### Hipótesis General

Existe relación directa y significativa entre los conocimientos militares del subalterno y el desempeño profesional de los oficiales egresados de la Escuela Militar de Chorrillos “Francisco Bolognesi” – 2021

Hipótesis nula: No Existe relación directa y significativa entre los conocimientos militares del subalterno y el desempeño profesional de los oficiales egresados de la Escuela Militar de Chorrillos “Francisco Bolognesi” – 2021.

Tabla 21 Prueba de Chi cuadrado para la prueba de hipótesis general

**Tabla cruzada Desempeño Profesional (Agrupada)\* Conocimiento Militar (Agrupada)**

		Conocimiento Militar (Agrupada)			Total	
		Siempre	A veces	Nunca		
Desempeño Profesional (Agrupada)	Siempre	Recuento	20	6	4	30
		Recuento esperado	16,1	8,6	5,4	30,0
	A veces	Recuento	24	12	8	44
		Recuento esperado	23,6	12,6	7,9	44,0
	Nunca	Recuento	1	6	3	10
		Recuento esperado	5,4	2,9	1,8	10,0
Total	Recuento	45	24	15	84	
	Recuento esperado	45,0	24,0	15,0	84,0	

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,939 <sup>a</sup>	4	,041
Razón de verosimilitud	10,826	4	,029
Asociación lineal por lineal	5,633	1	,018
N de casos válidos	84		

a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,79.

Fuente: Elaboración propia en el programa SPSS con datos de la encuesta

En la tabla 21, se muestra el resultado de la prueba de Chi Cuadrado que se elaboró mediante el programa SPSS26. Esto permitió validar la hipótesis general. En la tabla se muestra como valor de significación asintótica 0,041. Este valor es menor que 0,05 (Valor de p convencional). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En ese sentido, existe relación directa y significativa entre los conocimientos militares del subalterno y el desempeño profesional de los oficiales egresados de la Escuela Militar de Chorrillos “Francisco Bolognesi” – 2021.

### Hipótesis Específica 1:

HE1: Existe relación directa y significativa entre el rol y desempeño profesional de los oficiales de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2021.

Hnula: No Existe relación directa y significativa entre el rol y desempeño profesional de los oficiales de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2021.

Tabla 22 Prueba de Chi cuadrado para la prueba de hipótesis específica 1

Desempeño Profesional (Agrupada)		Roles		Total	
		Siempre	Nunca		
	Siempre	Recuento	12	18	30
		Recuento esperado	4,3	25,7	30,0
	A veces	Recuento	0	44	44
		Recuento esperado	6,3	37,7	44,0
	Nunca	Recuento	0	10	10
		Recuento esperado	1,4	8,6	10,0
Total	Recuento	12	72	84	
	Recuento esperado	12,0	72,0	84,0	

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25,200 <sup>a</sup>	2	,000
Razón de verosimilitud	28,519	2	,000
Asociación lineal por lineal	19,142	1	,000
N de casos válidos	84		

a. 2 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,43.

Fuente: Elaboración propia en el programa SPSS con datos de la encuesta

En la tabla 22, se muestra el resultado de la prueba de Chi Cuadrado que se elaboró mediante el programa SPSS26. Esto permitió validar la hipótesis específica 1. En la tabla se muestra como valor de significación asintótica 0,000. Este valor es menor que 0.05 (Valor de p convencional). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En ese sentido, existe relación directa y significativa entre el rol y el desempeño profesional de los oficiales de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2021.

### Hipótesis Específica 2:

HE2: Existe relación directa y significativa entre el desempeño y Formación Militar profesional de los oficiales del Arma de Infantería egresados de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2021.

H nula: No Existe relación directa y significativa entre el desempeño y Formación Militar profesional de los oficiales del Arma de Infantería egresados de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2021.

Tabla 23 Prueba de Chi cuadrado para la prueba de hipótesis específica 2

**Tabla cruzada Desempeño Profesional (Agrupada)\*Formación Militar Profesional**

		Formación ética – Profesional			Total
		Siempre	A veces	Nunca	
Desempeño Profesional (Agrupada)	Siempre	Recuento	10	2	18
		Recuento esperado	3,6	,7	25,7
	A veces	Recuento	0	0	44
		Recuento esperado	5,2	1,0	37,7
	Nunca	Recuento	0	0	10
		Recuento esperado	1,2	,2	8,6
Total	Recuento	10	2	72	
	Recuento esperado	10,0	2,0	72,0	

### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	25,200 <sup>a</sup>	4	,000
Razón de verosimilitud	28,519	4	,000
Asociación lineal por lineal	18,262	1	,000
N de casos válidos	84		

a. 5 casillas (55,6%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,24.

