

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”



**FORMACIÓN CASTRENSE Y LIDERAZGO MILITAR DE LOS
CADETES DE INFANTERÍA DE LA COMPAÑÍA DE 4TO AÑO DE LA
ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS, AÑO 2024**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en Ciencias
Militares con Mención en Administración**

Autores:

Bach. Nayer Alberto Besares Munives (0000-0003-2323-6678)

Bach. Francisco Rafael Coronel León (0009-0001-4792-9904)

Revisor General:

Mg Jorge Luis Bonilla Ferreyra

LINEA DE INVESTIGACION

Educacion por la Paz

Lima – Perú

2024

GRADO DE SIMILITUD



Página 2 of 109 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trn:oid::12350:414657677

19% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 18%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 11%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS

CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI

Declaración Jurada de Autoría

Los cadetes Coronel León Francisco Rafael y Besares Munives Nayer Alberto de Cuarto Año del Arma de Infantería, de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, (EMCH “CFB”) identificados con DNI N° 71869425 y N° 71377104 respectivamente, declaramos bajo juramento que:

1. Somos autores de la investigación titulada: “Formación castrense y liderazgo militar de los cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024”.
2. Que, dicha investigación ha sido íntegramente elaborada por los suscritos y que no existe plagio alguno de ideas, texto, o imagen que corresponda a otra persona, grupo o institución; comprometiéndonos a poner a disposición de la EMCH “CFB”, los documentos que acrediten la autenticidad de la información proporcionada; si esto fuera solicitado por la entidad.
3. En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda, ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, tanto en los documentos como en la información aportada. Y nos comprometemos a salir en defensa de la EMCH “CFB” ante cualquier reclamo de terceros que al respecto pudiese sobrevenir.
4. Finalmente, reconocemos, para todos los efectos, que la EMCH “CFB” actúa como tercero de buena fe y está exenta de cualquier responsabilidad.

En honor de lo afirmado y ratificamos, firmamos la presente declaración jurada de autenticidad.

Chorrillos, 24 de marzo del 2024.

Nayer Alberto Besares Munives

DNI 71377104

AUTOR 1

Francisco Rafael Coronel León

DNI 71869425

AUTOR 2

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

Los suscritos, corroboramos la originalidad y autenticidad de la Tesis: “Formación castrense y liderazgo militar de los cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024”, para lo cual firmamos en calidad de asesores y/ o revisor de la mencionada investigación.

NOMBRES Y APELLIDOS**DNI****ASESOR 1**

NOMBRES Y APELLIDOS**DNI****ASESOR 2**

NOMBRES Y APELLIDOS**DNI****REVISOR**



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN – DINVEST

**FORMATO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN EN EL
 REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA EMCH “CFB”**

Formato de autorización para la publicación electrónica en la página web del Repositorio Institucional Digital de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 822, sobre la Ley de los Derechos de Autor, Ley N° 30035 del Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso y Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales RENATI.

1. Datos personales

Autor 1: Nayer Alberto Besares Munives	Autor 2: Francisco Rafael Coronel León
N° DNI: 71377104	N° DNI: 71869425
Teléfono:	Teléfono:
Correo-e:	Correo-e:
ORCID:	ORCID:

2. Datos de la obra

Título: Formación castrense y liderazgo militar de los cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024	
Tipo de obra: Tesis	
Asesor 1:	Asesor 2:
N° DNI:	N° DNI:
ORCID:	ORCID:
Año de publicación: 2024	

3. Declaraciones

El autor declara que:

- La obra es original y de mi (nuestra) propia y exclusiva creación, realizándose sin violar ni usurpar derechos de autor de terceros.

- Con la obra no se ha quebrantado ningún derecho moral o patrimonial de autor.
- No contiene declaraciones difamatorias contra terceros y respeta el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales de las personas.
- Soy (somos) titular (es) de los derechos patrimoniales sobre la obra y no pesa ningún gravamen sobre ella.

Por tanto, todo lo señalado en el presente formato, en especial lo descrito en el numeral dos, ostenta la condición de Declaración Jurada. Por ello me comprometo a salir en defensa de LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI” ante cualquier reclamación de terceros que al respecto pudiese sobrevenir. Para todos los efectos, LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, actúa como tercero de buena fe.

4. Publicación de su investigación en el Repositorio Institucional de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”

TIPO DE ACCESO A SU INVESTIGACIÓN

Acceso abierto

☐

Acceso restringido

☒

(12 a 24 meses)

JUSTIFICACIÓN (de acceso restringido)

La información que contiene la tesis es de carácter reservado por ser un tema de aspecto militar.

Nayer Alberto Besares Munives

DNI 71377104

AUTOR 1

Francisco Rafael Coronel León

DNI 71869425

AUTOR 2

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestra querida Alma Mater por permitirnos maximizar nuestra formación profesional a través de una esmerada educación que nos respaldará como destacados oficiales del Ejército del Perú en el ámbito militar.

DEDICATORIA

Este proyecto de investigación está dedicado al Creador, que nos creó y está con nosotros cada día. Agradecemos a nuestros cariñosos padres y hermanos su inquebrantable apoyo y compañía durante nuestra carrera académica. Estamos agradecidos a nuestros profesores por ayudarnos en la formación.

ÍNDICE

	Pág.
Caratula	
Grado de similitud	ii
Declaración jurada de autoría	iii
Autorización de publicación	v
Agradecimiento	vii
Dedicatoria	viii
Índice	ix
Índice de tablas	xiii
Índice de figuras	xiv
Resumen	xv
Abstract	xvi
Introducción	xvii
 CAPÍTULO I: Planteamiento del problema	 18
1.1 Descripción problemática	18
1.2 Delimitación de la investigación	23
1.3 Formulación del Problema	23
1.3.1 Problema general	23
1.3.2 Problemas específicos	23
1.4 Objetivos de la investigación	24
1.4.1 Objetivo General	24
1.4.2 Objetivos Específicos	24
1.5 Justificación e Importancia de la Investigación	24
1.6 Limitaciones de la investigación	26
 CAPITULO II: Marco teórico	 27
2.1 Antecedentes de la investigación	27
2.1.1 Antecedente internacionales	27
2.2.2 Antecedentes nacionales	29
2.2 Bases teóricas	32
2.2.1 Variable de estudio 1: Formación Castrense	32
2.2.1.1 Dimensión 1: Procesos Educativos Castrenses	33

2.2.1.1.1	Indicador 1: Proceso Selectivo	34
2.2.1.1.2	Indicador 2: Proceso Formativo	34
2.2.1.2	Dimensión 2: Características de la Formación Castrense	36
2.2.1.2.1	Indicador 1: Mayoritariamente cerradas	37
2.2.1.2.2	Indicador 2: Efectividad muy elevada	37
2.2.1.2.3	Indicador 3: Usados con fines de clasificación	37
2.2.1.2.4	Indicador 4: Patrón de rendimiento en la práctica es el máximo posible	37
2.2.1.2.5	Indicador 5: Variable rango de abstracción	38
2.2.1.3	Dimensión 3: Acciones de la Formación Castrense	38
2.2.1.3.1	Indicador 1: Formación	39
2.2.1.3.2	Indicador 2: Instrucción	39
2.2.1.3.3	Indicador 3: Entrenamiento	39
2.2.1.3.4	Indicador 4: Estructuración del Perfil del Militar	39
2.2.1.3.5	Indicador 5: Relaciones Civil-Militar	40
2.2.2	Variable de estudio 2: Liderazgo Militar de los cadetes de 4to año de Infantería	40
2.2.2.1	Dimensión 1: Aspectos Fundamentales	41
2.2.2.1.1	Indicador 1: Prever e inculcar un propósito	42
2.2.2.1.2	Indicador 2: Prever una dirección	43
2.2.2.1.3	Indicador 3: Proveer motivación	43
2.2.2.1.4	Indicador 4: Reforzar la efectividad continua	43
2.2.2.2	Dimensión 2: Requisitos	44
2.2.2.2.1	Indicador 1: Carácter	45
2.2.2.2.2	Indicador 2: Presencia física	45
2.2.2.2.3	Indicador 3: Capacidad Intelectual	46
2.2.2.3	Dimensión 3: Valores	46
2.2.2.3.1	Indicador 1: Lealtad	46
2.2.2.3.2	Indicador 2: Integridad	47
2.2.2.3.3	Indicador 3: Disciplina	48
2.2.2.3.4	Indicador 4: Espíritu de cuerpo	48
2.2.2.3.5	Indicador 5: Responsabilidad	50
2.3	Marco conceptual	50
2.4	Operacionalización de las variables	53

2.5	Formulación de hipótesis	54
2.5.1	Hipótesis General	54
2.5.2	Hipótesis Específicas	54

CAPÍTULO III: Marco metodológico 55

3.1	Enfoque de investigación	55
3.2	Tipo de investigación	55
3.3	Método de investigación	55
3.4	Alcance de investigación	55
3.5	Diseño de investigación	55
3.6	Población, muestra, unidad de estudio	56
3.6.1	Población de estudio	56
3.6.2	Muestra de estudio	57
3.6.3	Unidad de estudio	57
3.7	Técnica e instrumento de recolección de datos	58
3.7.1	Técnica de recolección de datos	58
3.7.2	Instrumento de recolección de datos	58
3.7.3	Validez y confiabilidad de los instrumentos de medición	59
3.8	Procesamiento y método de análisis de datos	61
3.8.1	Técnica para el procesamiento de datos	61
3.8.2	Método de análisis de datos	62
	- Análisis descriptivo	62
	- Análisis inferencial (prueba de hipótesis)	63
3.9	Aspectos éticos	64

CAPÍTULO IV: Resultados 65

4.1	Análisis descriptivo	65
4.2	Análisis Inferencial	68

CAPÍTULO V: Discusión de resultados 74

CAPÍTULO VI: Conclusiones y Recomendaciones

¡Error

r! Marcador no definido.

6.1.	Conclusiones	
	¡Error! Marcador no definido.	
6.2.	Recomendaciones	
	¡Error! Marcador no definido.	
	Conclusiones	77
	Recomendaciones	79
	Referencias bibliográficas	81
	 Anexo 1. Matriz de consistencia	85
	Anexo 2. Instrumento de recolección de datos	88
	Anexo 3. Autorización para la recolección de datos	93
	Anexo 4. Base de datos (de prueba piloto)	95
	Anexo 5. Base de datos (origen de resultados)	98
	Anexo 6. Aportes a la investigación	102
	Anexo 7. Juicio de expertos	104
	Anexo 8. Dictamen Docente Revisor	106
	Anexo 9. Acta de sustentación	108

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	Descripción	Pág.
Tabla 1	<i>Operacionalización de las variables</i>	53
Tabla 2	<i>Diagrama de Likert</i>	58
Tabla 3	<i>Expertos evaluadores</i>	59
Tabla 4	<i>Criterio de confiabilidad</i>	60
Tabla 5	<i>Escala de Estadísticas de fiabilidad Variable 1</i>	60
Tabla 6	<i>Escala de Estadísticas de fiabilidad Variable 2</i>	61
Tabla 7	<i>Formación Castrense y Liderazgo Militar</i>	64
Tabla 8	<i>Formación Castrense y Aspectos Fundamentales</i>	65
Tabla 9	<i>Formación Castrense y Requisitos para ejercer el liderazgo</i>	66
Tabla 10	<i>Formación Castrense y Valores para ejercer el liderazgo</i>	67
Tabla 11	<i>Pruebas de Normalidad</i>	68
Tabla 12	<i>Escala de interpretación para la correlación de Spearman</i>	69
Tabla 13	<i>Prueba de correlación de Spearman de la hipótesis general</i>	70
Tabla 14	<i>Prueba de correlación de Spearman de la hipótesis específica 1</i>	71
Tabla 15	<i>Prueba de correlación de Spearman de la hipótesis específica 2</i>	72
Tabla 16	<i>Prueba de correlación de Spearman de la hipótesis específica 3</i>	73

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura	Descripción	Pág.
Figura 1	<i>Diseño no experimental</i>	56
Figura 2	<i>Alfa de Cronbach</i>	60
Figura 3	<i>Formación Castrense y Liderazgo Militar</i>	64
Figura 4	<i>Formación Castrense y Aspectos Fundamentales</i>	65
Figura 5	<i>Formación Castrense y Requisitos para ejercer el liderazgo</i>	66
Figura 6	<i>Formación Castrense y Valores para ejercer el liderazgo</i>	67

RESUMEN

Determinar la relación entre la formación y el liderazgo militar en los cadetes de cuarto año de la Compañía de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos en el año 2024 es el objetivo principal de este proyecto de estudio. El estudio empleó un diseño no experimental, metodología cuantitativa y una muestra de 84 cadetes de cuarto año del programa de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos; la finalidad del cuestionario es determinar los objetivos del estudio. Después de hacer esta investigación, la principal conclusión a la que se llegó fue que existe una fuerte conexión positiva, como indica el coeficiente R_{h0} de Spearman de 0,818. Además, el umbral de significación es de $0,000 < 0,05$, lo que significa que es inferior a 0,05. Los resultados de las encuestas y el análisis estadístico demuestran que el liderazgo militar de los cadetes de infantería de la compañía de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos puede ser potenciado mediante la aplicación y/o complementación del entrenamiento militar. Esta conclusión tiene implicaciones prácticas y estratégicas para la Formación Castrense de los cadetes, subrayando la importancia de implementar y/o complementar de la Formación Castrense para fortalecer el Liderazgo Militar. Como última parte del estudio se presentan las recomendaciones correspondientes a los resultados, las cuales son sugerencias prácticas para cimentar la formación castrense y potenciar el liderazgo de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Palabras claves: *Formación, castrense, liderazgo y militar.*

ABSTRACT

Determining the relationship between training and military leadership in fourth year cadets of the Infantry Company of the Military School of Chorrillos in the year 2024 is the main objective of this study project. The study employed a non-experimental design, quantitative methodology and a sample of 84 fourth year cadets of the Infantry program of the Military School of Chorrillos; the purpose of the questionnaire is to determine the objectives of the study. After doing this research, the main conclusion reached was that there is a strong positive connection, as indicated by Spearman's R_{ho} coefficient of 0.818. In addition, the significance threshold is $0.000 < 0.05$, which means it is less than 0.05. The results of the surveys and statistical analysis demonstrate that the military leadership of infantry cadets of the 4th year company of the Chorrillos Military School can be enhanced through the application and/or supplementation of military training. This conclusion has practical and strategic implications for the cadets' military training, underlining the importance of implementing and/or complementing military training to strengthen military leadership. The last part of the study presents the recommendations corresponding to the results, which are practical suggestions to cement the military training and enhance the leadership of the cadets of the Military School of Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".

Keywords: *Training, military, leadership, military and military formation.*

INTRODUCCIÓN

Al hablar de la Formación Castrense y Liderazgo Militar de los Cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024; primero debemos referirnos a la Formación Castrense que se transforma en la base de la formación de la cadete orientada a las necesidades de la carrera militar; la misma que proporcionará los elementos necesarios para generar un Liderazgo Militar solido que le permita desempeñarse como futuros oficiales del arma de Infantería.

Los cinco capítulos que componen el marco de nuestra investigación fueron elaborados metodológicamente y ayudaron en gran medida al desarrollo de nuestras conclusiones y recomendaciones. "Planteamiento del problema" es el título del Capítulo 1, que incluye detalles sobre la descripción, los límites, la formulación, los objetivos, la justificación y los límites del problema.

Los antecedentes, los fundamentos teóricos, el marco conceptual, la operacionalización de las variables y la presentación de las hipótesis se incluyen en el Capítulo 2, “marco teórico”.

El enfoque, el tipo, el método, el alcance, el diseño, la población, la muestra, la unidad de estudio, la metodología y el instrumento de recogida de datos, el método de tratamiento y análisis de datos y las consideraciones éticas se recogen en el capítulo 3, “marco metodológico”.

Los resultados de los análisis descriptivos e inferenciales se presentan en el Capítulo 4.

La discusión real de los resultados del Capítulo 4 se desarrolla a continuación en el Capítulo 5, “discusión de los resultados”. Al final llegaremos a conclusiones y haremos sugerencias que nos permitirán cumplir nuestros objetivos y poner a prueba nuestras teorías.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción problemática

En las escuelas militares, los cadetes estudian cómo ser líderes militares durante su educación. La tecnología, las estrategias y las misiones cambian rápidamente. Crear programas de formación y educación, además de diseñarlos, fue necesario para las operaciones militares actuales. Ya que son los elementos importantes que deben desarrollar los oficiales en el desempeño. Estos cambios deben hacerse Rápido y eficiente, la comunidad de defensa de los países de Nivel 1 ha reconocido. Esto requiere la aplicación de tecnologías y procesos mejorados desde el principio. Mejor diseño y desarrollo del entrenamiento militar (Digital Tierra, 2018).

A nivel mundial pudimos apreciar la formación castrense en la Academia Militar de los Estados Unidos “Wesr Point”, que es una institución académico y militar de elite que forma a los cadetes para convertirse en oficiales del Ejército de los Estados Unidos, su admisión a West Paint es altamente competitiva y se basa en la excelencia académica, habilidades físicas y cualidades personales, son seleccionados a través de un proceso de nominación que involucra a miembros del congreso de los Estados Unidos, entre otras vías. Los cadetes siguen un riguroso programa académico que conduce a la obtención de un título universitario en una variedad de campos como ciencias sociales, ingeniería y humanidad. Su formación militar es integral e incluye instrucción de tácticas militares, estrategias, liderazgo y ética militar, participan en ejercicios y maniobras militares, aprendiendo a usar armamento, reciben formación en tácticas de combate y participan entrenamientos de liderazgo, durante la estadía de cadete el entrenamiento físico se enfatiza la resistencia, fuerza y preparación física para asegurar que los futuros oficiales estén preparados para enfrentar los desafíos físicos y mentales del servicio militar, así mismo son sometidos a rigurosas programas de acondicionamiento físico para el mejoramiento del metabolismo físico del cadete y pueda adaptarse a cualquier terreno de trabajo.

Según Altamirano, L. (2018), los cadetes de la Academia Militar de los Estados Unidos (West Point) fueron formados para ejercer el liderazgo militar en diversos contextos, tantos militares como civiles, el programa de liderazgo es integral y se centra en desarrollar habilidades de liderazgo ético y efectivo ejerciendo la jerarquía y la cadena de mando, donde los cadetes operan dentro de estructura jerárquica que refleja el mando militar aprendiendo a

respetar y seguir las ordenes de su superior y a medida que avanzan en su educación, asumieron roles de liderazgo y responsabilidad sobre sus promociones dando la oportunidad de asumir roles de liderazgo en diversas situaciones como durante entrenamientos militares, ejercicios tácticos y operaciones asimiladas, sus roles de liderazgo son rotativos, lo que significa que cada cadete tiene la oportunidad de liderar y seguir desarrollando sus habilidades en ambos aspectos, los cadetes participan en maniobras militares, ejercicios tácticos y situaciones de toma de decisiones bajo presión, lo que les permite aplicar y mejorar sus habilidades, dando un fuerte énfasis en el liderazgo ético y moral. Los cadetes aprendieron a tomar decisiones basadas en valores y principios éticos sólidos. Los cadetes de la West Point reciben mentoría de oficiales superiores, instructores y personal militar experimentado, recibiendo evaluaciones regulares de su desempeño como líderes, lo que les permite identificar áreas de mejora y recibir retroalimentación constructiva. También se enfocaron en el desarrollo de habilidades interpersonales y de comunicación efectiva aprendiendo a trabajar en equipo, a motivar a sus subordinados y a resolver conflictos de manera constructiva (p.24).