En la tabla 23, se muestra el resultado de la prueba de Chi Cuadrado que se elaboró mediante el programa SPSS26. Esto permitió validar la hipótesis específica 2. En la tabla se muestra como valor de significación asintótica 0,000. Este valor es menor que 0.05 (Valor de p convencional). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En ese sentido, existe relación directa y significativa entre el desempeño y Formación Militar profesional de los oficiales del Arma de Infantería egresados de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2021.

### Hipótesis Específica 3:

HE3: Existe relación directa entre los Conocimientos militares y el desempeño profesional de los Oficiales de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” – 2021.

H nula: No existe relación directa entre los Conocimientos militares y el desempeño profesional de los Oficiales de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” – 2021

Tabla 24 Prueba de Chi cuadrado para la prueba de hipótesis específica 3

**Tabla cruzada Desempeño Profesional \* Conocimiento Militar**

		Conocimiento Militar			Total	
		Siempre	A veces	Nunca		
Desempeño Profesional	Siempre	Recuento	20	6	4	30
		Recuento esperado	16,1	8,6	5,4	30,0
	A veces	Recuento	24	12	8	44
		Recuento esperado	23,6	12,6	7,9	44,0
	Nunca	Recuento	1	6	3	10
		Recuento esperado	5,4	2,9	1,8	10,0
Total	Recuento	45	24	15	84	
	Recuento esperado	45,0	24,0	15,0	84,0	

#### Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	9,939 <sup>a</sup>	4	,041
Razón de verosimilitud	10,826	4	,029
Asociación lineal por lineal	5,633	1	,018
N de casos válidos	84		

a. 2 casillas (22,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es 1,79.

Fuente: Elaboración propia en el programa SPSS con datos de la encuesta

En la tabla 24, se muestra el resultado de la prueba de Chi Cuadrado que se elaboró mediante el programa SPSS26. Esto permitió validar la hipótesis específica 3. En la tabla se muestra como valor de significación asintótica 0,041. Este valor es menor que 0,05 (Valor de p convencional). Por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. En ese sentido, existe relación directa entre los Conocimientos militares y el desempeño profesional de los Oficiales de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” – 2021.

### 5.3 Discusión de resultados.

En el presente trabajo de investigación, los conocimientos militares que tienen los oficiales Subalternos van en estrecha relación con su desempeño profesional, esto nos muestra que la población evaluada, causa un efecto positivo en su formación, ya que los conocimientos militares adquiridos en su formación, han permitido tener un eficiente desempeño profesional, trayendo como consecuencia una formación pertinente como lo exige las normas militares y el contexto real.

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

Para que los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación estén claramente definidos, fueron respaldados con las investigaciones tomadas en cuenta como antecedentes en este estudio, tanto nacionales como internacionales, trabajos formulados por otros autores ya validados, es decir, que dichas investigaciones tienen similares resultados con el estudio actual.

Desde este punto de vista podemos afirmar que si existe una relación directa y significativa entre las variables de estudio, “Conocimientos militares” y ”Desempeño profesional”, además podemos validar dicha afirmación, con la debida sustentación de las bases teóricas tomadas en cuenta en este trabajo de investigación.

En relación a nuestras hipótesis podemos extraer lo siguiente:

En relación a la hipótesis general, el valor calculado por la Chi cuadrada, se muestra el resultado de la prueba de Chi Cuadrado que se elaboró mediante el programa SPSS26. Nos ha permitido validar la hipótesis específica 1. Si observamos en la tabla, el valor de significación asintótica 0,000. Este valor es menor que 0.05 (Valor de p convencional). Este valor rechaza de manera directa la hipótesis nula y se acepta la hipótesis la validez de la alterna. Por lo tanto podemos afirmar con seguridad que si existe relación directa y significativa entre los conocimientos y el desempeño profesional de los oficiales de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2021.

El mismo tratamiento con el uso de la Chi cuadrada, se hizo con las demás hipótesis específicas las características que se observó en las tablas, fue que el valor de significación asintótica fue de 0,000. Y podemos decir que este valor es menor que 0.05 (Valor de p convencional). Y como lo dijimos, este valor rechaza a la hipótesis nula y se acepta la validez de la hipótesis alterna. Entonces podemos afirmar que en el presente trabajo de investigación si se llegó a la conclusión que existe relación directa y significativa entre los conocimientos y el desempeño profesional de los oficiales de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2021.