Altamirano, L. (2018) manifiesta que, en España, la formación castrense en la Academia General Militar (AGM) de España, institución de educación superior militar que prepara a los cadetes para convertirse en oficiales del Ejército de Tierra español. La admisión a la AGM es selectiva y se basa en criterios académicos, físicos, psicológicos, donde los cadetes pasan por un periodo inicial de formación básica, donde se introduce a la disciplina militar, el protocolo y los principios fundamentales del ejército (p.26)

Los cadetes reciben una educación universitaria en paralelo a su formación militar, los programas académicos incluyen materias como ciencias militares, estrategias, ética militar, liderazgo y otras disciplinas relacionadas con las ciencias sociales y naturales. El desarrollo físico de los cadetes es asegurar que estén en optima forma física y preparados para los desafíos físicos del servicio militar, participando en programas de acondicionamiento físico intensivos que incluyen ejercicios, deportes y actividades al aire libre (Altamirano, L., 2018, p.27).

Según Altamirano, L. (2018), los cadetes reciben formación táctica y operativa que incluye ejercicios de campo, maniobras militares y prácticas de combate simuladas para aprender a utilizar el equipo militar, planificar operaciones y liderar unidades en diversas situaciones, la Academia General Militar enfoca significativamente en el desarrollo de habilidades de liderazgo entre sus cadetes, asumiendo roles de liderazgo progresivos dentro de la academia y participan en actividades que promueven el trabajo en equipo, la toma de decisiones y la resolución de problemas. Se inculcan valores militares como la disciplina, la

lealtad, el honor y la responsabilidad en los cadetes, se hace hincapié en la importancia de la ética y el comportamiento profesional en el desempeño de los deberes militares. También realizan prácticas profesionales en unidades militares durante su formación para obtener experiencia práctica en el funcionamiento del ejército y en los roles de liderazgo bajo la supervisión de oficiales superiores (p.29).

Altamirano, L. (2018) manifiesta que, los cadetes de la Academia General Militar de Zaragoza (AGM) ejercen su liderazgo asumiendo roles de liderazgo dentro de la academia, donde se espera que guíen y supervisen a sus compañeros en actividades diarias. Estos roles se pueden ejercer como jefes de escuadra, líderes de equipo o responsable de la disciplina, ofreciendo programas específicos de entrenamiento en liderazgo que ayudan a desarrollar habilidades de mando, comunicación y toma de decisiones. Durante su formación, los cadetes realizan prácticas en el campo donde tienen oportunidad de aplicar sus habilidades de liderazgo en entornos militares simulados aprendiendo a liderar equipos en ejercicios tácticos, operaciones de campo y situaciones de combate simuladas. Los cadetes tienen la oportunidad de liderar y participar en una variedad de actividades académicas, deportivas, culturales y sociales dentro de la academia dando la oportunidad de practicar el liderazgo en diferentes contextos y trabajar en equipo con sus compañeros (p.30).

A nivel regional podemos apreciar que la educación militar en Sudamérica nace paralelamente con las efemérides históricas emancipadores suscitados en los albores del siglo XIX, que dio nacimiento a las nuevas repúblicas suramericanas, gestas que constriñeron a la necesidad de contar con soldados entrenados y capacitados en forma permanente para que proporcionen seguridad y defensa ante la presencia de amenazas para sus pueblos y países. La creación de estos institutos castrenses donde se impartía la educación militar -como las escuelas y las academias militares- dieron mucho énfasis a la formación, perfeccionamiento, especialización y capacitación -que son los componentes de la educación militar- de los cuadros militares para convertirlo en un profesional de las armas, contribuyendo de manera significativa al cumplimiento de sus misiones y responsabilidades entregadas por los Estados y por la sociedad.

Como lo señala Rial (2010) al inicio: “En todas estas escuelas de formación militar la tarea fundamental era convertir al cadete en militar. No se trataba de tener un guerrero, un peleador, sino un soldado que pudiese devenir en un militar. La esencia del militar era tener el *ethos* de una profesión diferenciada. El soldado sólo necesitaba el saber técnico para manejar la organización previendo la eventualidad de su empleo en combate” (p. 215).

Con la creación de estos centros de formación militar, se dio el origen a varias transformaciones en la estructura, funcionamiento, administración y normatividad de fuerzas armadas (Biscop y Coelmont, 2013), llevados a cabo por los diferentes gobiernos de turno y por las mismas instituciones armadas, basados en el desarrollo y evolución de las amenazas en los diferentes escenarios de la arena de la seguridad y defensa.

Estos cambios no han sido sencillos debido a dos factores principales como los señala Requena (2010): "La falta de iniciativas gubernamentales y a la reluctancia de los propios militares". Ya que por efecto de estas innovaciones se producen ciertos instrumentos de control y subordinación al poder civil, quebrantado el estadio de aislamiento que fuerzas armadas perseveraba frente a la sociedad.

Al mismo tiempo, Rial (2010) señala que: "el surgimiento de las academias o escuelas militares se asocia con el desarrollo de la tecnología de los armamentos, con los desarrollos tácticos que llevan al combate en orden abierto en fuerzas armadas, con las nuevas formas de combate aeronaval y aéreo. Todo esto hace que quien está al mando deba presentarse ante sus subordinados como un legítimo emisor de órdenes, que además de tener una posición jerárquica deba poseer conocimientos especiales" (p. 209).

Los aspectos señalados, entre otros, han delimitado los alcances actuales de las fuerzas armadas sudamericanas y de otros países. En ese sentido, el papel tiene por objetivo delimitar epistemológicamente las características básicas desde el punto de vista teórico de la educación superior militar en Sudamérica.

A nivel nacional la formación castrense y el liderazgo militar son aspectos fundamentales en la preparación de los cadetes de la Marina del Perú, al igual que en otras fuerzas armadas alrededor del mundo. La formación castrense se refiere en la educación y entrenamiento militar que reciben los cadetes, mientras que el liderazgo militar se enfoca en el desarrollo de habilidades de liderazgo militar que se enfoca en el desarrollo de habilidades de liderazgo y toma de decisiones en entorno militar (Altamirano, L., 2018, p.30).

Según Altamirano, L. (2018), los cadetes de la Marina reciben una educación académica sólida que abarca áreas como estrategia militar, tácticas navales, geografía marítima, derecho internacional marítimo y otros temas relevantes, durante su entrenamiento físico y técnico se lleva un riguroso entrenamiento físico para garantizar que los cadetes estén en óptimas condiciones físicas, se imparten habilidades técnicas, como navegación, navegación, manejo de armas navales, comunicaciones y técnicas de supervivencia en el mar. Se enfatiza la

importancia de los valores militares, ética y la disciplina para forjar carácter fortaleza mental en los cadetes también se realizan ejercicios en el terreno para poner a prueba las habilidades adquiridos y fomentar la coordinación y trabajo en equipo (p.31).

Altamirano, L. (2018) manifiesta que, los cadetes de la Escuela Naval del Perú ejercen su liderazgo militar participando en programas diseñados para desarrollar habilidades de liderazgo tomando decisiones bajo presión y gestión de recursos en situaciones militares, promoviendo el liderazgo efectivo en equipos, ya que la cooperación y coordinación son esenciales en operaciones navales, dando la oportunidad de asumir roles de liderazgo en ejercicios simulados situaciones tácticas y estratégicas, los cadetes reciben mentoría de oficial superiores y experimentados que contribuye al desarrollo de liderazgo a través de la transformación e conocimientos y experiencias inculcando la importancia de la responsabilidad personal y del liderazgo en la toma de decisiones que impactan en la seguridad y eficacia de las operaciones navales (p.32).

Según Altamirano, L. (2018), la formación castrense en los cadetes de la fuerza Aérea del Perú (FAP) comienza en la Escuela militar de Formación de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú (EOFAP) para los futuros oficiales, donde los cadetes reciben una educación rigurosa que combina interacción académica, entrenamiento físico y militar, así como desarrollo de liderazgo. los cadetes estudian una variedad de temas, incluyendo ciencias aeronáuticas, ingeniería, tácticas militares, ética y valores militares. La disciplina y ética militar son aspectos fundamentales de la formación de la FAP, se espera que los cadetes mantengan altos estándares de comportamiento y ética en todas las aéreas de su vida, tanto dentro como fuera del campus. El entrenamiento físico es una parte crucial de la formación de los cadetes de la FAP. Se les proporciona un programa de entrenamiento físico riguroso para garantizar que estén en buena forma física y puedan cumplir con las demandas físicas de su servicio en la fuerza aérea. Además de la formación castrense reciben educación en valores y responsabilidad social. Se les enseña la importancia del servicio social y voluntariado. Para los cadetes que buscan convertirse en pilotos de la FAP, se ofrece entrenamiento en vuelo como parte de su formación, esto incluye clases teóricas sobre aerodinámica y procedimientos de vuelo, así como entrenamiento práctico en simuladores y aeronaves reales (p.33).

Altamirano, L. (2018) manifiesta que, los cadetes de la Fuerza Aérea del Perú ejercen el liderazgo de diversas maneras durante su formación en la Academia de la Fuerza Aérea (AFA), estos roles pueden incluir ser jefes de escuadrilla, líder de equipo en actividades deportivas o académicas. Líder de un proyecto de clase, entre otros. A través de estas

responsabilidades los cadetes aprenden a dirigir y a motivar a sus compañeros de manera efectiva. Los cadetes tienen la oportunidad de participar en una variedad de actividades extracurriculares, como clubes, equipos deportivos, grupos de estudio y proyectos de servicio comunitario. En estas actividades los cadetes pueden asumir roles de liderazgo como presidente de club, capitán de equipo o líder de proyecto, lo que permite desarrollar y demostrar habilidades de liderazgo en contextos diversos. Durante su formación en la AFA, los cadetes reciben instrucción en táctica militar, disciplina y ética militar a medida que progresan en su formación, asumen roles de liderazgo en ejercicios de campo y operaciones simuladas, donde deben tomar decisiones y liderar a sus equipos en situaciones de alta presión (p.34).

Según Altamirano, L. (2018), los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB” reciben una formación académica que incluyen materias como ciencias militares, humanidades y habilidades militares básicas, la educación académica proporciona a los cadetes los conocimientos necesarios para comprender el contexto histórico y social en la que operan como oficiales del ejército. La formación militar es una parte central del programa de la Escuela Militar de Chorrillos. Los cadetes reciben instrucción en tácticas de combate, manejo de armas, técnicas de supervivencias, orientación en terreno entre habilidades militares fundamentales. Este entrenamiento está diseñado para preparar a los cadetes para enfrentar diversas situaciones y desafíos en el campo de batalla. El entrenamiento físico es una parte integral en su formación, se lleva a cabo sesiones regulares de ejercicios físicos intensivos para mejorar la resistencia, fuerza y agilidad de los cadetes, garantizando que estén en óptimas condiciones físicas para cumplir con sus responsabilidades como oficiales del ejército peruano. Se inculcan valores militares como el honor, la lealtad, el deber, y el respeto a la autoridad a través de la disciplina y el ejemplo de los superiores, también aprenden la importancia de la ética militar y comportamiento profesional en todas las circunstancias. Asimismo los cadetes tienen la oportunidad de asumir roles de liderazgo y trabajar en equipo en diversas actividades y ejercicios militares, a través de estas experiencias, desarrollan habilidades de liderazgo, toma de decisiones, comunicación efectiva y colaboraciones que son fundamentales para su desempeño como oficiales del Ejército Peruano (p.36).

Altamirano, L. (2018) manifiesta que, los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB” ejercen su liderazgo teniendo la oportunidad de asumir roles de liderazgo designados dentro de su compañía, pelotón, sección. Estos roles pueden incluir ser el comandante de una unidad, el líder de un equipo táctico, o el responsable de una área específica dentro de la escuela. A través de estos roles, los cadetes aprenden a tomar decisiones, delegar responsabilidades y

motivar a sus compañeros o cadetes de año inferior. Durante su tiempo en la escuela, los cadetes participan en una variedad de ejercicios y actividades militares que requieren liderazgo efectivo. Esto incluye operaciones tácticas, ejercicios de campo, simulaciones de combate, entre otros, los cadetes tienen la oportunidad de liderar equipos y unidades de estas actividades, tomando decisiones críticas y dirigiendo a sus compañeros hacia el logro de los objetivos establecidos. Los cadetes más experimentados actúan como mentores para los cadetes subordinados, brindándoles orientación, consejos y apoyo a lo largo de su formación, esta relación de mentoría fomenta el desarrollo de habilidades de liderazgo entre los cadetes, así mismo un sentido de camaradería y compañerismo de la escuela. Los cadetes también tienen la oportunidad de participar en una variedad de proyectos y actividades extracurriculares, como clubes, equipos deportivos y proyectos, a través de estos roles los cadetes pueden asumir los roles lo que permite demostrar habilidades de liderazgo en contextos diversos (p.37).

En la actualidad los cadetes de 4to año de Infantería, así como todos los cadetes de los diversos años que conforman el batallón de Cadetes el Batallón de Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillo ven afectada su formación castrense, dentro de la cual se encuentra su formación militar, lo cual se ve reflejado en el liderazgo ejercido por estos durante sus funciones como cadetes al comando o como más antiguos del batallón de Cadetes el Batallón de Cadetes. La principal causa es la disminución de horas de instrucción militar y el incremento de las horas de instrucción civil, dando prioridad a los aspectos académicos necesarios para cumplir con la Universidad. De continuar este problema ¿Qué relación hay entre la formación castrense y liderazgo militar de los cadetes de infantería de la compañía de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024?, los cadetes de 4to año de Infantería como futuros oficiales egresados llegaran a sus unidades de destino con una preparación deficiente en cuanto a su formación castrense refiere y eso afectara su desempeño laboral. Para la solución de dichos problemas se debe reforzar la variable 1 formación castrense, con la finalidad de un correcto desarrollo del liderazgo de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos.

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación espacial

La Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, situado en el barrio de Chorrillos del departamento de Lima, proporcionó las instalaciones para la investigación.

1.2.2 Delimitación temporal

El estudio actual se diseñó teniendo en cuenta los meses de marzo a diciembre de 2024, con

proyecciones para sucesos posteriores.

1.2.3 Delimitación teórica

La investigación estuvo delimitada por los aportes teóricos orientados a la formación castrense y el liderazgo militar de los cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos.

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 Problema general

PG: ¿Qué relación hay entre la formación castrense y liderazgo militar de los cadetes de infantería de la compañía de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024?

1.3.2 Problemas específicos

PE1: ¿Cuál es la relación entre la formación castrense y los aspectos fundamentales del liderazgo militar de los cadetes de infantería de la compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024?

PE2: ¿Cuál es la relación entre la formación castrense y los requisitos para ejercer el liderazgo militar de los cadetes de infantería de la compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024?

PE3: ¿Cuál es la relación entre la formación castrense y los valores requeridos por el liderazgo militar de los cadetes de infantería de la compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

OG: Determinar la relación que existe entre la formación castrense y liderazgo militar de los cadetes de infantería de la compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024.

1.4.2 Objetivos específicos

OE1: Identificar la relación entre la formación castrense y los aspectos fundamentales del liderazgo militar de los cadetes de infantería de la compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024.

OE2: Identificar la relación entre la formación castrense y los requisitos para ejercer el

liderazgo militar de los cadetes de infantería de la compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024.

OE3: Identificar la relación entre la formación castrense y los valores requeridos por el liderazgo militar de los cadetes de infantería de la compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024.

1.5 Justificación e importancia de la investigación

1.5.1 Justificación teórica

El presente estudio mejoró la formación de los cadetes de infantería y su rendimiento profesional en el futuro al demostrar cómo ciertos componentes de un campo pueden estar conectados con esta idea e incluso repercutir en el crecimiento adecuado del rendimiento. Esto amplió la idea anteriormente mencionada y produjo nuevos hallazgos.

Todas las ideas, conceptos o clasificaciones que utilizará como guía para su investigación se incluyen en la razón teórica. Dicho de otro modo, se trata de definir un marco en el que se seguirá una determinada estrategia o perspectiva (Brena, J., 2021).

1.5.2 Justificación práctica

Las conclusiones de este estudio tienen una relación directa con la forma en que se complementa la formación militar de los cadetes del Arma de Infantería en la Escuela Militar de Chorrillos, lo que ayudará en gran medida a los futuros oficiales del Arma de Infantería en cuanto a su liderazgo militar.

Se considera que una investigación posee un fundamento pragmático cuando su avance ayuda a resolver un problema o, como mínimo, sugiere tácticas que, de ser implementadas, ayudarían a resolverlo (Méndez, C., 2012).

1.5.3 Justificación metodológica

Esta investigación se desarrolló mediante un riguroso proceso científico que incluyó el uso de métodos y herramientas que serán evaluados por expertos y pasarán por un proceso de validación y fiabilidad. Esto garantiza que los métodos y herramientas se utilizarán en futuras investigaciones y sirven de referencia para la elaboración de tesis similares.

La justificación metodológica del estudio se da cuando el trabajo de tesis que hay que realizar sugiere un enfoque o plan novedoso para producir conocimientos precisos y fiables. Un estudio se considera metodológico si trata de descubrir nuevas formas de llevar a cabo la investigación y sugiere nuevos enfoques o estrategias para producir información (Méndez, C.,

2012).

1.5.4 Importancia

La formación militar es fundamental porque capacita al personal militar para llevar a cabo con éxito los objetivos que se le asignan.

De forma similar, la formación profesional en ciencias militares incorpora los avances en investigación de carreras afines en otros campos del saber para mejorar los conocimientos tecnológicos, científicos y humanísticos de los profesionales militares, al tiempo que refuerza su deseo de llevar a cabo investigaciones relacionadas con la polemología.

Además de esta formación, se enseña liderazgo militar, que representa la capacidad que debe tener un comandante para persuadir, fomentar la confianza en sí mismo y dirigir equipos de personas, encendiendo su pasión y dirigiendo sus esfuerzos hacia la consecución de los objetivos fijados.

1.6 Limitaciones de la investigación

Los esfuerzos de investigación se concentraron en una mayor exigencia de compromiso y tiempo.

Desde un punto de vista económico, esto podría considerarse una limitación porque demuestra que los investigadores aún están en fase de formación y sólo reciben sugerencias; los padres deben prestar apoyo financiero para cubrir los gastos asociados al proceso de investigación en curso.