## CONCLUSIONES

### **Primera Conclusión**

Tomando en consideración los resultados del análisis inferencial de la tabla 21 la prueba de Chi Cuadrado permitió validar la hipótesis general con un valor de significación asintótica 0,041, siendo menor que 0,05 (Valor de p convencional) se acepta la hipótesis alterna y en ese sentido, existe relación directa y significativa entre los conocimientos militares del subalterno y el desempeño profesional de los oficiales egresados de la Escuela Militar de Chorrillos “Francisco Bolognesi” – 2021.

### **Segunda Conclusión**

Luego de observados los resultados en la presente investigación, se concluye que en consideración a la tabla 22, la prueba de Chi Cuadrado permitió validar la hipótesis específica 1 con un valor de significación asintótica 0,000. Este valor es menor que 0.05 (Valor de p convencional). Por lo tanto se acepta la hipótesis alterna. En ese sentido, existe relación directa y significativa entre el rol y el desempeño profesional de los oficiales de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2021.

### **Tercera Conclusión**

Se concluye que existe una relación significativa entre el desempeño y Formación Militar profesional de los oficiales del Arma de Infantería egresados de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” – 2021, en base a los resultados de la tabla 23, que muestra la prueba de Chi Cuadrado con un valor de significación asintótica 0,000. Este valor es menor que 0.05 (Valor de p convencional), por lo tanto se acepta la hipótesis alterna.

## **RECOMENDACIONES**

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

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

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

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

## BIBLIOGRAFÍA

- Ancker, C. (2013), La evolución del mando tipo misión en la doctrina del Ejército de EUA, desde 1905 hasta el presente. *Military Review Hispanoamerica*, 64-76.  
<https://www.yumpu.com/es/document/view/43055237/6syfsuvyu>
- Arias, F. (2012). *Tipos y diseño de la investigación*. Panapo. [http://planificaciondeproyecto.semirarismendi.blogspot.com/2013/04/tipos-y-diseno-de-la-investigacion\\_21.html](http://planificaciondeproyecto.semirarismendi.blogspot.com/2013/04/tipos-y-diseno-de-la-investigacion_21.html).
- Bisetti, J. (2015). *Motivación y desempeño laboral en el personal subalterno de una institución* [Tesis de licenciatura, Universidad Cesar Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110/bisetti\\_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110/bisetti_tj.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bonilla, E. (2020). *Propuesta de un Sistema Integral de Evaluación del Desempeño Profesional del personal militar* [Tesis de Maestría, Universidad de las Fuerzas Armadas]. <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/23272/1/T-ESPE-044126.pdf>
- Bordonado, J. (2016). *Nueva Estrategia Europea de Seguridad. Análisis GESI 2016*. Grupo de Estudios en Seguridad Internacional. <http://www.seguridadinternacional.es/?q=es/content/nueva-estrategia-europea-de-seguridad>
- Burga, G., & Wiese, S. (2018). *Motivación y desempeño laboral del personal administrativo en una empresa agroindustrial de la región Lambayeque* [Tesis de Maestría, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo].  
[http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1108/TM\\_BurgaVasquezGuisela\\_WieseEslavaSandra.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.usat.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12423/1108/TM_BurgaVasquezGuisela_WieseEslavaSandra.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Castellanos, C. (2014). *La Importancia de la Formación Ética Profesional Militar y su Integración en el Adiestramiento Operacional* [Tesis de Especialización, Instituto Universitario del Ejército Argentino]. [http://www.cefadigital.edu.ar/bitstream/1847939/391/1/TFI%20ECS%202014-C1I3\\_13.pdf](http://www.cefadigital.edu.ar/bitstream/1847939/391/1/TFI%20ECS%202014-C1I3_13.pdf)
- Costa, F. (2020). *Saludos del Director. Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”*. <https://www.escuelamilitar.edu.pe/saludo>

- Cruz, B. (2008). *La disciplina militar del personal de oficiales y tropa, vista desde la sociología de la educación*. [Tesis de Licenciatura, Universidad pedagógica nacional]. <http://200.23.113.51/pdf/25455.pdf>
- Economia.org. (2006). *Definición de rol*. <https://economia.org/rol.php#:~:text=Un%20rol%20es%20un%20papel,de%20empleado%20en%20una%20empresa.>
- Guisa, R. (2015). *Calidad de la enseñanza docente y rendimiento académico de oficiales del diplomado de liderazgo y gestión del batallón de infantería motorizado del Ejército del Perú. Año 2014* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/897/TD%20CE%20G927%202015.pdf?cv=1>
- Hernández, S., Fernández, C., & Batista, M. (2016). *Metodología de la Investigación Mexicana*. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wpcontent/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Instituto Español de Estudios Estratégicos. (13 de agosto de 2018). *Qué es la ética militar*. [https://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs\\_marco/2018/DIEEEM162018\\_EticaMilitar\\_JAMoliner.pdf](https://www.ieee.es/Galerias/fichero/docs_marco/2018/DIEEEM162018_EticaMilitar_JAMoliner.pdf)
- Instituto Interamericano de Derechos Humanos. (2009). *Reflexiones sobre la profesión militar*. <https://www.iidh.ed.cr/IIDH/media/1747/reflexiones-sobre-la-profesion-militar-2008.pdf>
- Janayo, O. (2019). *El sentido de pertenencia y desempeño laboral en los colaboradores de la fundación Cavour Aramayo*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Mayor de San Andrés]. <https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/25258/T1296.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jeri, K. (2017). *Estilo de Liderazgo de los cadetes de un Centro de Formación Militar de Oficiales de Lima, 2017*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Alas Peruanas]. <https://hdl.handle.net/20.500.12990/2559>
- Martínez, A. (8 de julio de 2021). *Conocimiento*. <https://conceptodefinicion.de/conocimiento/>