Tiempo insuficiente como consecuencia de las numerosas y variadas responsabilidades académicas y administrativas.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedente internacionales

García, C. y Pastor, Á. (2022) en su trabajo de investigación titulada: “Liderazgo militar con «ñ»: aproximaciones científicas psicosociales en España”. Instituto Español de Estudios Estratégicos. España. Las Fuerzas Armadas españolas han experimentado un fuerte aumento del interés por los estudios de liderazgo en las últimas décadas, trayendo consigo nuevos conceptos doctrinales, leyes e iniciativas para mejorar los protocolos de formación del personal y la preparación de las unidades. Esta estrategia de investigación no experimental utiliza una metodología cuantitativa y descriptiva. El instrumento de recogida de datos fue un cuestionario. Se obtuvieron los siguientes resultados Las dificultades a las que se enfrentan las fuerzas armadas en el campo del liderazgo están diseñadas para avanzar en una comprensión más profunda del liderazgo militar desde una perspectiva científica y metódica, haciendo hincapié en todos los niveles organizativos y en diversos escenarios de actuación. El compromiso de recursos humanos, materiales, estructurales y de gestión es esencial para afrontar este reto. Se determina que: la investigación sobre liderazgo transformacional y auténtico, así como las contribuciones particulares de todo tipo, son increíblemente relevantes. También son escasas las tesis doctorales publicadas y las publicaciones que utilizan metodología experimental o correlacional, aunque existen.

Cando y Moreta (2022) en su trabajo de investigación titulado: “Fatiga física y mental y su relación en la autoeficacia académica en estudiantes en formación militar del Ecuador”. Universidad Militar del Ecuador ESPE. Sangolquí. Ecuador. El objetivo de este estudio fue conocer, en una muestra de militares en formación de Ecuador, la asociación entre la autoeficacia académica y el cansancio físico y mental. Utilizando el Inventario Sueco de Fatiga Ocupacional, el Inventario de Burnout de Maslach - Encuesta General, y la Escala de Autoeficacia Percibida Específica para Situaciones Académicas, un total de 361 estudiantes militares en entrenamiento de una escuela técnica de la Fuerza Aérea Ecuatoriana participaron en este estudio descriptivo, correlacional y transversal. Se concluye que la autoeficacia académica del personal militar se ve afectada principalmente por el agotamiento mental. Ecuador no ha aprobado los cuestionarios Maslach Burnout Inventory-General Survey ni el Perceived Self-Efficacy Particular to Academic Situations. La investigación en psicología se

ha desarrollado muy poco en población civil ecuatoriana y muy poco en personal militar. Para garantizar la validez de los hallazgos, se aconseja que la investigación se realice en este nivel.

Palma, Martin y Martínez (2022) en su tesis titulada: “El patriotismo como imaginario social en la doctrina castrense del Ejército nacional de Colombia”. Escuela Militar de Suboficiales “Sargento Inocencio Chincá”. Nilo. Colombia. A partir de ello se realizó una breve explicación de la teoría de los imaginarios sociales y la caracterización del patriotismo como imaginario social. El objetivo principal de este trabajo de investigación es proporcionar una noción del patriotismo como imaginario social presente en los colectivos militares y la necesidad de su incorporación como doctrina militar. El estudio utilizó una metodología cualitativa exploratoria-descriptiva. A partir de una revisión sistemática de la literatura, se considera que el patriotismo es un imaginario social que ha sido crucial para el desarrollo de la doctrina de la identidad militar y el sentido de pertenencia y que se ha incorporado gradualmente a la formación militar y a los escenarios de entrenamiento. Los autores concluyen que, en este sentido, el patriotismo puede ser visto como una representación social colectiva con una identificación simbólica que permea el esquema cultural de las Fuerzas Militares. Ha dejado de ser efímero y se ha solidificado en todas las operaciones militares dentro de la doctrina conjunta, como lo demuestran las instituciones de formación militar y todas las situaciones en las que el Ejército nacional sirve para cumplir su misión institucional.

Riveros, Cabrera y Vargas (2021) en su tesis titulada: “Inteligencia Emocional y Liderazgo en la Población Militar del Batallón de Artillería N°5 José Antonio Galán del Municipio de Socorro (Santander)”. Presentado para el proyecto de grado II por la Universidad Autónoma de Bucaramanga – UNAB. Bucaramanga. Colombia. Conocer el nivel de inteligencia emocional y estilo de liderazgo de los uniformados del Batallón de Artillería N°5 José Antonio Galán del municipio de Socorro (Santander) fue el objetivo del estudio. Noventa suboficiales y uniformados conformaron la población. El estudio emplea una metodología cualitativa descriptiva. El Test de Liderazgo de Lewin y el Cuestionario de Autoevaluación Emocional (CAE) fueron los instrumentos utilizados. Según los resultados, las personas que muestran un estilo de liderazgo autoritario sólo poseen inteligencia emocional a nivel personal, careciendo de ella en el ámbito social. Debido a que carecen de ambos componentes de la inteligencia emocional, las personas con un estilo de liderazgo Laissez Faire o Liberal tienen una gestión de la inteligencia emocional menos que óptima. Se decidió concluir lo siguiente: La población militar investigada suele tener rangos altos de puntuación (suficiente y sobresaliente) en el examen de IE, lo que sugiere que demuestran una buena percepción,

conocimiento y regulación emocional en los dominios intrapersonal e interpersonal. Según los resultados del Test de Liderazgo de Lewin, la mayoría del personal militar muestra un liderazgo democrático, seguido de un liderazgo autoritario.

Molina (2021) en su tesis titulada: “Análisis de la influencia de la innovación militar en la transformación de capacidades del ejército ecuatoriano en el año 2020, para desarrollar una propuesta de mejora de las capacidades militares basada en el liderazgo innovador”. Trabajo de titulación, previo a la obtención del título de Magíster en Defensa y Seguridad mención Estrategia Militar. Universidad Militar del Ecuador ESPE. Sangolquí. Ecuador. El objetivo del presente trabajo de investigación fue analizar la influencia de la innovación militar en la transformación de capacidades en el ejército ecuatoriano en el año 2019, mediante una investigación de campo y documental, para desarrollar una propuesta de mejora de las capacidades militares basada en el liderazgo innovador. La presente investigación corresponde a una investigación de tipo cuantitativa. El diseño de la investigación corresponde a una investigación descriptiva. Llegando a la conclusión que: se pudo determinar que no existen datos referentes a la innovación militar en el contexto bibliográfico documental y como registro de datos a nivel local, sin embargo, en la investigación de campo y en el respaldo de la investigación bibliográfica documental se pudo recoger apreciaciones de expertos en las cuales se define a la innovación militar como deficiente o gestionada de manera deficiente, sobre todo en el contexto de la investigación ya que la innovación militar en el contexto técnico es casi nula. Es así que las condiciones del ejército ecuatoriano pese a contar con centros de formación y educación propios no cuenta con un aporte significativo de innovación lo que hace una institución que consume productos elaborados en todos los ámbitos y por los cuales invierte una gran cantidad de recursos.

2.2.2 Antecedentes nacionales

Tito (2024) en su tesis titulada: “Programa de tutoría para desarrollar las habilidades sociales de los cadetes del 2do año de una institución de Formación Castrense del Perú”. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. Perú. El objetivo principal de este proyecto de estudio fue crear un plan metódico que ayude a la creación de un programa de tutoría para el desarrollo de habilidades sociales de cadetes de segundo año en un centro de formación militar peruano. En la técnica participaron 56 alumnos oficiales de la escuela militar y se basó en el enfoque cualitativo, de tipo pedagógico aplicado y en los paradigmas interpretativo y sociocrítico. Ello posibilitó la aplicación fluida del equipo de recolección de información. En conclusión, se cumplió el objetivo de diseñar un programa de tutoría en torno a un enfoque

integrador para ayudar a los cadetes de segundo año de un centro de formación militar peruano a reforzar sus habilidades sociales. Una organización en la que los alumnos demostraban una falta de habilidades interpersonales y un fracaso a la hora de expresar sus emociones, una condición que era necesario solucionar para evitar problemas en sus carreras militares.

Tantalean, D. y Añasco, K. (2022) en su tesis titulada: “Actividades de acción cívica y formación militar de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, 2022”. EMCH. Lima. Perú. El objetivo principal de la investigación es determinar si la formación militar en la Escuela Militar de Chorrillos para cadetes de infantería y las actividades de compromiso cívico están relacionadas. El estudio utilizó una metodología cuantitativa y un diseño transversal básico, descriptivo y no experimental. No fue un experimento. Cien cadetes del cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos conformaron la población de estudio, mientras que otros cien cadetes constituyeron la muestra censal. Tres jueces, especialistas en métodos científicos, validaron las herramientas utilizadas para medir las variables y el instrumento asociado. Mediante la medición del coeficiente alfa de Cronbach, 10 cadetes del IV año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos sirvieron como muestra piloto para evaluar la confiabilidad del instrumento. Con un valor de 0,813, el instrumento que mide las actividades de acción cívica tiene una buena fiabilidad según la interpretación de los valores del alfa de Cronbach. A partir de la evaluación de los valores alfa de Cronbach, el instrumento de formación militar presenta una alta fiabilidad con un valor de 0,800. Con un grado de correlación Rho de Spearman de $R=1,000$, indicando una correlación alta y significativa, los resultados de la investigación demuestran una relación directa y significativa entre las actividades de Acción Cívica y la Formación Militar de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos «Coronel Francisco Bolognesi» - 2022. Por lo que se recomienda que parte de su formación militar involucre ejercicios de acción cívica.

Díaz (2022) en su tesis titulada: “Programa de formación pedagógica militar para el fortalecimiento de las competencias profesionales de los docentes en una institución superior castrense del Perú”. Universidad San Ignacio de Loyola. Lima. Perú. El objetivo de este estudio fue desarrollar un programa de formación pedagógica militar que mejore las capacidades profesionales de los instructores de una institución militar superior peruana. En la metodología participaron 56 oficiales alumnos de la institución educativa militar, la cual se basó en el paradigma interpretativo y sociocrítico, enfoque cualitativo y tipo pedagógico aplicado. Esto permitió aplicarles sin problemas los instrumentos para la recolección de información. Los resultados del estudio demostraron que las competencias profesionales y los métodos de

enseñanza representan cuestiones institucionales seriamente problemáticas, con implicaciones tanto para el crecimiento del programa educativo como para la incorporación de nuevos oficiales. Como resultado, se determinó que era necesario tomar medidas inmediatas para abordar las cuestiones planteadas por el diagnóstico del estudio. En este sentido, se sugirió el desarrollo de un programa de formación pedagógica militar que permitiera a los futuros oficiales reforzar sus competencias docentes durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. Este programa se construiría en torno a la selección adecuada de los profesores oficiales, la formación del personal y la puesta en práctica del profesorado con el fin de mejorar las competencias profesionales.

Callme y Cáceres (2020) en su tesis titulada: “El liderazgo militar y su trascendencia en el ejercicio del mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020”. EMCH. Lima. Perú. El objetivo general de esta investigación fue determinar en qué medida se relacionan el liderazgo militar y el ejercicio del mando tipo misión en los cadetes. Además, esta investigación desarrolló objetivos específicos, el primero describir la relación entre el líder y el ejercicio del mando tipo misión y el otro objetivo fue describir la relación entre las cualidades del líder y el ejercicio del mando tipo misión. Esta tesis ha sido desarrollada con un enfoque metodológico cuantitativo, elaborada en el nivel correlacional y con un diseño no experimental transaccional. La población se basa en 279 cadetes de 4to año. Por lo cual, la muestra ascendió a 162. La obtención de la información se obtiene mediante la encuesta, utilizando un cuestionario como instrumento. La selección de los cadetes se llevó a cabo mediante un muestreo probabilístico aleatorio simple. Las conclusiones de esta investigación se obtuvieron, luego de realizar el análisis de los resultados, bajo un enfoque estadístico determinado por el coeficiente “Chi Cuadrado”. Ello permitió identificar la relación entre ambas variables de investigación, a partir de ello, se plantearon las recomendaciones en esta investigación.

Capacute, J. y Morante, W. (2019) en su tesis titulada: “Formación Militar y su relación con el Desempeño Profesional para los cadetes del arma de Artillería de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2019”. Lima. Perú. El objetivo principal del presente estudio es conocer el desempeño profesional de los cadetes del arma de artillería de la Escuela Militar de Chorrillos «Coronel Francisco Bolognesi» en el año 2019 en relación a su formación militar. Para establecer los objetivos del estudio se utilizó un cuestionario. Utilizando una metodología no experimental y un enfoque cuantitativo, el procedimiento de estudio se realizó con 32 cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos «Coronel Francisco Bolognesi» interesados

en el tema de investigación como público objetivo. En la siguiente tabla, el valor de Chi cuadrado previsto (0,358) es superior al valor (0,05) con un nivel de confianza del 95% y un grado de libertad. Como resultado, no se rechaza la hipótesis nula general y se acepta la hipótesis alternativa general. El rendimiento profesional de los cadetes de armas de artillería de la Escuela Militar EMCH «CFB» 2019 y la formación militar parecen estar estrechamente relacionados, según estas pruebas. En general, se emitió el siguiente juicio: Las conclusiones del estudio demuestran una correlación fuerte y casi directa entre el desempeño de la promoción de cadetes 2019 de la Escuela Militar Chorrillos y la variable independiente formación militar.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 *Variable de estudio 1: Formación Castrense*

Para poder mandar, instruir y dirigir a sus hombres tanto en la paz como en la guerra, al tiempo que gestionan eficazmente los recursos humanos y materiales que se les confían, los líderes militares deben someterse a una serie de actividades conocidas como formación militar. Estas actividades están diseñadas para desarrollar líderes en varios niveles de mando que tengan una base sólida en ciencias militares y hayan completado estudios complementarios en humanidades y otras ciencias sociales. Los principales valores de la formación militar son el patriotismo, el honor militar, el valor, la ética, la honestidad, la disciplina, el respeto de los derechos humanos y la protección del medio ambiente (Gantivia, 2008)

La educación militar puede definirse como una serie de ejercicios diseñados para desarrollar líderes militares en varios niveles de mando. Estos líderes deben poseer una sólida base en ciencias militares, así como estudios complementarios en humanidades y otras ciencias sociales. También deben defender los principios de su profesión, que incluyen el respeto de los derechos humanos, la preservación del medio ambiente, la valentía, la ética, la honradez y el patriotismo. Por último, deben ser capaces de gestionar eficazmente los recursos materiales y humanos que se les confían, al tiempo que mandan, adiestran y dirigen a sus hombres, tanto en la paz como en la guerra (Sanmiguel, B., 2000)

Según (Vásquez, 2018), la formación de un militar está enfocada en habilidades de liderazgo, que le permitan obtener capacitación tecnológica y cumplir eficazmente con los objetivos institucionales. Además de estos componentes de formación, el militar recibe instrucción complementaria en administración, pedagogía, informática e idiomas. Los requisitos de titulación terminal de estas materias afectarán a la capacidad de los militares para

progresar y avanzar en sus carreras, ya que ahora es crucial desarrollar pensadores críticos y creativos que sean lo suficientemente adaptables y ágiles para abordar problemas desafiantes.

La educación que adquiere el personal de las fuerzas armadas para desempeñar adecuadamente sus tareas se conoce como adiestramiento militar. A lo largo de esta instrucción se enseñan diversas habilidades, entre ellas el uso de las armas y conceptos de estrategia militar, así como entrenamiento físico y preparación (Pérez, J., 2023).

La verdad de que los militares deben exhibir grandes niveles de abnegación, sacrificio y responsabilidad al tiempo que aceptan de buen grado ciertas restricciones a sus libertades civiles es un elemento que debe incluirse en su formación. Las leyes de aplicación "vertical" con "transversalidades" comunes a toda la sociedad rara vez se diseñan teniendo en cuenta esta realidad, lo que puede llevar a circunstancias de injusticia social en términos de oportunidades, remuneración y defensa de derechos (Charles, C., 2000, p.11)

2.2.1.1 Dimensión 1: Procesos Educativos Castrenses. Podemos decir que hay dos resultados posibles en el extremo medio de un proceso educativo: la formación integral y la selección pura. Sin embargo, es crucial que aclaremos que nuestro objetivo al definir un continuo e identificar sus extremos es sólo identificar distinciones y no emitir un juicio sobre su moralidad. Basándonos en la información proporcionada anteriormente, podemos llegar a la conclusión de que existen dos tipos de procesos educativos: formativos y selectivos (Bailey, M., 1981, p.14).

Según los autores, el proceso pedagógico es la parte del proceso educativo que deja clara la conexión entre instrucción, aprendizaje y educación con el objetivo de ayudar al alumno a desarrollar su personalidad para que esté preparado para el mundo real. El proceso pedagógico puede entenderse como el proceso de educación, instrucción, enseñanza y aprendizaje. Esta comprensión es posible gracias a la inclusión de procesos específicos, como enseñanza-educación y enseñanza-aprendizaje, sin identificarlos claramente y prefiriendo utilizar este último término (Casasola, W., 2020)

Algunos especialistas en investigación consideran esta expresión como una limitación en la relación entre instrucción y educación. El término "proceso docente-educativo" se utilizó por primera vez en trabajos influidos por la pedagogía de las antiguas naciones socialistas europeas. Aunque será válido evaluar si este objetivo se cumple, el uso de esta noción para transmitir la fusión de lo instructivo y lo educativo también evidencia la inclinación a mantener la idea de esta unidad (Álvarez, C., 2005).

A continuación, es preciso que definamos qué entendemos por selectivo y qué entendemos por formativo, al referirnos a un proceso educativo.

2.2.1.1.1 Indicador 1: Proceso Selectivo. Cuando la intencionalidad mediada de un proceso se centra en decidir qué miembros de un grupo serán asignados posteriormente a una determinada tarea educativa o profesional, se considera selectivo. Esto puede ocurrir, por ejemplo, cuando el objetivo principal de un curso es seleccionar a los alumnos que formarán parte de un curso posterior (Bailey, M., 1981, p. 14).

La evaluación referida a normas se utiliza más a menudo en los sistemas selectivos que la evaluación referida a criterios.

La evaluación referenciada a la norma, según Bailey, M. (1981), es una metodología evaluativa en la que el nivel de bondad utilizado para calificar los resultados que obtienen los alumnos es relativo; es decir, no existe una norma absoluta, sino que depende de la puntuación del alumno que haya obtenido el mejor rendimiento en el instrumento concreto que se haya utilizado. Esta es la técnica de evaluación más fiable si el objetivo de un proceso educativo selectivo es clasificar a los alumnos (p. 14).

Según Bailey (1981, p. 15), la evaluación referida a criterios es una metodología de evaluación en la que el estándar de bondad para calificar los resultados obtenidos por los alumnos es absoluto y prefijado. Esto implica que, dependiendo de la dificultad del programa y de la eficacia interna del sistema, todos los alumnos pueden alcanzar ese nivel o ninguno.

Por último, el tiempo que los alumnos dedican a participar en las distintas tareas del proceso se valora mucho más en los sistemas educativos selectivos que en los formativos. Tiene sentido intuitivo que el tiempo invertido en las distintas tareas de proceso sea el factor más significativo a la hora de acceder a un puesto de trabajo.

2.2.1.1.2 Indicador 2: Proceso Formativo. Según Bailey, M. (1981), un proceso se considera formativo cuando su objetivo final es producir un cambio en el individuo desde un estado de ignorancia inicial sobre una disciplina concreta hasta un estado de conocimiento final a un nivel predeterminado. Un curso que existe por sí mismo y no depende de otro curso, aunque este último pueda exigirse como prerrequisito, es un ejemplo de ello (p. 16).