- Montalvo, W. (2011). *El clima organizacional y su influencia en el desempeño docente en las Instituciones Educativas del nivel de educación secundaria de la UGEL 15 de Huarochirí - 2008*. [Tesis de Maestría, Universidad Enrique Guzmán y Valle]. [https://www.academia.edu/29112148/UNIVERSIDAD\\_NACIONAL\\_DE\\_EDUCACI%C3%93N](https://www.academia.edu/29112148/UNIVERSIDAD_NACIONAL_DE_EDUCACI%C3%93N)
- Padilla, P. (2016). *Gestión del empleo público. La evaluación del desempeño en la mejora de la eficiencia administrativa*. Bosch Editor. [https://pedropadillaruz.es/download\\_libro.php](https://pedropadillaruz.es/download_libro.php)
- Palacios, J. (2015). *Propuesta de diseño del modelo de evaluación de desempeño para el personal militar de la Armada del Ecuador en el ámbito de competencias comportamentales* [Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4874/1/T1884-MDTH-Palacios-Propuesta.pdf>
- Perdomo, J., & Valera, J. (2008). Pasado, Presente y Futuro de la Estadística y Probabilidad Aplicada en Defensa y Seguridad Nacional. *Centro Estudiantil de Investigación Universidad Central de Venezuela*. [https://www.researchgate.net/profile/Jhoner-Perdomo/publication/267402043\\_Pasado\\_Presente\\_y\\_Futuro\\_de\\_la\\_Estadistica\\_y\\_Probabilidad\\_Aplicada\\_en\\_Defensa\\_y\\_Seguridad\\_Nacional/links/570ff00e08ae19b1869386c5/Pasado-Presente-y-Futuro-de-la-Estadistica-y-Probab](https://www.researchgate.net/profile/Jhoner-Perdomo/publication/267402043_Pasado_Presente_y_Futuro_de_la_Estadistica_y_Probabilidad_Aplicada_en_Defensa_y_Seguridad_Nacional/links/570ff00e08ae19b1869386c5/Pasado-Presente-y-Futuro-de-la-Estadistica-y-Probab)
- Pérez, J., & Gardey, A. (2008). *Definición de formación*. <https://definicion.de/formacion/>
- Pinto, D. (2020). *Desempeño laboral docente y percepción de la ética profesional en la Escuela Militar de Chorrillos – 2018* [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4498/TD%20CE%20P59%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Real Academia Española. (2001). *Definición de Profesional*. <https://www.rae.es/drae2001/profesional>

- Subaldo, L. (2012). *Las repercusiones del desempeño docente en la satisfacción y el desgaste del profesorado*. [Tesis de Doctorado, Universitat de Valencia].  
<https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/24703/Tesis%20Doctorado%20%20Lucia%20Subaldo.pdf?sequence=1>
- Tamayo, A., & Tamayo, J. (2008). *Metodología de la investigación*. [www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/zll/metodologia-investigacion.html](http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2012/zll/metodologia-investigacion.html)
- Tantaleán, L., Vargas, M., & López, O. (marzo de 2016). El Monitoreo Pedagógico en el Desempeño Profesional Docente. *Didáctica, Innovación y Multimedia* (33) 1-11.  
<https://raco.cat/index.php/DIM/article/view/306806>.
- Ucha, F. (enero de 2009). *Definición de Perfil*.  
<https://www.definicionabc.com/general/perfil.php>
- Urbina, O., Soler, S., & Otero, M. (2015). Evaluación del desempeño del Profesional de Enfermería del Servicio de Neonatología: Educación Media Superior. *Revista Cubana de Enfermería*, 32(1), 87-97. [www.bvs.sld.cu/revistas/ems/vol20\\_1\\_06/ems04106.htm](http://www.bvs.sld.cu/revistas/ems/vol20_1_06/ems04106.htm)
- Wikipedia. (12 de diciembre de 2021). *Ciencia militar*.  
[https://es.wikipedia.org/wiki/Ciencia\\_militar](https://es.wikipedia.org/wiki/Ciencia_militar)
- Yana, M. (2021). *Motivación y desempeño laboral del personal de la Super Intendencia nacional de los Registros Públicos (SUNARP) San Borja – Lima 2018* [Tesis de Bachiller, Universidad Peruana de las Americas]. <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/1134/YANA%20QUISPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

**ANEXOS**

## Anexo 01. Instrumento de Recolección

CUESTIONARIO SOBRE LOS CONOCIMIENTOS MILITARES DEL OFICIAL SUBALTERNO Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL OFICIAL DEL EJÉRCITO DEL PERU 2021

CONDICIÓN	CÓDIGO	FECHA

### CUESTIONARIO – DIRIGIDA 22 CADETES

#### PREGUNTAS DE DIAGNÓSTICO

##### INSTRUCCIÓN

**A. A continuación se presenta una serie de ítems para que sean respondidos en términos de frecuencia. Lea detenidamente cada enunciado, marque una sola alternativa con una X dentro de la casilla correspondiente. La escala de frecuencias consta de tres (3) opciones de la siguiente manera:**

<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
Siempre	A veces	Nunca
<b>S</b>	<b>AV</b>	<b>N</b>

Solicitamos absoluta sinceridad en sus respuestas, pues de ellas depende el éxito de la investigación.

Nº	Ítems	Escala		
		Siempre	A veces	Nunca
01	¿El responsable como instructor, muestra capacidad de conocimiento actualizada y acorde a la coyuntura?			
02	¿Los Oficiales Subalternos actúan con los principios de la ética Militar?			
03	¿De acuerdo al momento, los oficiales subalternos toman decisiones convenientes para fomentar el bien común?			
04	¿Los oficiales Subalternos conocen y presentan documentos de acuerdo al reglamento militar?			
05	¿Los Oficiales Subalternos aplican las normas militares de acuerdo al principio Ético – Militar?			
06	¿Interactúan en todo momento con los cadetes a su mando?			
07	¿Los Oficiales Subalternos impulsan y orientan con conocimientos actualizados para el bien del cadete?			
08	El Oficial Subalterno, es capaz de promover soluciones a los problemas militares que se presentan			
09	¿Los oficiales Subalternos son coherentes en la toma de decisiones?			
10	¿El Oficial Subalterno participa en su formación a través de capacitaciones profesionales?			
11	¿El Oficial Subalterno, es determinante su desempeño en la formación de los futuros Oficiales del Ejército?			
12	¿El Oficial subalterno demuestra capacidad en la toma de decisiones en los problemas que se presentan a diario?			
13	La Ética y la Moral militar, ¿Es parte de la del perfil de los Oficiales Subalternos que están al mando?			
14.	Los Oficiales Subalternos conocen los criterios de formación en relación a la ética y la moral?			
15.	Los principios y valores de los Oficiales Subalternos al mando son coherentes al momento de tomar decisiones pertinentes?			
16	El Oficial subalterno demuestra liderazgo en el grupo a nivel táctico de sección			
17	¿Los Oficiales Subalternos demuestran capacidades y destrezas estratégicas para conllevar de manera óptima del grupo?			
18	¿Conocen metodologías estratégicas relacionadas con el espacio educativo, para fomentar el liderazgo?			
19	Los Oficiales Subalternos ¿Conocen los valores institucionales en su amplitud?			

20	Los Oficiales practican los valores instituciones, direccionados a la formación del grupo			
21	Si conocen, ¿En qué grado coadyuvan, fomentando los valores institucionales en su amplitud?			
22	¿Conocen los espacios estratégicos del clima organizacional e imagen de la institución castrense?			
23	¿Los Oficiales Subalternos fomentan actividades de proyección social en relación con los valores institucionales?			
24	Demuestran estar capacitados para aplicar conocimientos militares, valores institucionales, imagen institucional, en objetivos a nivel de grupo.			

¡GRACIAS POR SU GENTIL COLABORACIÓN!