Sin embargo, los sistemas formativos destacan en primer lugar porque valoran más el proceso que el producto final, ya que su objetivo es modificar el estado de

aprendizaje de los alumnos. En segundo lugar, porque están interesados en averiguar cuánto han aprendido los alumnos y cuánto les queda por avanzar para alcanzar el nivel preestablecido, optan por utilizar la evaluación referida a criterios, tal como se ha definido anteriormente. En tercer lugar, aunque puede que, si el proceso educativo en cuestión surge de las necesidades apremiantes de la organización que lo crea, el tiempo no siempre sea el componente clave. Esto podría ocurrir en las escuelas militares durante un conflicto, y exigirá optimizar el proceso para que el mayor número de alumnos alcance el nivel predeterminado en el menor tiempo posible (Bailey, M., 1981, p.16).

Algunos de los rasgos mencionados han contribuido, según Bailey, M. (1981), a la creación de mitos que afirman que la calidad académica, el rigor y la grandeza están positivamente correlacionados con los sistemas selectivos. Esto se debe a que sólo un pequeño porcentaje de alumnos alcanza un nivel alto en la evaluación referida a la norma, ya que se basa en la distribución normal. Dado que los sistemas selectivos favorecen esta metodología, se crea la falsa impresión de que sólo los buenos estudiantes pueden aprobar los exámenes. Esto es diferente porque, si la escala de medición es flexible y se ajusta a la muestra de estudiantes, resulta imposible determinar qué estudiantes alcanzaron el nivel más alto, sólo que unos obtuvieron mejores resultados que otros. Por lo tanto, podemos afirmar con certeza que un sistema educativo selectivo garantiza una mayor relación coste-eficacia -una medida de la eficiencia- en lugar de la excelencia académica. Por lo tanto, parece que el método que utiliza la evaluación referida a criterios sería el más adecuado para certificar un alto grado de excelencia porque permite identificar a los alumnos que realmente alcanzaron el nivel preestablecido. En consecuencia, no siempre es exacto asociar un alto grado de excelencia con una evaluación basada en normas y, en consecuencia, con una comprensión selectiva del proceso educativo. Como primera conclusión, puede demostrarse que la selección no es un requisito previo para un proceso educativo extremadamente exigente (p.17).

Ahora podemos afirmar con certeza que existen situaciones en las que la selectividad en una determinada fase del proceso educativo es legítima y adecuada. Por otra parte, es raro que se produzcan procesos educativos puramente formativos en las aulas reales. Del mismo modo, es razonable argumentar que la selectividad no equivale a rendimiento académico ni lo garantiza (Bailey, M., 1981, p.17).

2.2.1.2 Dimensión 2: Características de la Formación Castrense. La disciplina, la conducta y los principios que un soldado debe mantener a lo largo de su carrera son las señas de identidad de la formación militar. Las Fuerzas Armadas no pueden existir sin este reglamento.

Las características de la formación castrense son:

- Los ideales del soldado, como la honradez, el patriotismo, el espíritu de cuerpo, la disciplina, la lealtad, el honor, el valor, la abnegación y la profesionalidad, son cualidades de la formación militar.
- Tener una actitud positiva y la capacidad de adaptarse a cualquier circunstancia.
- Estar dispuesto a trabajar en horarios poco habituales y a viajar.
- Estar dispuesto a participar en situaciones de combate.
- Dotar al elemento de los conocimientos y habilidades necesarios para llevar a cabo la tarea que se le asigne en el equipo o pequeña unidad orgánica.
- Incluir elementos humanísticos, como una educación social superior y una preparación científico-literaria completa.
- Recibir instrucción complementaria en idiomas, informática, pedagogía y administración (West-Point, 2023).

El objetivo principal de la educación militar es modificar la percepción que tiene el personal civil de entrar en el ejército, proporcionándoles la preparación intelectual y física que necesitan. Como resultado, deben matricularse en diferentes cursos con el fin de estar preparados para diversas funciones en caso de conflicto internacional o nacional, donde tendrán que demostrar sus conocimientos, habilidades y capacidades de liderazgo (West-Point, 2023).

Una educación militar completa es necesaria para cumplir con las obligaciones, apoyar los esfuerzos por defender la democracia y los derechos humanos, e incluir la instrucción en estrategia militar. La estrategia militar es el pilar esencial y fundamental de la ciencia militar, pues contiene no sólo las estrategias propiamente dichas, sino también los principios que sustentan las innumerables variables que determinan el desarrollo de las distintas operaciones militares (West-Point, 2023).

Según Bailey, M. (1981), podemos determinar las características del sistema militar concentrándonos en él. También debemos examinar el amplio significado que este sistema conlleva y qué cualidades debe tener en relación con la variable que alterna entre formación y selección. Antes de adentrarnos en el análisis del sistema militar, es

prudente tener en cuenta algunos atributos que ayudan a clarificar el sentido formativo o selectivo que frecuentemente exhibe. Estos atributos son:

2.2.1.2.1 Indicador 1: Mayoritariamente cerradas. En primer lugar, los sistemas educativos militares son en gran medida cerrados, lo que significa que, salvo contadas excepciones, los resultados que generan no influyen en el estado de otros sistemas educativos o sociales, incluidos los sistemas laborales o profesionales (Bailey, M., 1981, p.18).

2.2.1.2.2 Indicador 2: Efectividad muy elevada. En segundo lugar, se prevé un nivel muy alto de eficacia del sistema, lo que crea la impresión engañosa de que el coste es una variable irrelevante. Esto se debe a que la métrica de la eficacia no utiliza las mismas indicaciones que otros sistemas tienen en cuenta, como la cantidad de titulados, el potencial de remuneración, las expectativas de escolarización futura de los titulados o las expectativas de las profesiones en general, por mencionar algunas (Bailey, M., 1981, p.18).

2.2.1.2.3 Indicador 3: Usados con fines de clasificación. En tercer lugar, el hecho de que los resultados educativos se utilicen habitualmente en los sistemas militares para clasificar objetivos sugiere que el componente selectivo del sistema es mucho más amplio (Bailey, M., 1981, p.18).

2.2.1.2.4 Indicador 4: Patrón de rendimiento en la práctica es el máximo posible. En cuarto lugar, en el sistema educativo militar, el nivel mínimo aceptable de rendimiento académico es en realidad el máximo alcanzable. Esto significa que el alumno debe cumplir los objetivos o metas en su totalidad, tanto en términos de calidad como de cantidad.

Por ello, en algunos sistemas educativos de las Fuerzas Armadas de países desarrollados, la evaluación del rendimiento académico -ya sea basada en estándares o criterios- es insuficiente; en su lugar, es necesaria la evaluación del dominio, es decir, la evaluación de todas las materias cubiertas en un currículo académico en relación con los entornos profesionales reales (Bailey, M., 1981, p.19).

Esto indica que dar en el blanco es ahora más importante para el sistema de educación militar que aprobar todas las partes del programa para un especialista en cualquier arma.

Estos métodos de evaluación, utilizados desde hace tiempo en campos como la medicina, que exigen un alto nivel de rendimiento, se han empleado recientemente con creciente éxito en los programas de educación militar de las naciones desarrolladas.

2.2.1.2.5 Indicador 5: Variable rango de abstracción. En quinto lugar, existe una amplia gama de contenidos programáticos abstractos en la enseñanza militar, que van desde materias muy abstractas como la filosofía o la estrategia hasta materias o destrezas muy prácticas como el manejo de sistemas y equipos de armas o la realización de procesos psicomotores complejos. Esto sugiere que existe una gran variedad de escenarios de aprendizaje (Bailey, M., 1981, p.20).

2.2.1.3 Dimensión 3: Acciones de la Formación Castrense. El proceso de formación militar consta de múltiples áreas que se complementan entre sí y se refieren a la acción directa por parte del alumno. Son, respectivamente, la formación, la enseñanza y el adiestramiento, cada uno con una metodología propia (Goddard, G. 1992, p.597).

El objetivo de las nuevas tendencias educativas en diversas naciones es preparar al personal militar para entornos operativos que actualmente no existen. Para ello, se deben reforzar los procesos de educación militar, permitiendo la adaptación y acomodación permanente a través de la gestión del conocimiento en múltiples escenarios. Este tipo de educación facilita la formulación de contenidos, la comprensión, la asimilación, el análisis, el ordenamiento y la relación de lo concreto con lo abstracto, lo general y lo particular. Esto sugiere que el personal militar con educación es el que, frente a un entorno cambiante, con la experiencia histórica adquirida, puede identificar con rapidez y precisión lo que no sabe y puede utilizar ese conocimiento para producir soluciones (Quinga, 2013).

Para hacer frente a estos retos en los sistemas de enseñanza militar es necesario recurrir al desarrollo y adaptación de nuevas tecnologías de enseñanza, como los sistemas de simulación o autoinstrucción utilizados en las Academias de Guerra. Ello se debe a la necesidad de formar a oficiales y tropa en cortos periodos de tiempo, especialmente en el proceso de especialización (De Rivero, O., 2012).

Ser miembro de las fuerzas armadas implica ser representante de un cuerpo institucional más amplio; en otras palabras, cada miembro de las fuerzas armadas es una especie de extensión de la institución, que es un subconjunto del Estado. Esto implica que el modo en que el público en general percibe el Estado está conformado en parte por los militares y su personal; como tales, los cadetes deberían ser reconocidos

como participantes activos en la conformación de la percepción que el público tiene del Ejército fuera de la institución (Sandoval, L. y Otárola, M., 2014).

Dado que el cuerpo proyecta la imagen del líder a través de posturas erguidas, tonos de voz firmes y claros, una mirada segura y movimientos generalmente deliberados, el cuerpo de un soldado debe apoyar la imagen de liderazgo. El personal del Ejército, cuyo físico le permite representar figuras milicianas, es la principal fuente de la imagen del Ejército (Sandoval, L. y Otárola, M., 2014).

2.2.1.3.1 Indicador 1: Formación. La formación es una actividad educativa que comunica, refuerza y perfecciona los valores y comportamientos propios del ser nacional, así como de la profesión militar, según Goddard, G. (1992). Se lleva a cabo principalmente en las "matrices", que son escuelas donde se integran los jóvenes que han sido llamados a las fuerzas armadas. Los esfuerzos educativos que realizamos para facilitar la integración pacífica en las fuerzas armadas de los ciudadanos que completan el servicio militar también se califican de formación, ya que el objetivo de la educación militar es ayudar al gobierno a elevar el nivel de vida de los segmentos más desfavorecidos de la sociedad. Este objetivo de avance humano se sigue alcanzando, incluso si las instituciones son capaces de satisfacer sus propias demandas de hombres informados, hábiles y preparados para la batalla (p.597).

2.2.1.3.2 Indicador 2: Instrucción. Por el contrario, la instrucción hace hincapié en la obtención de información y conocimientos especializados en ciencia y tecnología militar. La principal distinción entre instrucción y adiestramiento es el enfoque; en el primer caso, también se enseña al hombre la moral y los valores inherentes a la vida militar, ya que la ciencia y la tecnología no se consideran moralmente neutras (Goddard, G. 1992, p.597).

2.2.1.3.3 Indicador 3: Entrenamiento. Según Goddard, G. (1992), la formación es la última etapa de la educación. Quien ha recibido entrenamiento e instrucción adquiere habilidades especializadas para gestionar unidades, sistemas y equipos militares, así como para mantenerlos, operarlos y repararlos. La educación militar es impartida por todas las jerarquías y no se limita al ámbito de las academias, escuelas o centros de formación, ya que se lleva a cabo principalmente en las fuerzas operativas (p.598).

2.2.1.3.4 Indicador 4: Estructuración del Perfil del Militar. Según Goddard, G. (1992) es un grupo humano que sigue una doctrina, es experto en la gestión de tecnología complicada y se distingue por su capacidad para mantener la coherencia, el

espíritu de cuerpo, la igualdad en la jerarquía de valores y un gran respeto por los símbolos institucionales y patrióticos. Suele constar de una trayectoria profesional organizada definida por la directiva interna y de un programa educativo común creado y supervisado por el grupo. Sus funciones son específicas y, a diferencia de otras profesiones, no puede ejercerse libremente en cualquier lugar o nación. Es la trayectoria laboral más diversa que existe: se puede trabajar como guerrero, profesor, diplomático, académico, comandante, gestor de recursos, estudiante o cualquier combinación de estas funciones. Es posible desempeñar varias de estas tareas a la vez en determinadas situaciones (p.598).

2.2.1.3.5 Indicador 5: Relaciones Civil-Militar. Las Fuerzas Armadas son la herramienta que el Estado utiliza para llevar a cabo la "violencia legítima", por lo que deben trabajar en estrecha colaboración y en tándem con el poder civil, que es el encargado de suministrar la financiación y el liderazgo político necesarios para la movilización. La ciencia política explora la idea del equilibrio de poderes dentro de un Estado en democracia, ya sea republicano o monárquico parlamentario, para evitar la concentración en alguno de sus componentes (Goddard, G. 1992, p.598).

2.2.2 Variable de estudio 2: Liderazgo Militar de los cadetes de 4to año de Infantería

Es la habilidad de motivar, guiar e inspirar a las personas bajo nuestra supervisión para que cumplan el objetivo por el bien de la empresa.

Para llevar a cabo un liderazgo militar es preciso atenerse a tres elementos fundamentales: SER-CONOCER-HACER.

El liderazgo en el Ejército comienza con las cualidades y valores que un líder militar DEBE poseer: valores que moldean la personalidad de un individuo y actúan como un recordatorio continuo de su identidad.

Independientemente del puesto, el líder militar necesita vivir de acuerdo con los principios y rasgos que ha adquirido con la experiencia y el ascenso a puestos de mayor rango. Por ejemplo, un suboficial con experiencia en combate puede apreciar mejor el deber y el espíritu de cuerpo que un suboficial subalterno.

CONOCIMIENTOS: El líder militar necesita tener conocimientos en esta área. Un líder debe tener conocimientos sobre organizaciones, sistemas técnicos, tendencias y necesidades humanas, y tácticas y estrategias militares. La identidad de un líder militar se establece por sus actos y sus conocimientos (Ejército del Perú, 2014, pág. 32)

El carácter y los conocimientos son importantes, pero no suficientes por sí solos. Un líder militar debe aplicar lo que sabe para ser eficaz, y sus acciones -definidas como HACER- tienen un impacto directo en los demás y en el trabajo que realizan, dando a las personas a su cargo un propósito, una dirección y una motivación (Ejército del Perú, 2014, pág. 32).

Según el CGE (1999), el liderazgo en el ejército es la capacidad de motivar, inspirar e inspirar a los demás mientras se trabaja para completar las tareas y mejorar la organización. Esta definición sienta las bases para distinguir el liderazgo. El Instituto de Investigación del Ejército de los EE. UU. para las Ciencias Sociales y del Comportamiento se ha trabajado duro para avanzar en la investigación del liderazgo en este ámbito.

Es crucial discutir la idea de liderazgo al definir el liderazgo militar. El término "relación de influencia" es utilizado por autores como Daft (2006, p. 27) para describir la relación que existe entre líderes y seguidores, que permite a ambas partes lograr cambios y resultados reales que se alinean con sus objetivos compartidos. Sin embargo, según Chiavenato (1994, p. 34), la influencia interpersonal utilizada en una situación para lograr uno o más objetivos específicos a través de la comunicación humana» es lo que se entiende por liderazgo.

Según Huntington (1995), un líder militar debe inspirar, motivar y dirigir a su gente en pos de un objetivo que a menudo requiere arriesgar la vida para completar la misión. En esta coyuntura, el servicio militar requiere que sus miembros posean la capacidad de dar la vida para alcanzar los objetivos del grupo.

Sin embargo, Kolditz (2009) sostiene que el Ejército produce líderes sobresalientes principalmente debido a tres factores: fortaleza organizacional, autoaceleración y entrenamiento. Según Charan (2018), la capacidad de un líder militar para dirigir con eficacia puede verse influida por seis atributos personales. Estas características incluyen aspiración, perseverancia, seguridad en sí mismo, apertura psicológica, realismo y una voraz sed de conocimiento.

Según Bass (1997), existen similitudes en el paradigma transaccional-transformacional del liderazgo cuando se trata del uso del concepto en un entorno militar. Por decirlo de otro modo, una variedad de organizaciones y culturas, incluidas las empresas, las instituciones educativas y los organismos gubernamentales, tienen una comprensión común de los fenómenos y las relaciones.

Al igual que ocurre con los conocimientos, el Líder Militar obtendrá una mayor experiencia y comprensión del liderazgo a través de sus múltiples funciones.

2.2.2.1 Dimensión 1: Aspectos Fundamentales. Si un líder se crea o nace ha sido durante mucho tiempo la pregunta más frecuente. Desconozco la respuesta, pero sí creo que todo ser humano tiene la capacidad de ser líder en virtud de su posición, llamado por la ley natural de Dios a dar ejemplo a los que serán su descendencia (Leyton, B., 1999, p. 258).

En la literatura sobre gestión humana se ha examinado a fondo el liderazgo como variable organizativa (Bass, 1997). Lleva décadas examinando cómo se comportan los líderes y cómo afecta al rendimiento de una organización (Bass, 1997). Debido a su importancia, las instituciones militares han optado por investigar para mejorar la capacidad de liderazgo de los individuos en este tipo de organizaciones (Hamad, 2015).

Dado que el desarrollo de las operaciones militares implica la dirección de un superior que ayude a obtener resultados favorables para la Armada, el liderazgo se ha convertido en un componente esencial de las operaciones militares que no puede separarse de las actividades de estas instituciones (Wong, Bliese, y McGurk, 2003).

Según Horn y Walker (2008), "el estado mental, emocional y espiritual del individuo" se denomina liderazgo, que es un elemento crucial de una moral fuerte. Es cómo se sienten: alegres, optimistas, seguros de sí mismos, valorados, desesperanzados, abatidos o despreciados. Dicho de otro modo, las tropas esperan que su líder proteja sus intereses y, a su vez, recibirán el apoyo que necesitan para completar cada operación con los resultados deseados. Una de las responsabilidades más importantes del mando militar es mantener fuerte la moral de combate (Wong, Bliese y McGurk, 2003).

Sin embargo, para realizar plenamente este potencial, cada persona debe realizar las mejoras necesarias y hacer un sacrificio personal basado en las funciones únicas a las que se enfrentará en el futuro.

2.2.2.1.1 Indicador 1: Prever e inculcar un propósito. Un eslabón eficaz en la cadena de mando es lo que hace eficaz a un líder. Para dirigir su organización, su líder debe tener una visión amplia, ser capaz de articular el propósito de la organización y comprender por qué la organización hace lo que hace en relación con el panorama general.

El líder utiliza recursos como su juramento de servicio para dar forma a este objetivo.

- Familiaridad con la historia institucional y nacional.

- La misión de su unidad.
- Comprensión y aplicación de las normas institucionales (Leyton, B., 1999, p.258).