## Anexo 02: Matriz de Consistencia

**Título:** Conocimientos militares del oficial subalterno y el desempeño profesional del oficial del ejército del Perú 2021

<i>PROBLEMAS</i>	<i>OBJETIVOS</i>	<i>HIPÓTESIS</i>	<i>VARIABLES</i>	<i>DIMENSIONES</i>	<i>INDICADORES</i>	<i>DISEÑO METODOLÓGICO E INSTRUMENTOS</i>
<b>Problema General</b> ¿Cuál es la relación de los conocimientos militares de los oficiales subalternos y el desempeño profesional de los oficiales egresados de la Escuela Militar de Chorrillos “Francisco Bolognesi”?	<b>Objetivo General</b> Determinar la relación existente entre los conocimientos militares del oficial subalterno y el desempeño profesional del oficial egresado de la Escuela Militar de Chorrillos “Francisco Bolognesi” 2021	<b>Hipótesis General</b> Existe relación directa y significativa entre los conocimientos militares del subalterno y el desempeño profesional de los oficiales egresados de la Escuela Militar de Chorrillos “Francisco Bolognesi” - 2021	Desempeño profesional de los Oficiales	Capacidades pedagógicas	Conocimientos actualizados Toma de decisiones Ética Militar Respeto a las normas de la escuela Interactúa con colegas Comparte experiencias	<b>Tipo / Nivel investigación</b> La investigación es de tipo aplicada Descriptivo – Correlacional (Con característica exploratoria y explicativa) <b>Diseño de investigación</b> Para fines de estudio se ocupará el diseño no experimental transversal, <b>Enfoque de investigación</b> La presente investigación tuvo un enfoque cualitativo-cuantitativo. <b>Técnicas</b> cuantitativas de investigación <b>Instrumentos</b> La encuesta <b>Población</b> 106 cadetes <b>Muestra</b> 106 cadetes <b>Métodos de Análisis de Datos</b> Método Inductivo Método Deductivo Método Descriptivo
<b>Problema Especifico 1</b> <b>P-1</b> ¿Cuál es la relación de los conocimientos militares de los oficiales subalternos y el desempeño axiológico de los oficiales egresados de la escuela militar de chorrillos “Francisco Bolognesi” 2021?	<b>Objetivo Especifico 1</b> Determinar la relación de los conocimientos militares de los oficiales subalternos y el desempeño axiológico de los oficiales egresados de la escuela militar de chorrillos “Francisco Bolognesi” 2021	<b>Hipótesis Especifica 1</b> Existe relación directa y significativa entre el rol, y desempeño profesional de los oficiales de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2021.		Conocimiento militar		
<b>Problema Especifico 2</b> <b>P-2</b> ¿Cuál es la relación entre el conocimiento militar de los oficiales subalternos y las obligaciones propias de los oficiales egresados de la escuela militar de chorrillos “Francisco Bolognesi” 2021?	<b>Objetivo Especifico 2</b> Determinar la relación entre el conocimiento militar de los oficiales subalternos y las obligaciones propias de los oficiales egresados de la escuela militar de chorrillos “Francisco Bolognesi” 2021	<b>Hipótesis Especifica 2</b> Existe relación directa y significativa entre el Rol, desempeño y Formación Militar profesional de los oficiales del Arma de Infantería egresados de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2021.	Pensamiento asertivo		Capacidad de análisis	

### Anexo 03. Definición operacional

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM
Desempeño Profesional de los Oficiales	1. Capacidades pedagógicas	1.1. Conocimientos actualizados 1.2. Elabora documentos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Los oficiales Subalternos conocen y presentan documentos de acuerdo al reglamento militar?</li> <li>• ¿Los Oficiales Subalternos aplican las normas militares de acuerdo al principio Ético – Militar?</li> <li>• ¿Los Oficiales Subalternos impulsan y orientan con conocimientos actualizados para el bien del cadete?</li> </ul>
	2. Responsabilidad Militar	2.1. Capacitación 2.2. Ética Militar 2.3. Toma decisiones 2.4. Respeto Normas Institucionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿El responsable como instructor, muestra capacidad de conocimiento actualizada y acorde a la coyuntura?</li> <li>• ¿El responsable como instructor, muestra capacidad de conocimiento actualizada y acorde a la coyuntura?</li> <li>• ¿El responsable como instructor, muestra capacidad de conocimiento actualizada y acorde a la coyuntura?</li> <li>• ¿Interactúan en todo momento con los cadetes a su mando?</li> <li>• ¿Los oficiales Subalternos son coherentes en la toma de decisiones?</li> <li>• ¿El Oficial Subalterno participa en su formación a través de capacitaciones profesionales?</li> </ul>
	3. Relaciones interpersonales	3.1. Interactúa con colegas 3.2. Mejora calidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿El Oficial Subalterno, es determinante su desempeño en la formación de los futuros Oficiales del Ejército?</li> <li>• ¿El Oficial subalterno demuestra capacidad en la toma de decisiones en los problemas que se presentan a diario?</li> <li>• La Ética y la Moral militar, ¿Es parte de la del perfil de los Oficiales Subalternos que están al mando?</li> <li>• Los Oficiales Subalternos conocen los criterios de formación en relación a la ética y la moral?</li> <li>• Los principios y valores de los Oficiales Subalternos al mando son coherentes al momento de tomar decisiones pertinentes?</li> <li>• Los Oficiales Subalternos ¿Conocen los valores instituciones en su amplitud?</li> </ul>
Conocimiento militar	Pensamiento Asertivo	1.1. Conocimiento específico 1.2. Habilidades Militares 1.3. Pensamiento crítico	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Oficial subalterno demuestra liderazgo en el grupo a nivel táctico de sección</li> <li>• ¿Conocen metodologías estratégicas relacionadas con el espacio educativo, para fomentar el liderazgo?</li> <li>• Los Oficiales practican los valores instituciones, direccionados a la formación del grupo</li> <li>• Si conocen, ¿En qué grado coadyuvan, fomentando los valores institucionales en su amplitud?</li> <li>• ¿Conocen los espacios estratégicos del clima organizacional e imagen de la institución castrense?</li> <li>• Demuestran estar capacitados para aplicar conocimientos militares, valores institucionales, imagen institucional, en objetivos a nivel de grupo.</li> </ul>
	Formación Militar temporal	2.1. Solución de problemas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El Oficial Subalterno, es capaz de promover soluciones a los problemas militares que se presentan</li> <li>• El Oficial subalterno demuestra liderazgo en el grupo a nivel táctico de sección</li> <li>• ¿Conocen los espacios estratégicos del clima organizacional e imagen de la institución castrense?</li> </ul>

## Anexo 04 : validación de expertos



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS  
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"  
VALIDACIÓN DE EXPERTOS

## I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: CARLOS RODRIGUEZ CRISANTO  
 1.2 Grado académico: DOCTOR  
 1.3 Cargo e institución donde labora: DOCENTE ENCU  
 1.4 Título de la Investigación: CONOCIMIENTOS MILITARES DEL OFICIAL SWALTEPAG Y EL DESARROLLO PROFESIONAL DEL OFICIAL DEL EP 2021  
 1.5 Autor del instrumento: 1- DIAZ SANCHEZ ANDREA  
2- DURAN QUISE JOSEFA  
 1.6 Licenciatura/ Mención: CIENCIAS MILITARES CON MENCIÓN EN ADM  
 1.7 Nombre del instrumento: Juicio de expertos CUESTIONARIO DE CONOCIMIENTO MILITAR

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Era formulado con un lenguaje apropiado					81
2. OBJETIVIDAD	Era expresado en conductas o hechos					90
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					90
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					87
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de esencial y entidad					90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio					86
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio					89
8. COHERENCIA	Entre los índices, mediciones, dimensiones y variables					90
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio					87
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías					84
SUB TOTAL						874
TOTAL						87

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total a 0,20): ..... 17

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Excelente

Lugar y fecha: Chorrillos, 30 sep 2021



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS  
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"  
VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: JULIO PEÑA CORDOVA  
 1.2 Grado académico: Doctor  
 1.3 Cargo e institución donde labora: DOCENTE EMCH  
 1.4 Título de la Investigación: CONOCIMIENTOS MILITARES DEL OFICIAL SUBALTERNO Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL OFICIAL DEL EP 2021  
 1.5 Autor del instrumento: 1- CAD W INF DIAZ SANCHEZ NILSON  
 2- CAD W INF DUCRASQUISPE JOSEPH  
 1.6 Licenciatura/ Mención: CIENCIAS MILITARES CON MENCIÓN EN ADM  
 1.7 Nombre del instrumento: Juicio de expertos: CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS OFICIALES

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					85
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					90
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					80
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					84
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					80
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					87
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					90
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					80
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					90
SUB TOTAL						856
TOTAL						86

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20): 17

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Excelente

Lugar y fecha: Chorrillos, 30 Sep 2021

[Firma]  
DNI: 07657554



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS  
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"  
VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Julio Peña Cornejo
- 1.2 Grado académico: Doctor
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente EMCH
- 1.4 Título de la Investigación: CONOCIMIENTOS MILITARES DEL OFICIAL SUBALTERNADO Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL OFICIAL DEL EP 2021
- 1.5 Autor del instrumento: 1. CAD M INE DIAZ SANCHEZ NILSON  
2. CAD M INT DUEÑAS GUISOPE JOSEPH
- 1.6 Licenciatura/ Mención: CIENCIAS MILITARES CON MENCIÓN EN ADM.
- 1.7 Nombre del instrumento: Juicio de expertos CUESTIONARIO DE CONOCIMIENTO MILITAR