2.2.2.1.2 Indicador 2: Prever una dirección. Un buen líder da instrucciones claras y dirige la actividad. Posee una comprensión clara de lo que hay que hacer, de lo que se necesita para completar el trabajo en cuestión y de cómo ejecutarlo.

Leyton, B. (1999) afirma que necesita organizar y proporcionar claramente a sus subordinados deberes y objetivos. Además de ejercer un liderazgo directo, tiene que defender los principios morales, fijar las expectativas en cuanto a la realización del trabajo, imponer la disciplina y el cumplimiento de los protocolos, y garantizar la instrucción tanto individual como en grupo basándose en las políticas, los procedimientos y los métodos de la institución. Para ejercer un liderazgo eficaz se requiere formación y dominio del mando y control, tanto en lo que se refiere a sus procedimientos como a sus funciones. Es esencial recopilar datos, analizarlos, emitir juicios, dar directrices e instrucciones, y proporcionar la supervisión suficiente para garantizar que los resultados sean eficaces (p.258).

La eficacia y la rapidez del ciclo antes mencionado en comparación con el del enemigo es un indicador clave de un liderazgo de combate competente.

2.2.2.1.3 Indicador 3: Proveer motivación. Los líderes fuertes son capaces de inspirar a sus seguidores centrando y potenciando los esfuerzos individuales para lograr un objetivo compartido. Fundamentalmente, toda batalla es una prueba de voluntades entre comandantes y soldados. En la batalla, el líder debe inspirar a sus tropas para que realicen duras tareas en las condiciones más difíciles. En tiempos de calma es aún más crucial mantener la motivación para cumplir con las responsabilidades asociadas a la preparación para la guerra (Leyton, B., 1999, p.259).

En los distintos niveles de la jerarquía de mando se utilizan diferentes estrategias y tácticas para inspirar a las tropas, pero todas comparten ciertos componentes esenciales como la lealtad, la veracidad y la confianza mutua. Aunque los enfoques pueden variar, la fuerza moral que inspira a los seguidores a la acción se basa en estos principios.

2.2.2.1.4 Indicador 4: Reforzar la efectividad continua. El objetivo global del liderazgo militar es único en el sentido de que se centra en el futuro. Aunque dar a la gente dirección, propósito y motivación proporciona un beneficio inmediato, un líder

también tiene la responsabilidad de proteger la continuidad, la integridad y el crecimiento futuro de la organización (Leyton, B., 1999, p. 259).

Es difícil expresar esta función con palabras; la más parecida que se me ocurre es "fortalecer o reforzar la eficacia de la organización a lo largo del tiempo".

Según Leyton, B. (1999), lo anterior sugiere continuidad en un sentido dinámico y no estático, es decir, la capacidad de mantener un organismo capaz de funcionar bien mediante la adaptación mientras cambie las circunstancias. También implica mantener la funcionalidad y la salud de todos los componentes de la empresa. También se refiere al crecimiento futuro, para lo cual los líderes deben esforzarse constantemente por progresar en sus áreas de mayor vulnerabilidad y nunca contentarse con los niveles de eficiencia alcanzados. En lugar de ver la organización de la que están a cargo como una máquina, el líder debe verla como un organismo. A diferencia de las criaturas y las organizaciones, las máquinas carecen de la capacidad de autorrepararse y se deterioran con el uso repetido (p.259).

Son capaces de crecer, aprender, adaptarse y ser mejores y más eficientes. Sin embargo, lo contrario también es posible. Un auténtico líder reconoce estos atributos de las fuerzas armadas y las orienta adecuadamente para garantizar una eficacia sostenida a largo plazo.

2.2.2.2 Dimensión 2: Requisitos. La capacidad y el deseo de "comprometer emocionalmente y guiar el comportamiento de un individuo o grupo, en beneficio de la organización militar y sus misiones" es lo que convierte a una persona en líder militar, según la Revista de Marina. De este modo, es capaz de inspirar a los miembros de su equipo para que trabajen juntos en pos de objetivos compartidos. En realidad, se considera que el liderazgo es una relación bidireccional. El subordinado gana al identificar oportunidades para crecer en todas las áreas, mientras que el líder gana al aplicar sus habilidades directivas (Arraigada, P., 2020).

Los principios de autodisciplina, cumplimiento del deber y patriotismo constituyen los cimientos del liderazgo militar. Y son estos valores los que deben estar presentes en todo momento en las interacciones con compañeros y subordinados. No obstante, dos cualidades son esenciales en el ámbito militar (Arraigada, P., 2020).

Una sólida base de conocimientos es una característica definitoria de un líder militar. Además, en su calidad de jefe de equipo, debe compartir continuamente esta información. Ya sea creando ejemplos, evaluando o, obviamente, predicando con el

ejemplo. En el rendimiento también influye la estrategia, es decir, la capacidad de supervisar los recursos disponibles, alcanzar los objetivos y producir resultados (Arraigada, P., 2020).

Una consideración importante es la integridad del individuo. La integridad tiene que ver con la pericia, el celo y el amor por el trabajo. Un líder que carezca de estos atributos sólo inspirará desconfianza en los demás. En consecuencia, la comunicación y la preparación sientan las bases de la confianza. Ayudarán al líder a crear lazos más fuertes con sus seguidores (Arraigada, P., 2020).

Los requisitos del Líder Militar para poder liderar en una posición de mando son:

- Carácter
- Presencia Física
- Capacidad Intelectual

Aspectos generales de los requisitos:

- Los elementos fundamentales del paradigma se centran en las funciones y responsabilidades de los líderes militares.
- Su carácter, presencia física y capacidad intelectual le permiten adquirir plenamente las competencias esenciales de un líder a través de un aprendizaje dedicado a lo largo de toda su vida.
- Cuando los estándares se aplican con equidad, el Líder del Ejército es capaz de crear unidades cohesionadas, productivas y capaces de proyectar y sostener el poder terrestre con éxito.
- Además, crea un entorno positivo en toda la unidad que favorece el aprendizaje tanto a nivel individual como de grupo y fomenta la empatía hacia todos los miembros del equipo, así como hacia los soldados y sus familias (Ejército del Perú, 2014, pág. 58).

2.2.2.2.1 Indicador1: Carácter. Tres características principales definen el carácter de un líder militar: valores, empatía y un espíritu guerrero o combativo.

Mientras que algunos rasgos se adquieren con el tiempo a través de la formación, el adiestramiento y la experiencia, otros están presentes desde el inicio del programa de un líder militar (Ejército del Perú, 2014, pág. 58).

2.2.2.2.2 Indicador 2: Presencia física. El valor percibido de un líder militar viene determinado por su presencia física.

El porte militar, la forma física, la confianza y la resistencia moral son factores relacionados con la presencia física (Ejercito del Perú, 2014, pág. 58).

2.2.2.2.3 Indicador 3: Capacidad Intelectual. La capacidad del líder militar para pensar de forma crítica, aprender cosas nuevas y llevar a cabo tareas de forma que avancen sus objetivos está en función de su capacidad intelectual.

Un comandante militar debe poseer competencias conceptuales como la destreza mental, el buen juicio, la inventiva, el tacto en las relaciones interpersonales y el conocimiento de la materia, que incluye tanto la experiencia táctica como la tecnológica (Ejercito del Perú, 2014, pág. 59).

2.2.2.3 Dimensión 3: Valores. Para permitir el desarrollo de un Líder Integral de carácter, el Líder Militar debe tener en cuenta la necesidad de combinar los valores sociales, los valores familiares y las capacidades atléticas e intelectuales que posee un ciudadano cuando se alista en el Ejército con nuestros valores institucionales y de liderazgo militar (Ejercito del Perú, 2014, pág. 59).

Una combinación de rasgos, principios, pericia y habilidades que se plasman en las ideas de "ser", "saber" y "hacer" forman la base del liderazgo militar. Un jefe militar debe ser capaz de motivar, entusiasmar y dirigir equipos de personas, encendiendo su pasión y dirigiendo sus acciones hacia la consecución de los objetivos fijados (Ejercito del Perú, 2014, pág. 59).

Las tradiciones del hombre de armas y su significado, así como los ideales y el carácter distintivo de la vida militar, influyen en el liderazgo militar (Ejercito del Perú, 2014, pág. 59).

Un comandante militar debe mantener los siguientes principios: profesionalidad, ejemplaridad, disciplina, humildad, compromiso, espíritu de equipo, lealtad, honor y compañerismo (Ejercito del Perú, 2014, pág. 59).

La moral del líder le faculta para tomar decisiones morales independientemente de la situación o las repercusiones. Los líderes poseen fortaleza cuando tienen una comprensión coherente y educada de los Valores de Liderazgo del Ejército, que los faculta para tomar decisiones morales incluso en las circunstancias más difíciles (Ejercito del Perú, 2014, pág. 59).

2.2.2.3.1 Indicador 1: Lealtad. Es un compromiso verdadero, desinteresado e inquebrantable con la nación, la constitución política, el Ejército, la Unidad y sus integrantes. Sugiere que las responsabilidades y compromisos de cada Soldado se

prioricen adecuadamente. Entre un superior y un subalterno, la lealtad es recíproca. Su característica primordial es el establecimiento de la confianza, necesaria para la cooperación entre tropas y unidades militares.

En el concepto de lealtad se incluyen las cualidades de sinceridad, justicia, verdad, honradez, rectitud y nobleza que todos los militares comparten para servir a largo plazo al Ejército y a la nación en su conjunto.

Los líderes que lo merecen son recompensados con la lealtad de sus subordinados. Proporcionándoles una formación adecuada, tratándoles con justicia y fomentando la aplicación de los valores del liderazgo militar, los líderes militares se ganan la lealtad de sus subordinados.

A lo largo de la historia, los líderes han demostrado que cuando existe la certeza de que su promesa será cumplida, los soldados rinden mejor en combate. Juntos, la lealtad forja entre ellos un vínculo más fuerte que se pone a prueba tanto en tiempos de paz como durante las operaciones (Ejército del Perú, 2014, pág. 60).

El ideal de lealtad, según (Ejército del Perú, 2014), es recíproco; sin embargo, cuando se trata de un subordinado, siempre es necesario que la lealtad venga de abajo hacia arriba. Esto se debe a que la lealtad viene de arriba hacia abajo, porque el líder tiene la obligación de garantizar que sus subordinados reciban un trato justo y no sean objeto de ninguna forma de abuso o injusticia, de modo que, por duras que sean las circunstancias, siempre serán leales a su líder (p.60).

2.2.2.3.2 Indicador 2: Integridad. La integridad es la cualidad de un líder que defiende el honor, la honestidad, la franqueza, la dignidad y la rectitud; también implica no traicionar nunca la confianza y mantener estrictas normas de comportamiento. Una persona íntegra es aquella que tiene la capacidad de tomar decisiones con respecto a sus acciones, actitudes y conducta (Ejército del Perú, 2014, pág. 60).

Los líderes con integridad no se limitan a examinar lo que funciona mejor en un momento dado; se comportan de forma coherente de acuerdo con las normas establecidas.

La integridad surge de saber que somos capaces de resistir retos o tentaciones y de saber que nuestro espíritu moralmente infundido es inquebrantable. El valor y el respeto por uno mismo son nuestras piedras angulares. Los conceptos morales y éticos claros y evidentes constituyen la base de nuestra filosofía como forma de vida (Ejército del Perú, 2014, pág. 60).

Todo jefe militar que cometa un error en el desempeño de sus funciones debe

asumirlo y solucionarlo. Los jefes militares moralmente responsables actúan moralmente porque es su propia convicción y no porque sea más fácil o porque no tengan otra opción.

Los valores característicos de cada persona pueden extenderse a otros dominios, como la cultura o las creencias; no obstante, para lograr resultados superiores, un Líder Militar integral debe modificar e integrar estos dominios a los ideales del Liderazgo Militar (Ejercito del Perú, 2014, pág. 60).

2.2.2.3.3 Indicador 3: Disciplina. Es una ley que los militares deben cumplir y que se basa en la obediencia, así como en un fuerte sentido de la moralidad, la justicia y el honor.

El fiel y riguroso cumplimiento de las tareas ordenadas por las leyes y los reglamentos militares es el objetivo de la disciplina. Es la piedra angular sobre la que se construye todo Guerrero. Alude a la regulación de la conducta de cada militar, que incluye las pautas que rigen su orientación y comportamiento dentro y fuera de la institución (Ejercito del Perú, 2014, pág. 61).

La disciplina es tanto una ciencia como un arte, según la (Ejercito-del-Perú, 2014), y puede comprender el conocimiento que una persona tiene de una determinada filosofía y la manera exacta en que la aplica. El Líder puede actuar con determinación hasta alcanzar sus metas y objetivos basándose en la disciplina. La instrucción de que la práctica continua y objetiva es necesaria para adquirir habilidades y destrezas saltando en la gestión de equipos y materiales es una clara ilustración de ello (p.61).

La moralidad y la disciplina están intrínsecamente unidas. La autodisciplina, en la que una persona actúa moralmente porque es lo que quiere hacer, es la mejor disciplina. Así, la verdadera disciplina surge de la voluntad y rara vez se alcanza mediante el desarrollo del deseo, el celo y la cooperación a través del miedo al castigo. Los hombres son disciplinados tanto cuando están de servicio como cuando no lo están, incluso cuando son vigilados por sus superiores (RE-1-54, 2014, p.62).

La guía que uno se da a sí mismo para llevar a cabo un trabajo específico o adherirse a un patrón predeterminado de comportamiento, incluso cuando uno preferiría estar haciendo otra cosa, se conoce como autodisciplina. Cuando una persona utiliza la razón para decidir cuál es la mejor forma de actuar en contra de sus deseos, la autodisciplina puede servir como sustituto parcial de la motivación. Por otra parte, el comportamiento virtuoso se produce cuando las motivaciones de un individuo están en consonancia con sus objetivos, es decir, cuando actúa con entusiasmo desde el principio

y hace lo que sabe que es correcto (Ejercito-del-Perú, 2014, pág. 62).

2.2.2.3.4 Indicador 4: *Espíritu de cuerpo*. El principio básico que la organización debe mantener en todo momento y lugar para alcanzar el éxito global se denomina espíritu de cuerpo. Se alcanza cuando todas las personas que componen el Ejército están alineadas con sus objetivos, valores e intereses.

El sentido de afiliación que los miembros del grupo tienen con la organización y su unidad se conoce comúnmente como esprit de corps. Esta emoción inspira a los miembros del grupo y de la unidad a alcanzar objetivos comunes. Símbolos como logotipos, colores, banderas, escudos, eslóganes, frases, mascotas, canciones, etc. pueden utilizarse para reforzar aún más esta identidad (Ejercito-del-Perú, 2014, pág. 63).

La práctica del espíritu de cuerpo de todo soldado reacciona más favorablemente al liderazgo cuando éste despierta su orgullo y el de su organización. Cuando las personas desarrollan un sentimiento de orgullo colectivo, se refuerza su autoestima porque se identifican con la organización y reconocen su papel en sus grandes tradiciones, eficacia y distinción (Ejercito-del-Perú, 2014, pág. 63).

Establecer metas y objetivos claros en los que todos los miembros del personal puedan trabajar en equipo para lograr resultados tangibles que creen una base sólida para la sensación de ser "lo mejor de lo mejor" es necesario para mantener alta la moral. Es posible alcanzar este tipo de emoción mediante actividades de grupo razonablemente fáciles. El equipo se sentirá orgulloso de lograr una larga marcha de una sección sin perder a un solo combatiente (Ejercito-del-Perú, 2014, pág. 64).

Todos los aspectos de la vida cotidiana, incluyendo la administración, el entrenamiento y la actitud positiva de la unidad, son cruciales para promover la moral individual. Podemos afirmar, por ejemplo:

- La insistencia del jefe militar en el mejor rancho, con la cantidad adecuada de calorías y alimentos cocinados, servidos, apetitosos y ordenados, es una indicación muy tangible de su preocupación por sus hombres y camaradas.
- Además de contribuir al bienestar y la felicidad del individuo, una administración eficaz, equitativa y completa muestra de forma tangible la preocupación del conductor por los intereses de sus hombres.
- Sus hombres y la Unidad adquieren toda la formación e instrucción necesarias para poder llevar a cabo su misión, colmando el orgullo de los miembros de

organizaciones altamente especializadas. Esto es posible gracias a una formación y un adiestramiento cuidadosamente pensados, intencionados y eficaces. Esprit de Corps es el profundo afecto de los miembros por la organización.

- El espíritu de cuerpo del grupo articula las emociones e ideales compartidos dentro del grupo, que apoya con lealtad, desinterés y devoción liberal de todas las facultades cognitivas, profesionales y afectivas (Ejercito-del-Perú, 2014, pág. 64).

2.2.2.3.5 Indicador 5: Responsabilidad. Se trata, en términos generales, de la capacidad de cada uno para comprender sus responsabilidades y cumplirlas eficazmente, lo que se traduce tanto en el cumplimiento preciso de su deber militar como en los resultados de sus acciones personales.

La cualidad de ser responsable incluye asumir las consecuencias de los propios actos y responder ante una autoridad superior.

El jefe militar toma decisiones deliberadas, está dispuesto a responsabilizarse de ellas y acepta los resultados de sus elecciones.

Sin dirección, uno debe tomar la iniciativa y aceptar la responsabilidad que conlleva. Al asumir responsabilidades, uno crece profesionalmente y refuerza su capacidad de liderazgo. Es imperativo que reconozcamos y aceptemos la responsabilidad de las acciones e inacciones de la Unidad (Ejercito-del-Perú, 2014, pág. 64).

Si un jefe militar se niega a rendir cuentas, sus subordinados empezarán a dudar de él.

La recompensa del jefe militar vendrá de que se le asignen tareas más importantes. Debe ser consciente de las obligaciones de su jefe inmediato y estar dispuesto a aceptarlas. También debe estar dispuesto a realizar todos los trabajos, por grandes o pequeños que sean, con extrema dedicación y compromiso.

El líder militar es aquel que acepta las críticas como lo que son, reconoce los errores que puedan surgir de sus actividades de liderazgo y tiene las agallas para mantener sus puntos de vista. Las variaciones en la libertad se ven atemperadas por la responsabilidad; la persona responsable toma decisiones pensando en el deber, mientras que el individuo irresponsable toma decisiones basándose únicamente en sus caprichos. El primero usa el intelecto, el segundo los instintos (Ejercito-del-Perú, 2014, pág. 65).

2.3 Marco conceptual

Adaptabilidad:

Es el verdadero cambio de comportamiento provocado por un ajuste situacional (Jave, 2004).

Ambiente:

Es el punto de vista que los miembros tienen de la organización y se basa en actitudes e impresiones comunes sobre el funcionamiento diario del grupo. Su motivación y nivel de confianza en sus líderes y equipo se ven afectados significativamente por estos detalles (Jave, 2004).

Autoridad:

Es la habilidad de utilizar la influencia personal para persuadir a alguien de que haga algo que quieres que haga por voluntad propia (Jave, 2004).

Capacidades Básicas de Líderes:

Actitudes relativas a la conducta de los líderes que dan lugar a un rendimiento satisfactorio de forma regular dentro de la organización militar y motivan al personal para completar la tarea (Jave, 2004).

Cohesión:

Mentalidad en la que los miembros del grupo demuestran cooperación, apoyo mutuo y trabajo en equipo para completar un trabajo (Jave, 2004).

Cultura:

Elementos comunes en la historia, los valores y las creencias de un grupo que afectan al funcionamiento de una unidad militar (Jave, 2004).

Intención del comandante:

Es el objetivo, el motivo y el propósito que tiene el comandante de la fuerza al llevar a cabo una operación militar, ya sea de naturaleza táctica u operativa (Jave, 2004).

Habilidad:

Es la capacidad para llevar a cabo una tarea con eficacia que un individuo o un grupo de personas adquiere mediante la formación (Jave, 2004).

Líder del Ejército: Personal militar que motiva y persuade a sus subordinados para que completen las misiones asignadas debido a su posición jerárquica, función asumida u obligación

asignada (Jave, 2004).

Liderazgo:

El proceso de persuadir a los demás e inspirarlos para que se esfuercen diligentemente hacia un objetivo común (Jave, 2004).

Liderazgo Directo:

Este tipo de liderazgo lo practican quienes desempeñan funciones en primera línea y se desarrolla en las unidades hasta el nivel de batallón (Jave, 2004).

Liderazgo Estratégico:

Este tipo de liderazgo tiene lugar en las altas esferas de una empresa (Jave, 2004).

Liderazgo Organizacional:

Liderazgo que tiene lugar en unidades organizativas de tamaño intermedio, como una brigada que se convierte en un ejército de operaciones o una dirección dentro de otra dirección (Jave, 2004).

Liderazgo Militar: Es el proceso de motivar, inspirar y dar un propósito al personal que supervisamos, al tiempo que guiamos sus acciones para cumplir la misión y mejorar la Unidad a la que pertenecemos (Jave, 2004).

Motivación: Capacidad para asumir una tarea con positividad, lo que facilita alcanzar el resultado previsto (Jave, 2004).

Mando tipo misión: Es la ejecución distribuida de operaciones militares en un marco de respeto y confianza mutuos. Es una filosofía de mando pensada para situaciones dinámicas, complicadas y conflictivas (Jave, 2004).

Personal de Tropa: A los efectos del presente manual, se consideran tropa, reenganchados y especialistas SMV los siguientes (Jave, 2004).

Poder: Es la capacidad de utilizar tu poder o posición para obligar a alguien a cumplir tus deseos (Jave, 2004).

Razonamiento Ético: El Ejército utiliza este tipo de razonamiento, definido por convicciones morales, para informar su forma de pensar y resolver problemas (Jave, 2004).

Resistencia moral: Capacidad de una persona o grupo para recuperarse rápidamente de dificultades, golpes, lesiones y presiones sin perder de vista los objetivos de la organización

(Jave, 2004).

Responsabilidad: El deber de realizar una tarea según lo prescrito para alcanzar el éxito. La responsabilidad va acompañada del poder de planificar y llevar a cabo las tareas necesarias para garantizar el éxito (Jave, 2004).

Valores del Ejército: Valores, normas y atributos que se consideran necesarios para el éxito de los líderes del Ejército (Jave, 2004).

2.4 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	ESCALA
Formación Castrense	Para poder mandar, instruir y dirigir a sus hombres tanto en la paz como en la guerra, al tiempo que gestionan eficazmente los recursos humanos y materiales que se les confían, los líderes militares deben someterse a una serie de actividades conocidas como formación militar. Estas actividades están diseñadas para desarrollar líderes en varios niveles de mando que tengan una base sólida en ciencias militares y hayan completado estudios complementarios en humanidades y otras ciencias sociales. Los principales valores de la formación militar son el patriotismo, el honor militar, el valor, la ética, la honestidad, la disciplina, el respeto de los derechos humanos y la protección del medio ambiente (Gantivia, 2008)	La variable 1 (Formación Castrense) medirá mediante las dimensiones: procesos educativos castrenses, características de la formación castrense y acciones de la formación castrense; además, elaborará un cuestionario de 12 ítems.	Procesos Educativos Castrenses	1. Proceso selectivo 2. Proceso formativo	1, 2 3, 4	Ordinal Cuestionario Tipo Likert
			Características de la Formación Castrense	1. Mayoritariamente cerradas 2. Efectividad muy elevada 3. Usados con fines de clasificación 4. Patrón de rendimiento en la práctica es el máximo posible 5. Variable rango de abstracción	5, 6 7, 8 9, 10 11, 12 13, 14	
			Acciones de la Formación Castrense	1. Formación 2. Instrucción 3. Entrenamiento 4. Estructuración del Perfil del Militar 5. Relaciones Civil-Militar	15, 16 17, 18 19, 20 21, 22 23, 24	
Liderazgo Militar	El carácter y los conocimientos son importantes, pero no suficientes por sí solos. Un líder militar debe aplicar lo que sabe para ser eficaz, y sus acciones -definidas como HACER- tienen un impacto directo en los demás y en el trabajo que realizan, dando a las personas a su cargo un propósito, una dirección y una motivación (RE-1-54, 2014, p.32)	La variable 2 (Liderazgo Militar) medirá mediante las dimensiones: aspectos fundamentales, requisitos y valores; además, elaborará un cuestionario de 12 ítems.	Aspectos Fundamentales	1. Prever e inculcar un propósito 2. Prever una dirección 3. Proveer motivación 4. Reforzar la efectividad continua	1, 2 3, 4 5, 6 7, 8	Ordinal Cuestionario Tipo Likert
			Requisitos para ejercer el liderazgo	1. Carácter 2. Presencia física 3. Capacidad Intelectual	9, 10 11, 12 13, 14	
			Valores para ejercer el liderazgo	4. Lealtad 5. Integridad 6. Disciplina 7. Espíritu de cuerpo 8. Responsabilidad	15, 16 17, 18 19, 20 21, 22 23, 24	

2.5 Formulación de hipótesis

2.5.1 *Hipótesis general*

HG: Existe relación significativa entre la formación castrense y liderazgo militar de los cadetes de infantería de la compañía de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024.

HG₀: No existe relación significativa entre la formación castrense y liderazgo militar de los cadetes de infantería de la compañía de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024

2.5.2 *Hipótesis específicas*

HE1: Existe relación entre la formación castrense y los aspectos fundamentales del liderazgo militar de los cadetes de infantería de la compañía de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024.

HE1₀: No existe relación entre la formación castrense y los aspectos fundamentales del liderazgo militar de los cadetes de infantería de la compañía de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024.

HE2: Existe relación entre la formación castrense y los requisitos para ejercer el liderazgo militar de los cadetes de infantería de la compañía de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024.

HE2₀: No existe relación entre la formación castrense y los requisitos para ejercer el liderazgo militar de los cadetes de infantería de la compañía de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024.

HE3: Existe relación entre la formación castrense y los valores requeridos por el liderazgo militar de los cadetes de infantería de la compañía de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024.

HE3₀: No existe relación entre la formación castrense y los valores requeridos por el liderazgo militar de los cadetes de infantería de la compañía de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de investigación

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo. Según Acosta (2023) en las ciencias sociales, científicas y matemáticas, este método es el más empleado. Se basa en el análisis y la medición de datos numéricos para responder a preguntas de investigación y comprobar hipótesis; emplea encuestas, cuestionarios, experimentos controlados y el análisis de datos secundarios que se procesarán estadísticamente para recabar información (p.145).

3.2 Tipo de investigación

Esta investigación utilizó un tipo de estudio básico. Según algunos autores, como Hernández y Mendoza (2018), la investigación básica es un método utilizado para avanzar en la comprensión científica mediante la obtención de más conocimientos teóricos, al tiempo que se hace menos hincapié en sus aplicaciones prácticas. Su objetivo es aumentar el conocimiento y la comprensión (p.87).

3.3 Método de investigación

La presente investigación usó el método hipotético deductivo. Según Hernandez y Mendoza (2018), este planteamiento obliga a los científicos a combinar intervalos de observación o experiencia de la realidad (observación y verificación) con periodos de pensamiento lógico o razonamiento (creación de hipótesis y conclusiones). Los pasos 1 y 4 requieren experiencia, que es un procedimiento empírico; los pasos 2 y 3 son aceptables (p.124).

3.4 Alcance de investigación

El nivel del presente trabajo de investigación fue descriptivo correlacional. Según Hernandez y Mendoza (2018), la investigación descriptiva se caracteriza por ser un enfoque de estudio objetivo y metódico que utiliza la observación del comportamiento para describir características. En lugar de intentar modificar las variables o establecer la causalidad, la investigación correlacional explica y prevé cómo se asocian naturalmente las variables en el mundo real. Mientras que la investigación correlacional ayuda a comparar dos o más entidades o variables, la investigación descriptiva pretende principalmente generar una instantánea de la situación actual (p.234).

3.5 Diseño de investigación

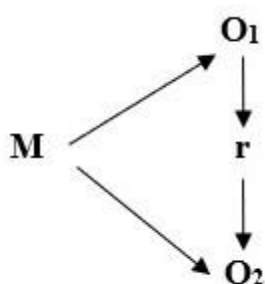
La investigación presentó un diseño no experimental. Según Hernandez y Mendoza (2018), se trató de un diseño no experimental con dos variables: una variable independiente que no puede ser modificada y una variable dependiente que es interpretable de forma más lógica y que tiene el potencial de ser modificada, así como aquellas que existen entre las variables propuestas

pero que no tienen un impacto directo sobre ellas en su contexto natural (p.256).

En este diseño no se alteran las variables de estudio, ni se somete a los sujetos de estudio a estímulos o entornos experimentales que afecten a su contexto natural. Por el contrario, las variables de estudio se evalúan en su entorno natural. Dentro de este diseño existen dos tipos: Transversal y longitudinal y la diferencia entre ambos es la época o el tiempo en que se realizan (Arias J. , 2021)

Figura 1

Diseño no experimental



Nota: Fuente obtenida de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Donde:

M: Es la representación de la muestra de los cadetes de 4to año del arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2024

O1: Representa la medida de la variable: Formación Castrense

O2: Representa la medida de la variable: Liderazgo Militar

r: Indica el grado de correlación entre variables.

3.6 Población, muestra, unidad de estudio

3.6.1 Población de estudio

Según Hernandez y Mendoza (2018), la población de estudio es un grupo específico, restringido y alcanzable de instancias que satisfacen una serie de criterios predefinidos y sirven de base para la selección de la muestra. Conviene aclarar que cuando hablamos de población de estudio no sólo nos referimos a personas; también podemos utilizar este término para describir animales, muestras biológicas, archivos, hospitales, objetos, familias, organizaciones, etc. Para estos últimos, quizá sea más apropiado utilizar un término similar, como universo de estudio (p.278).

Así, en el presente año 2024, se consideró como población no paramétrica de estudio para esta investigación a ochenta y cuatro (84) cadetes de cuarto año del arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”.

3.6.2 Muestra de estudio

No hay una cantidad fija que deba contener la muestra, pero es crucial comprender cómo delimitarla adecuadamente en función de los objetivos de la investigación y de la circunstancia desafiante que se presente. Según Hernandez y Mendoza (2018) La muestra es un subgrupo que se considera representativo de la población o el universo; la población se perfila en función del escenario del problema de estudio, y los datos se recogerán a partir de la muestra.

Cuando se conoce la población, la mejor forma de determinar la muestra es utilizar una fórmula de muestreo aleatorio directa para estimar la proporción. Para poblaciones finitas, el muestreo casual simple proporciona el tamaño de la muestra:

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

Dónde:

Z : Valor de la abscisa de la curva normal para una probabilidad del 95% de confianza.

P : P = 0.5, valor asumido debido al desconocimiento de P

Q : Q = 0.5, valor asumido debido al desconocimiento de P.

e : Margen de error 5%

N : Población 77 cadetes del arma de Ingeniería de la Escuela Militar de Chorrillos

n : Tamaño óptimo de muestra

Por lo tanto, aplicando la fórmula se obtuvo una muestra de

$$n = \frac{(1.96)^2 * 84 * (0.5) * (0.5)}{(0.05)^2 * (84 - 1) + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}$$

$$n = 70 \text{ cadetes de 4to año de Infantería}$$

La muestra para el presente trabajo de investigación estuvo constituida por setenta (70) cadetes de cuarto año del arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”.

3.6.3 Unidad de estudio

Se consideró como unidad de estudio a un (01) cadete de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”.

Según Hernandez y Mendoza (2018), la justificación explica por qué es necesario realizar el estudio. Los siguientes factores son clave para determinar el valor potencial de un

proyecto de investigación: utilidad metodológica, valor teórico, implicaciones prácticas, importancia social e idoneidad.

3.7 Técnica e Instrumento para la recolección de datos

3.7.1 Técnica de recolección de datos

Se utilizó la encuesta como técnica de investigación. Esta estrategia se fundamenta en la elaboración de una serie de interrogantes elaboradas a partir de los indicadores que reflejan la evaluación de las dos variables centrales en el estudio.

Según Tamayo y Tamayo (2012), la manifestación operativa del diseño del estudio y los detalles de cómo se llevó a cabo son las metodologías de recogida de datos. Durante el proceso de análisis, se emplean diversos enfoques para recopilar datos acerca de las circunstancias actuales, tales como entrevistas, encuestas, revisión de registros (inspecciones en el lugar) y observaciones. Cada uno de estos métodos tiene sus propias ventajas y limitaciones (Sabino, 2014).

3.7.2 Instrumento de recolección de datos

Como instrumento de recolección de datos se utilizó dos (02) cuestionarios, uno de 24 preguntas para la variable 1: formación castrense y otro con 24 preguntas para la variable 2: liderazgo militar; y, una escala de Likert. Los estilos de aprendizaje convergente, divergente, asimilativo y adaptable están representados por ítems de la escala. Para asignar una puntuación se utiliza una escala de estimación sumativa tipo Likert de 4 puntos, desde totalmente de acuerdo con totalmente en desacuerdo. 4 votos a favor, 3 a favor, 2 votos en contra y 1 voto totalmente en contra. Según Sabino (2014), un instrumento de recopilación de datos es cualquier herramienta que un investigador pueda utilizar para analizar un fenómeno y extraer conclusiones de él. Los registros escritos de la práctica que también han sido recopilados por otros investigadores se conocen como datos secundarios. Estos registros se evalúan constantemente y con frecuencia se fragmentan, ya que el contenido escrito tiende a estar disperso entre múltiples documentos y fuentes de información.

Tabla 2

Diagrama de Likert

1	2	3	4	5
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

3.7.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos de medición

3.7.3.1 Validez.

Según Hernandez-Sampieri y Mendoza (2018), en general, la validez describe lo bien que un instrumento mide la variable que pretende medir. Por ejemplo, la inteligencia, y no la memoria, debe medirse con un instrumento válido. Esto, y no la reputación de una empresa, es lo que debe cuantificar exactamente un instrumento de medición del rendimiento bursátil. Un ejemplo sencillo pero flagrante de absurdo total sería intentar pesar objetos utilizando una cinta métrica en lugar de una balanza.

Para la validación del instrumento se obtuvo el “juicio de expertos”, y el cuestionario fue sometido para su análisis a tres profesionales con maestrías de la Escuela Militar de Chorrillos, con grado de magíster.

Tabla 3

Expertos evaluadores.

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	Puntaje
1	Dr. Calla Colona Godofredo	25413288	18
2	Dr. Garcias Huamantumba Fermin	43296209	18
3	Dra. Romero Echevarria Martha	08569411	18
	TOTAL		18

Nota: Elaboración a base de los documentos firmados por los expertos

De acuerdo a los expertos el instrumento es válido por lo que se procede a la prueba de confiabilidad.

3.7.3.2 Confiabilidad.

El grado en que una herramienta de medición produce resultados coherentes cuando se utiliza repetidamente con la misma persona o cosa se denomina fiabilidad (Hernandez y Mendoza, 2018).

Alfa de Cronbach. El cuestionario es posiblemente la herramienta de recogida de datos más utilizada en las ciencias sociales. Un cuestionario se compone de una serie de preguntas sobre una o varias variables que deben medirse. Las encuestas de todo tipo utilizan cuestionarios (por ejemplo, para evaluar la percepción de los ciudadanos sobre cuestiones específicas como la inseguridad, para determinar las demandas de hábitat de

los posibles propietarios de viviendas y para calificar la actuación del gobierno). Sin embargo, también se utilizan en otros ámbitos (Hernandez y Mendoza, 2018)

Tabla 4

Criterio de confiabilidad

Alfa de Cronbach	Confiabilidad
$\alpha \geq 0,9$	Alta confiabilidad
$0,76 \leq \alpha < 0,9$	Fuerte confiabilidad
$0,5 \leq \alpha < 0,75$	Moderada confiabilidad
$0,01 \leq \alpha < 0,49$	Baja confiabilidad
$-1 \leq \alpha < 0$	Baja confiabilidad

Figura 2

Alfa de Cronbach

Su fórmula es:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

Nota: Fuente obtenida de Alfa de Cronbach — Psicometría con R.

Aplicando el software SPSS25 a la data de la prueba piloto para comprobar la confiabilidad del instrumento mediante el Alfa de Cronbach, se tiene el siguiente resultado.

Tabla 5

Escala de Estadísticas de fiabilidad Variable 1

Escala de Estadísticas de fiabilidad	
Cronbach's α	
Escala	0.864

Nota: Fuente obtenida del software SPSS25.

Al obtener un Alfa de Cronbach de 0,864 se determina que el nivel de confiabilidad del cuestionario de la variable 1: formación castrense presenta una fuerte confiabilidad.

Tabla 6

Escala de Estadísticas de fiabilidad Variable 2

Escala de Estadísticas de fiabilidad	
Cronbach's α	
Escala	0. 868

Nota: Fuente obtenida del software SPSS25.

Al obtener un Alfa de Cronbach de 0,868 se determina que el nivel de confiabilidad del cuestionario de la variable 2: liderazgo militar presenta una fuerte confiabilidad.

Finalmente, se ha comprobado la validez y la confiabilidad del instrumento por lo que se procede a la aplicación del instrumento de muestra para este estudio.

3.8 Procesamiento y método de análisis de datos

3.8.1 Técnica para el procesamiento de datos

En cuanto a la finalidad del análisis de datos, según Sanchez (2021) destaca que la misma “implica establecer categorías, ordenar y manipular los datos para resumirlos y poder obtener unos resultados acordes con la pregunta de investigación”.

En cuanto al análisis de contenido, según Balestrini (2006) lo utiliza como una estrategia en la que “se clasifican, agrupan, dividen y segmentan los datos según sus componentes, según sus características y verosimilitud, para luego recogerlos y establecer entre ellos las relaciones que existen”. para proporcionar respuestas a las preguntas de investigación”.

Por su parte, Sanchez (2021) se refiere a ella como “una técnica diseñada para cuantificar y categorizar ideas en un texto a través de categorías preestablecidas”. En resumen, el análisis de contenido o cualitativo se refiere al procesamiento de la información recopilada de fuentes primarias y secundarias que podrán revisarla, correlacionarla e interpretarla adecuadamente para extraer conclusiones relevantes sobre el tema. constituyen.