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	VALORES				
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado por un lenguaje apropiado					84
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					90
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					86
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					85
5. SUFICIENCIA	Cumple los aspectos de cantidad y calidad					90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para evaluar aspectos del estudio					80
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio					85
8. COHERENCIA	Entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					90
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio					90
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas parmas en la investigación y construcción de teorías					87
SUB TOTAL						867
TOTAL						87

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20): ..... 17

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Excelente

Lugar y fecha: Chorrillos, 30 Sep 2021  
  
 DNJ: 0765254



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS  
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"  
VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: LUIS BAZAN TANQUIA
- 1.2 Grado académico: MÁGISTER
- 1.3 Cargo e institución donde labora: DOCENTE EMCH
- 1.4 Título de la Investigación: COMPORTAMIENTOS MILITARES DEL OFICIAL SUBALTERNADO Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL OFICIAL DEL EP 2021
- 1.5 Autor del instrumento: 1- CAP IV INF DIAZ GARCIA ALISSA  
2- CAP IV INF DUEÑAS QUIROGA JOSEPH
- 1.6 Licenciatura/ Mención: CIENCIAS MILITARES CON MENCIÓN EN ADM
- 1.7 Nombre del instrumento: Juicio de expertos CUESTIONARIO DE CONOCIMIENTO MILITAR

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	VALORACIÓN				
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado					90
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conclusiones observables					85
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					90
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					87
5. SUPICIENCIA	Cumple los aspectos de cantidad y calidad					90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio					90
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio					81
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables					87
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					86
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas parais en la investigación y construcción de teorías					90
SUB TOTAL						876
TOTAL						88

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0,20): ..... 18 .....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Excelente .....

Lugar y fecha: Chorrillos, 30 sep 2021



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS  
"CORONEL FRANCISCO BULOAGNEN"  
VALIDACIÓN DE EXPERTOS

1. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: LUIS BAZAN TANCHIVA  
 1.2 Grado académico: MAESTRO  
 1.3 Cargo e institución donde labora: DOCENTE EMCH  
 1.4 Título de la Investigación: COMPORTAMIENTOS MILITARES DEL OFICIAL SUBALTERNO Y CA DESARROLLO PROFESIONAL DEL OFICIAL DEL EP 2021  
 1.5 Autor del instrumento: 1- CAD IV INF QUIRO SANCHEZ NILTON  
 2- CAD IV INF QUISPE QUISPE JOSEPH  
 1.6 Licenciatura/Mención: CIENCIAS MILITARES CON MENCIÓN EN ADM  
 1.7 Nombre del instrumento: Juicio de expertos CUESTIONARIO DEL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS OFICIALES

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Este símbolo con un lenguaje apropiado					85
2. OBJETIVIDAD	Esta expresión en remite a observables					90
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					90
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					80
5. SUFICIENCIA	Cubre de los aspectos de cantidad y calidad.					90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					85
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					90
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, divisiones y variables.					87
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					90
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					80
SUB TOTAL						867
TOTAL						87

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20): ..... 17

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Excelente

Lugar y fecha: Chorrillos, 80 sep 2021



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS  
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"  
VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: CAMARGO RODRIGUEZ CRISANTO  
 1.2 Grado académico: DOCTOR  
 1.3 Cargo e institución donde labora: DOCENTE EMCH  
 1.4 Título de la Investigación: COMPORTAMIENTOS MILITARES DEL OFICIAL SUBALTERNOS Y EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL OFICIAL DEL EP 2021  
 1.5 Autor del instrumento: 1- CAP IV INF DIAZ SANCHEZ NUSON  
 2- CAP IV INF DURAN QUIROGA JOSEFA  
 1.6 Licenciatura/ Mención: CIENCIAS MILITARES CON MENCIÓN EN ADM  
 1.7 Nombre del instrumento: Juicio de expertos CUESTIONARIO DEL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS OFICIALES

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	VALORACIÓN CUANTITATIVA				
		Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	May Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					90
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					81
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología					90
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					87
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad					90
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio					85
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio					87
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables					90
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					85
10. CONVENIENCIA	Genera nuevos puntos en la investigación y construcción de teorías.					90
SUB TOTAL						875
TOTAL						88

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20): 18

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Excelente

Lugar y fecha: Chorrillos, 30 Sep. 2021





61	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
62	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4
63	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4
66	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
67	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
68	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4
71	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
72	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
73	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4
75	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
76	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
77	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
80	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
81	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
83	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4
85	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
86	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
87	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4
88	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
89	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
91	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
93	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4

94	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
96	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
97	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
99	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
100	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
101	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
102	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4