En el presente proyecto de investigación se utilizará el software SPSS25 para el procesamiento de datos. Según Hernandez-Sampieri y Mendoza (2018), el SPSS25 es un programa estadístico muy popular entre las empresas de ciencias sociales e investigación de mercados.

3.8.3 Método de análisis de datos

3.8.3.1 Análisis descriptivo. Este tipo de método ofrece una forma de resumir la información proporcionada por los datos de la muestra en el contexto de las estadísticas de análisis descriptivo. En otras palabras, su objetivo es combinar datos para producir información precisa, directa, comprensible y organizada.

Durante la fase de recogida de datos se utilizaron tablas de distribución de frecuencias para presentar los datos en un formato que simplificara su posterior evaluación.

Pudimos aceptar la teoría de que los datos tenían una distribución no normal utilizando los resultados de la prueba de normalidad para determinar la distribución de los datos variables. Así pues, se empleará el estadístico Rho Spearman para comprobar la hipótesis (Hernandez y Mendoza, 2018).

3.8.3.2 Análisis inferencial. Con frecuencia, el objetivo de estudio va más allá de la simple caracterización de las distribuciones de las variables; espera poner a prueba teorías y extrapolar los resultados de la muestra a toda la población o al universo. Los estadísticos son los resultados estadísticos de los datos, que generalmente siempre se toman de una muestra. Por ejemplo, los estadísticos son la media o la desviación típica de una distribución muestral. Los parámetros son estadísticas sobre poblaciones. Como los datos no se recogen de la población completa, no suelen calcularse; sin embargo, el término «estadística inferencial» se refiere al hecho de que pueden inferirse de los estadísticos.

La estadística inferencial se utiliza fundamentalmente para dos procedimientos vinculados (Hernandez y Mendoza, 2018):

3.8.3.2.1 Probar hipótesis poblacionales. Para realizar los análisis no paramétricos partes de las siguientes consideraciones: La mayoría de estos análisis no requieren de presupuestos acerca de la forma de la distribución poblacional. Aceptan distribuciones no normales (distribuciones “libres”). Las variables no necesariamente tienen que estar medidas en un nivel por intervalos o de razón; pueden analizar datos nominales u

ordinales. De hecho, si se quieren aplicar análisis no paramétricos a datos por intervalos o razón, estos necesitan resumirse a categorías discretas (a unas cuantas). Las variables deben ser categóricas (Hernandez y Mendoza, 2018).

Coefficientes de correlación de Spearman. Los individuos, instancias o unidades muestrales de análisis pueden ordenarse según rankings (jerarquías) utilizando los coeficientes rho de Spearman, representados por el símbolo r_s , que es una medida de correlación para variables en un nivel ordinal de medida (ambos). Se trata de coeficientes que los académicos que consideran ordinales las escalas de tipo Likert utilizan para relacionarlas estadísticamente (Hernandez y Mendoza, 2018).

3.9 Aspectos éticos

Para realizar este estudio se han tenido en cuenta desde el principio varias directrices éticas, como la recopilación de datos, la comparación de fuentes gráficas, electrónicas y bibliográficas, así como otras fuentes pertinentes.

Se han citado los autores de cada trabajo, así como las fuentes de información. Dado que existen otros estudios sobre este tipo de investigación en la ciencia militar, este trabajo cumple los requisitos de originalidad.

La investigación considera los siguientes criterios éticos:

- La investigación tiene un valor social y científico.
- La investigación tiene validez metodológica.
- Para realizar la investigación ha existido un consentimiento informado

CAPITULO IV

Resultados

4.1 Análisis descriptivo

Resultados en base al Objetivo General: Formación Castrense y Liderazgo Militar

Tabla 7.

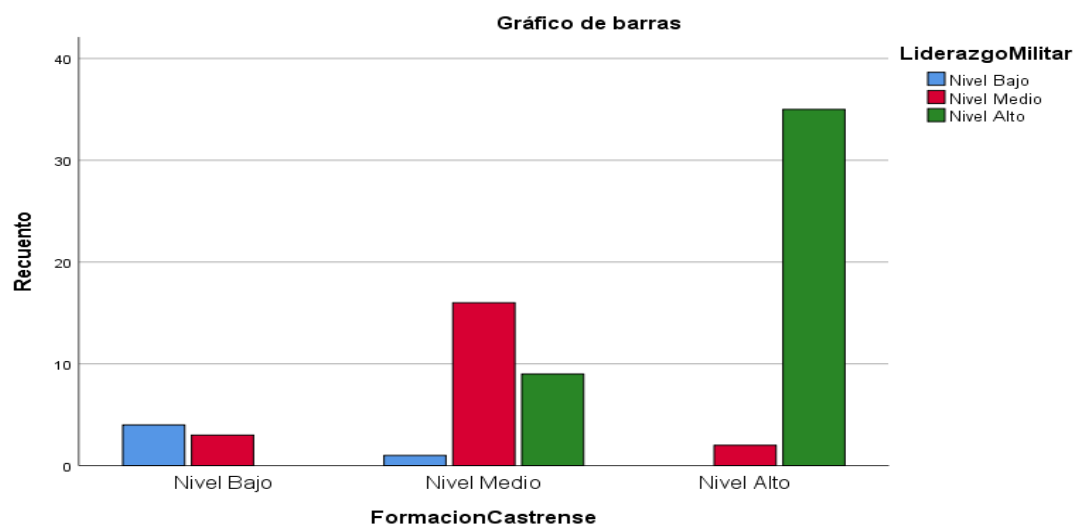
Formación Castrense y Liderazgo Militar

			Liderazgo Militar			Total
			Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto	
Formación Castrense	Nivel Bajo	Recuento	4	3	0	7
		% dentro de Formación Castrense	57,1%	42,9%	0,0%	100,0%
	Nivel Medio	Recuento	1	16	9	26
		% dentro de Formación Castrense	3,8%	61,5%	34,6%	100,0%
	Nivel Alto	Recuento	0	2	35	37
		% dentro de Formación Castrense	0,0%	5,4%	94,6%	100,0%
Total		Recuento	5	21	44	70
		% dentro de Formación Castrense	7,1%	30,0%	62,9%	100,0%

Fuente: SPSS25

Figura 3.

Formación Castrense y Liderazgo Militar



Fuente: SPSS25

Interpretación

Mediante la Tabla 7 y en la Figura 1, podemos determinar que el 94,6 % de los cadetes presentan un nivel alto de formación castrense y un nivel alto de liderazgo militar, lo cual demuestra una buena formación de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”; y, el 3,8 % de los cadetes presenta un nivel medio de formación castrense y un nivel bajo de liderazgo militar, los cuales no se identifican con la carrera militar.

Resultados en base al Objetivo Especifico 1: Formación Castrense y Aspectos Fundamentales

Tabla 8.

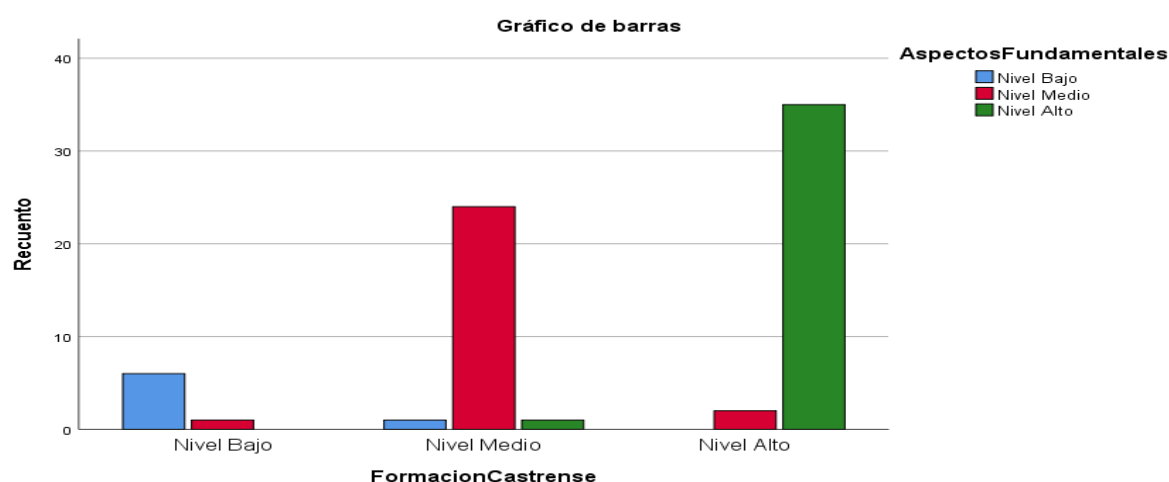
Formación Castrense y Aspectos Fundamentales

			Aspectos Fundamentales			Total
			Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto	
Formación Castrense	Nivel Bajo	Recuento	6	1	0	7
		% dentro de Formación Castrense	85,7%	14,3%	0,0%	100,0%
	Nivel Medio	Recuento	1	24	1	26
		% dentro de Formación Castrense	3,8%	92,3%	3,8%	100,0%
	Nivel Alto	Recuento	0	2	35	37
		% dentro de Formación Castrense	0,0%	5,4%	94,6%	100,0%
Total		Recuento	7	27	36	70
		% dentro de Formación Castrense	10,0%	38,6%	51,4%	100,0%

Fuente: SPSS25

Figura 4.

Formación Castrense y Aspectos Fundamentales



Fuente: SPSS25

Interpretación

Mediante la Tabla 8 y en la Figura 2, podemos determinar que el 94,6 % de los cadetes presentan un nivel alto de formación castrense y un nivel alto de conocimiento sobre los aspectos fundamentales del liderazgo militar, lo cual demuestra una buena formación de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”; y, el 3,8 % de los cadetes presenta un nivel medio de formación castrense y un nivel bajo de conocimiento sobre los aspectos fundamentales del liderazgo militar, los cuales no se identifican con la carrera militar.

Resultados en base al Objetivo Especifico 2: Formación Castrense y Requisitos para ejercer el liderazgo

Tabla 9.

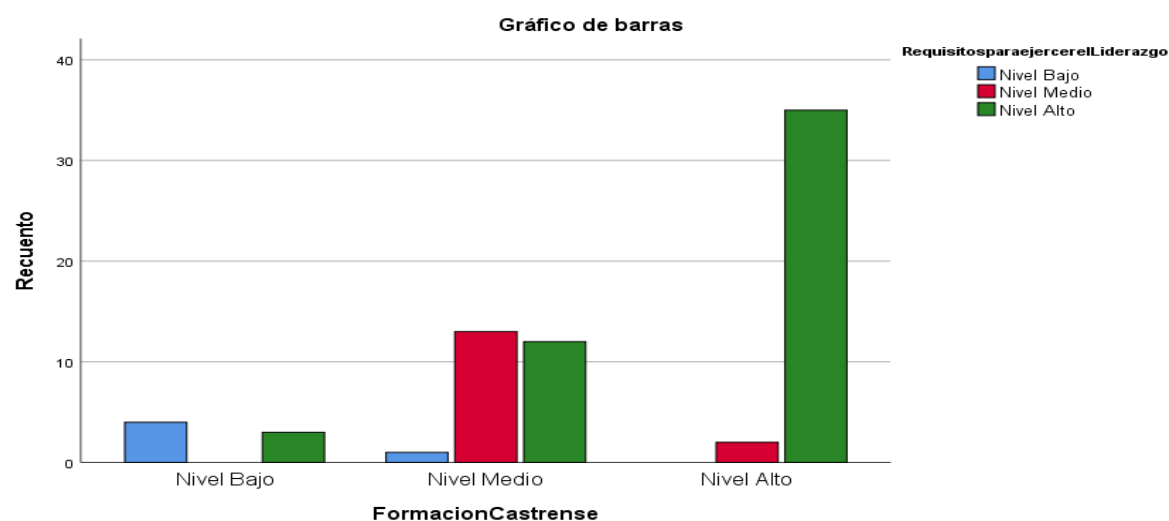
Formación Castrense y Requisitos para ejercer el liderazgo

			Requisitos para ejercer el Liderazgo			Total
			Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto	
Formación Castrense	Nivel Bajo	Recuento	4	0	3	7
		% dentro de Formación Castrense	57,1%	0,0%	42,9%	100,0%
	Nivel Medio	Recuento	1	13	12	26
		% dentro de Formación Castrense	3,8%	50,0%	46,2%	100,0%
	Nivel Alto	Recuento	0	2	35	37
		% dentro de Formación Castrense	0,0%	5,4%	94,6%	100,0%
Total		Recuento	5	15	50	70
		% dentro de Formación Castrense	7,1%	21,4%	71,4%	100,0%

Fuente: SPSS25

Figura 5.

Formación Castrense y Requisitos para ejercer el liderazgo



Fuente: SPSS25

Interpretación:

Mediante la Tabla 9 y en la Figura 3, podemos determinar que el 94,6 % de los cadetes presentan un nivel alto de formación castrense y un nivel alto de requisitos para ejercer el liderazgo militar, lo cual demuestra una buena formación de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”; y, el 3,8 % de los cadetes presenta un nivel medio de formación castrense y un nivel bajo de requisitos para ejercer el liderazgo militar, los cuales no se identifican con la carrera militar.

Resultados en base al Objetivo Especifico 3: Formación Castrense y Valores para ejercer el liderazgo

Tabla 10.

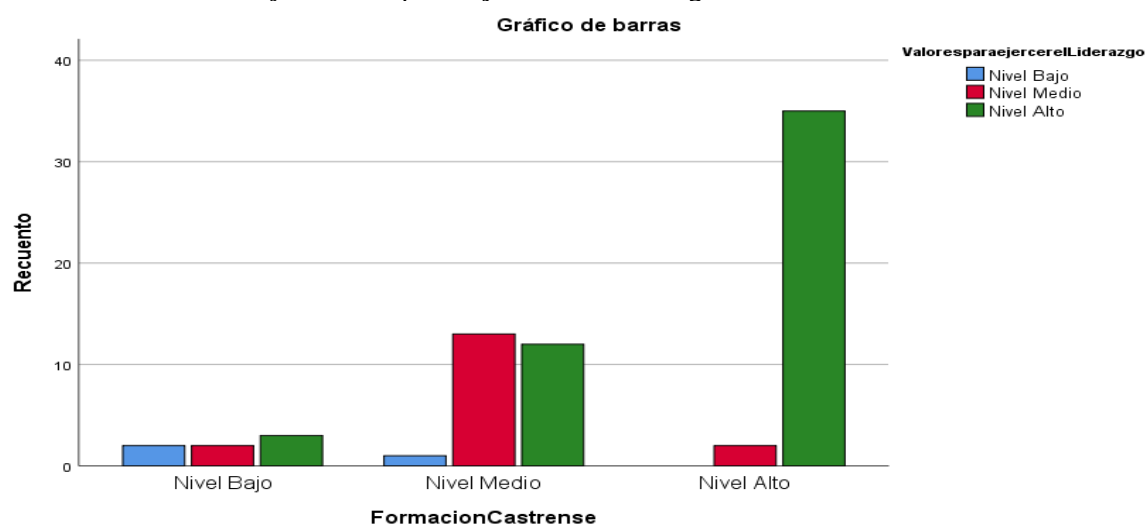
Formación Castrense y Valores para ejercer el liderazgo

			Valores para ejercer el Liderazgo			Total
			Nivel Bajo	Nivel Medio	Nivel Alto	
Formación Castrense	Nivel Bajo	Recuento	2	2	3	7
		% dentro de Formación Castrense	28,6%	28,6%	42,9%	100,0%
	Nivel Medio	Recuento	1	13	12	26
		% dentro de Formación Castrense	3,8%	50,0%	46,2%	100,0%
	Nivel Alto	Recuento	0	2	35	37
		% dentro de Formación Castrense	0,0%	5,4%	94,6%	100,0%
Total		Recuento	3	17	50	70
		% dentro de Formación Castrense	4,3%	24,3%	71,4%	100,0%

Fuente: SPSS25

Figura 6.

Formación Castrense y Valores para ejercer el liderazgo



Fuente: SPSS25

Interpretación

Mediante la Tabla 10 y en la Figura 4, podemos determinar que el 94,6 % de los cadetes presentan un nivel alto de formación castrense y un nivel alto de valores para ejercer el liderazgo militar, lo cual demuestra una buena formación de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”; y, el 3,8 % de los cadetes presenta un nivel medio de formación castrense y un nivel bajo de valores para ejercer el liderazgo militar, los cuales no se identifican con la carrera militar.

4.2 Análisis Inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

Para la prueba de normalidad siendo la muestra mayor a 50 de la muestra ($n > 50$), se realiza la prueba de normalidad en SPSS25 de Kolmogorov-Smirnov, que tiene como resultado lo siguiente:

Tabla 10.

Pruebas de Normalidad

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
V1. Formación Castrense	,129	70	,005	,926	70	,001
V2. Liderazgo Militar	,109	70	,037	,915	70	,000

Nota. Un valor p bajo sugiere una violación del supuesto de normalidad

Interpretación: Según la prueba de Kolmogorov-Smirnov, que se utiliza para muestras superiores a 50, los datos de la prueba de normalidad de la Tabla 10 no se distribuyen normalmente porque la Sig. es inferior a 0,05, o el valor $P < 0,05$. Esto nos permite concluir que las variables tienen una distribución no normal, por lo que se calcula el siguiente estadístico de correlación de Spearman.

Una medida de la correlación, o del vínculo o interdependencia, entre dos variables aleatorias continuas es el coeficiente de correlación de Spearman, o ρ (R_{h0}). Para calcular ρ se ordenan los datos y se sustituyen por el orden adecuado estadístico ρ viene dado por la expresión:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$$

Donde «D» es la variación entre los estadísticos de orden correspondientes a x e y. El número de pares es «N».

A la hora de ordenarlos, debe tenerse en cuenta la presencia de datos idénticos; sin embargo, si son pocos, esta situación puede obviarse.

Se utiliza una prueba de permutación para determinar la probabilidad de que un valor observado de ρ sea mayor o igual que el predicho ρ , dada la hipótesis nula. Este es el método

actual para determinar si un valor observado de ρ es significativamente diferente de cero (siempre tendremos $-1 \leq \rho \leq 1$). A menos que el conjunto de datos sea tan grande que la potencia de cálculo sea insuficiente para generar permutaciones (poco probable con la informática moderna), o a menos que sea difícil crear un algoritmo para crear permutaciones que sean lógicas bajo la hipótesis nula en el caso concreto que nos ocupa (aunque tales algoritmos no suelen ofrecer ninguna dificultad), este enfoque es casi siempre superior a los métodos tradicionales.

Tabla 11.

Escala de interpretación para la correlación de Spearman

Correlación	Interpretación
$r = -1,00$	“Correlación negativa perfecta”
-0,9 a -0,99	“Correlación negativa muy alta”
-0,7 a -0,89	“Correlación negativa alta”
-0,4 a -0,69	“Correlación negativa moderada”
-0,2 a -0,39	“Correlación negativa baja”
0,01 a -0,19	“Correlación negativa muy baja”
$r = 0$	“No existe correlación alguna entre las variables”
0,01 a +0,19	“Correlación positiva muy baja”
+0,2 a +0,39	“Correlación positiva baja”
+0,4 a +0,69	“Correlación positiva moderada”
+0,7 a +0,89	“Correlación positiva alta”
+0,9 a +0,99	“Correlación positiva muy alta”
$r = +1,00$	“Correlación positiva perfecta”

Nota: Interpretación de las pruebas de hipótesis

Fuente: Scielo

4.2.2 *Contrastación de la Hipótesis General (HG)*

HG₁: Existe una relación significativa entre la Formación Castrense y Liderazgo Militar de los Cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024.

HG₀: No existe una relación significativa entre la Formación Castrense y Liderazgo Militar de los Cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024.

Tabla 12*Prueba de correlación de Spearman de la hipótesis general*

			V1. Formación Castrense	V2. Liderazgo Militar
Rho de Spearman	V1. Formación Castrense	Coefficiente de correlación	1,000	,818**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	V2. Liderazgo Militar	Coefficiente de correlación	,818**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Decisión

Como el coeficiente de Rh0 de Spearman es 0.818, existe una correlación positiva alta. Además, el nivel de significancia es 0.000 es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis general nula y se acepta la hipótesis alterna, esto indica que, si existe una relación directa y significativa entre la Formación Castrense y Liderazgo Militar de los Cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024.

4.2.3 Contrastación de la Hipótesis Específica 1 (HE1)

HE1₁: Existe una relación significativa entre la Formación Castrenses y los Aspectos Fundamentales del Liderazgo Militar de los Cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024.

HE1₀: No existe una relación significativa entre la Formación Castrenses y los Aspectos Fundamentales del Liderazgo Militar de los Cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024.

Tabla 13*Prueba de correlación de Spearman de la hipótesis específica 1*

			V1. Formación Castrense	D2.1. Aspectos Fundamentales
Rho de Spearman	V1. Formación Castrense	Coefficiente de correlación	1,000	,940**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	D2.1. Aspectos Fundamentales	Coefficiente de correlación	,940**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Decisión

Como el coeficiente de R_{h0} de Spearman es 0.940, existe una correlación positiva muy alta. Además, el nivel de significancia es 0.000 es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto indica que, si existe una relación directa y significativa entre la Formación Castrenses y los Aspectos Fundamentales del Liderazgo Militar de los Cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024.

4.2.4 Contrastación de la Hipótesis Específica 2 (HE2)

HE2₁: Existe una relación significativa entre la Formación Castrenses y los Requisitos para ejercer el Liderazgo Militar de los Cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024.

HE2₀: No existe una relación significativa entre la Formación Castrenses y los Requisitos para ejercer el Liderazgo Militar de los Cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024.

Tabla 14

Prueba de correlación de Spearman de la hipótesis específica 2

			V1. Formación Castrense	D2.2. Requisitos para ejercer el Liderazgo
Rho de Spearman	V1. Formación Castrense	Coeficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	D2.2. Requisitos para ejercer el Liderazgo	Coeficiente de correlación	,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Decisión

Como el coeficiente de R_{h0} de Spearman es 0.704, existe una correlación positiva alta. Además, el nivel de significancia es 0.000 es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto indica que, si existe una relación directa y significativa entre la Formación Castrenses y los Requisitos para ejercer el Liderazgo

Militar de los Cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024.

4.2.5 Contrastación de la Hipótesis Específica 3 (HE3)

HE3₁: Existe una relación significativa entre la Formación Castrenses y los Valores requeridos por el Liderazgo Militar de los Cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024.

HE3₀: No existe una relación significativa entre la Formación Castrenses y los Valores requeridos por el Liderazgo Militar de los Cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024.

Tabla 15

Prueba de correlación de Spearman de la hipótesis específica 3

			V1. Formación Castrense	D2.3 Valores para ejercer el Liderazgo
Rho de Spearman	V1. Formación Castrense	Coeficiente de correlación	1,000	,634**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	70	70
	D2.3 Valores para ejercer el Liderazgo	Coeficiente de correlación	,634**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	70	70

Decisión

Como el coeficiente de Rh0 de Spearman es 0.634, existe una correlación positiva moderada. Además, el nivel de significancia es 0.000 es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$), por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, esto indica que, si existe una relación directa y significativa entre la Formación Castrenses y los Valores requeridos por el Liderazgo Militar de los Cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024.

CAPÍTULO V

Discusión de resultados

Los resultados del Objetivo general mostraron una correlación positiva alta ($\rho = 0.818$) la formación castrense y liderazgo militar de los cadetes de Infantería de la compañía de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024. Estos hallazgos son consistentes con las investigaciones internacionales y nacionales que destacan la importancia de la formación castrense en el liderazgo militar. Estos resultados guardan una estrecha relación con lo señalado en estudios como los de Diaz, D. (2022) el cual sugirió el desarrollo de un programa de formación pedagógica militar que permitiera a los futuros oficiales reforzar sus competencias docentes durante el proceso de enseñanza-aprendizaje. Este programa se construiría en torno a la selección adecuada de los profesores oficiales, la formación del personal y la puesta en práctica del profesorado con el fin de mejorar las competencias profesionales común en países en vías de desarrollo. Así mismo, Palma, C., Martin, F. y Martínez, M. (2022) concluyen que, ha dejado de ser efímero y se ha solidificado en todas las operaciones militares dentro de la doctrina conjunta, como lo demuestran las instituciones de formación militar y todas las situaciones en las que el Ejército nacional sirve para cumplir su misión institucional.

El análisis del Objetivo específico 1 mostró una correlación positiva muy alta ($\rho = 0.940$) entre la formación castrenses y los aspectos fundamentales del liderazgo militar de los cadetes de Infantería de la compañía de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos. Esto refleja que la formación castrense influye directamente en los aspectos básicos del liderazgo. Estos resultados guardan una estrecha relación con lo señalado en estudios como los de Tito (2024) quien llega a la conclusión que se cumplió el objetivo de diseñar un programa de tutoría en torno a un enfoque integrador para ayudar a los cadetes de segundo año de un centro de formación militar peruano a reforzar sus habilidades sociales. Una organización en la que los alumnos demostraban una falta de habilidades interpersonales y un fracaso a la hora de expresar sus emociones, una condición que era necesario solucionar para evitar problemas en sus carreras militares. Estos resultados se encuentran respaldados en la investigación de Capacute, J. y Morante, W. (2019) en la cual se llegó a la conclusión de que los hallazgos del estudio demuestran una correlación fuerte y casi directa entre el desempeño de los cadetes 2019 de la Escuela Militar de Chorrillos y la variable independiente formación militar.

El análisis del Objetivo específico 2 mostró una correlación positiva alta ($\rho = 0.704$) entre la formación castrenses y los requisitos para ejercer el liderazgo militar de los cadetes de Infantería de la compañía de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos. Esto refleja que

la formación castrense sirve de base para coleccionar y asimilar los requisitos básicos del liderazgo militar. Estos resultados guardan una estrecha relación con lo señalado en estudios como los de Cando y Moreta (2022) el cual concluye que la investigación en psicología se ha desarrollado muy poco en población civil ecuatoriana y muy poco en personal militar. Para garantizar la validez de los hallazgos, se aconseja que la investigación se realice en este nivel. Contribuyen también Riveros, C.; Cabrera, K. y Vargas, Y. (2021) concluyendo que la población militar investigada suele tener rangos altos de puntuación (suficiente y sobresaliente) en el examen de IE, lo que sugiere que demuestran una buena percepción, conocimiento y regulación emocional en los dominios intrapersonal e interpersonal. Según los resultados del Test de Liderazgo de Lewin, la mayoría del personal militar muestra un liderazgo democrático, seguido de un liderazgo autoritario.

El análisis del Objetivo específico 3 mostró una correlación positiva alta ($\rho = 0.634$) entre la formación castrense y los valores requeridos por el liderazgo militar de los cadetes de Infantería de la compañía de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos. Esto refleja que la formación castrense sirve de base para coleccionar e internalizar los valores básicos del liderazgo militar. Estos resultados guardan una estrecha relación con lo señalado en estudios como los de Palma, C., Martín, F. y Martínez, M. (2022) concluyen que, ha dejado de ser efímero y se ha solidificado en todas las operaciones militares dentro de la doctrina conjunta, como lo demuestran las instituciones de formación militar y todas las situaciones en las que el Ejército nacional sirve para cumplir su misión institucional. Por su parte, Benites, et.al. (2022) los cuales determinaron que el desarrollo de las competencias investigadoras se ve facilitado por las diversas facetas de la cultura militar. De forma análoga, el entrenamiento recibido en el ejército (instrucción, disciplina y espíritu) refuerza la capacidad de razonar lógicamente y resolver problemas.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Se concluyó respecto al objetivo general de investigación que existe una relación positiva alta entre la formación castrense y el liderazgo militar de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”. La evidencia recolectada a través de encuestas y análisis estadísticos revela la necesidad de implementación y/o complementación de la formación castrense para mejorar el liderazgo militar de los cadetes; así mismo, existe desconocimiento de que la formación castrense encierra tanto la formación militar como la formación civil necesaria; y, por último, que el liderazgo no es ejercido adecuadamente por los cadetes de 4to año. Esta conclusión tiene implicaciones prácticas y estratégicas para la formación castrense de los cadetes dentro de las responsabilidades de la Escuela Militar, tiene como problema principal relacionado a nuestro tema de investigación la necesidad de fortalecer el liderazgo militar.

Con respecto al objetivo específico 1 se concluyó que existe una relación positiva muy alta entre la formación castrense y el conocimiento de los aspectos fundamentales del liderazgo militar de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”. La evidencia obtenida nos demuestra como problema que existe desconocimiento de aspectos fundamentales para desarrollar el liderazgo, principalmente en: como prever una dirección y como proveer motivación. Esto permitió concluir que la Escuela Militar de Chorrillos tiene como problema la necesidad de reforzar la formación castrense orientada a los aspectos fundamentales del liderazgo militar.

Con respecto al objetivo específico 2 se concluyó que existe una relación positiva alta entre la formación castrense y los requisitos para ejercer el liderazgo de los cadetes de 4to año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”. La evidencia obtenida nos demuestra problemas en cuanto al cumplimiento de los requisitos necesarios para ejercer el liderazgo, principalmente: en la presencia física y la capacidad intelectual; lo cual conlleva a ejercer un deficiente liderazgo. Esto permitió concluir que la Escuela Militar de Chorrillos tiene como problema la necesidad de reforzar la formación castrense orientada a los requisitos básicos del liderazgo militar, especialmente en la presencia física y la capacidad intelectual de algunos cadetes de 4to año.

Respecto al objetivo específico 3 se concluyó que existe una relación positiva alta entre la formación castrense y los valores para ejercer el liderazgo de los cadetes de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”. La evidencia obtenida nos demuestra problemas en cuanto a la internalización de valores fundamentales para ejercer el liderazgo militar, principalmente: en la disciplina y responsabilidad; lo cual conlleva a no ejercer el liderazgo dando el ejemplo erróneo a los cadetes subordinados. Esto permitió concluir que la Escuela Militar de Chorrillos tiene como problema la necesidad de reforzar la formación castrense orientada a los valores fundamentales para ejercer el liderazgo militar, especialmente en la responsabilidad y disciplina de algunos cadetes de 4to año.

6.2 Recomendaciones

Con respecto al objetivo general Que el Señor General de Brigada, director de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, se recomienda lo siguiente, asociado al desconocimiento de que la formación castrense encierra tanto la formación militar como la formación civil necesaria, se recomienda implementar charlas periódicas que le proporcionen al cadete de 4to año los conocimientos básicos sobre la formación castrense en provecho de su vida futura; con respecto al segundo problema asociado a que el liderazgo no es ejercido adecuadamente por los cadetes de 4to año, se recomienda realizar verificaciones periódicas e inopinadas sobre el desempeño de los cadetes en cuanto a la forma de ejercer el liderazgo ante sus subordinados y sus promociones. Así mismo, la Escuela Militar de Chorrillos se vería beneficiada implementando y/o complementando actividades militares, asignaturas militares y/o cursos de especialización, que estén orientados a potenciar y fortalecer el liderazgo militar de los cadetes 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos.

Con respecto al problema específico 1 asociado a como prever una dirección, se recomienda implementar charlas periódicas conducidas por oficiales en retiro que trasladen sus experiencias proporcionándole al cadete de 4to año ejemplos concretos de como direccionar su liderazgo; con respecto al segundo problema asociado a como proveer motivación, se recomienda de igual manera implementar charlas periódicas conducidas por oficiales en retiro que proporcionen experiencias reales de como realizar la motivación de los subordinados, contribuyendo con el liderazgo de los cadetes de 4to año. Así mismo, la Escuela Militar de Chorrillos se vería beneficiada realizando las acciones pertinentes para complementar y/o implementar charlas, conferencias o simposios orientados a reforzar los aspectos fundamentales del liderazgo militar, con la finalidad de potenciar la formación castrense y el ejercicio del liderazgo de los cadetes 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos.

Con respecto al problema específico 2 asociado a la presencia física, se recomienda exigir a los cadetes de 4to año a mantenerse dentro los márgenes que permite la tabla antropométrica con respecto a su peso, para de esa forma poder dar el ejemplo y tener la capacidad moral de exigir a sus subordinados; con respecto al segundo problema asociado a su capacidad intelectual, se recomienda de que la delegación de las responsabilidades de liderazgo sean de acuerdo a su desempeño académico, lo cual ante la necesidad de ejercer el liderazgo requiera que los cadetes de 4to año se exijan más académicamente. Así mismo, la Escuela Militar de Chorrillos se vería beneficiada realizando la complementación de la formación castrense con la aplicación de métodos de control y verificación que obliguen a los cadetes de 4to año a mantener una presencia física optima y proporcionándole las herramientas para potenciar su capacidad intelectual contribuyendo de esta manera a el correcto ejercicio del liderazgo en provecho de una sólida formación castrense.

Con respecto al problema específico 3 asociado a la disciplina, se recomienda exigir a los cadetes de 4to año a cumplir de forma consciente (disciplina consciente) con sus actividades propias evitando infringir las normas y trasgredir la disciplina, para de esa forma poder dar el ejemplo y tener la capacidad moral de exigir a sus subordinados; con respecto al segundo problema asociado a la responsabilidad, se recomienda utilizar mecanismos de control y supervisión para asignar responsabilidades de liderazgo como parte de instrucción teórica-practica que refuerce el ejercicio del liderazgo. Así mismo, la Escuela Militar de Chorrillos se vería beneficiada realizando la complementación de la formación castrense con la aplicación de métodos de control y verificación que obliguen a los cadetes de 4to año a mantener la disciplina necesaria y asignándole responsabilidades como parte de la instrucción teórica-practica, contribuyendo de esta manera a el correcto ejercicio del liderazgo en provecho de una sólida formación castrense.

Referencias bibliográficas

- Acosta, S. (2023). *Los paradigmas de investigación en las Ciencias Sociales:Capítulo 4*. Editorial Idicap Pacífico.
- Altamirano, L. (2018). *Hoshin Kanri y la educación por competencias: propuesta para la integración de la cadena de valor en los institutos de educación militar*. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos .
- Alvarez, C. (2005). *Didáctica de la educación superior. 7ed*. Fondo Editorial: FACHSE, UNRPG.
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*. Arequipa, Perú: ENFOQUES CONSULTING EIRL.
- Arriagada, I., & Godoy, I. (2000). *Prevenir o reprimir: falso dilema de la seguridad ciudadana*. Revista de CEPAL (70).
- Bailey, M. (1981). *La eficiencia de la estructura de las Fuerzas Armadas*. Chile: Universidad de Chile.
- Balestrini, M. (2006). *Metodología para la elaboración de informes*. Venezuela: Consultores Asociados.
- Bass, B. (1997). *Does the transactional: Transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries?* . American Psychologist.
- Biscop, S., & Coelmont, J. (2013). *Europe, strategy and armed forces: the making of a distinctive power*. . London: Routledge.
- Callme, A., & Cáceres, H. (2020). *El liderazgo militar y su trascendencia en el ejercicio del mando tipo misión en los cadetes de la 127 promoción de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2020*. Lima. Perú: EMCH. COEDE.
- Cando, L., & Moreta, R. (2022). *Fatiga física y mental y su relación en la autoeficacia académica en estudiantes en formación militar del Ecuador*. Sangolquí. Ecuador: Universidad Militar del Ecuador ESPE. .
- Capacute, J., & Morante, W. (2019). *Formación Militar y su relación con el Desempeño Profesional para los cadetes del arma de Artillería de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2019*. Lima, Perú: EMCH, COEDE.

- Casasola, W. (2020). *El papel de la didáctica en los procesos de enseñanza y aprendizaje universitarios*. Rev Comunicación [Internet].
- Catalin, L. (2010). *Military student and higher education reform*. EEUU.
- CGE. (1999). *El Liderazgo Militar*. Lima, Peru: Ejercito del Peru.
- Charan, R. (2018). *Six personality traits of a leader*. . EEUU: Military.com.
- Charles, C. (2000). *"The Postmodern Military"*. New York, Oxford, EEUU: Oxford University Press.
- Chiavenato, I. (1994). *Administración de los recursos humanos*. Bogotá, Colombia: McGraw-Hill.
- Colom, G. (2011). *El Proceso de transformacion militar en España*. España: Universidad Pablo de Olavide.
- Daft, R. (2006). *La experiencia del liderazgo (3.ª ed.)*. Mexico: Thomson.
- De Rivero, O. (2012). *Chile provocaría un "incidente armado" contra Perú*. Lima, Peru: diario16.pe.
- Diaz, D. (2022). *Programa de formación pedagógica militar para el fortalecimiento de las competencias profesionales de los docentes en una institución superior castrense del Perú*. Lima. Perú: Universidad San Ignacio de Loyola. .
- DigitalTierra. (2018). *Una nueva cultura de liderazgo*. España: ejercito.defensa.gob.es.
- Ejercito-del-Perú. (2014). *RE 1-54. Liderazgo Militar*. Lima: Comando de Educación y Doctrina del Ejército (COEDE).
- Esmic. (2014). *Escuela Militar de Cadetes "General José María Cordova"*. Bogotá, Colombia: Página oficial de la Escuela Militar.
- Gantiva, D. (2008). *La Educacion Militar como factor estrategico en una democracia en conflicto*. Bogotá, Colombia: Pontifica Universidad Javeriana.
- Garcia, C., & Pastor, A. (2022). *Liderazgo militar con «ñ»: aproximaciones científicas psicosociales en España*. España: Instituto Español de Estudios Estrategicos .
- Goddard, G. (1992). *La Educacion Militar en Chile*. Chile: revistamarina.cl.
- Hamad, H. (2015). *Transformational leadership theory: Why military leaders are more charismatic and transformational?* Interntional Journal on Leadership.

- Hernandez-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education. doi:<https://doi.org/10.22201/fesc.20072236e.2019.10.18.6>
- Horn, B., & Walker, R. (2008). *The military leadership handbook*. . Toronto, Canadá: Dundurn Press.
- Huntington, S. (1995). *Reforming Civil-Military Relations*. Journal of Democracy.
- Jave, W. (2004). *Diccionario de Terminos Militares*. Lima, Peru: DEDOC/COINDE 50010.
- Kolditz, T. (2009). *Why the military produces great leaders*. EEUU: Harvard Business Review.
- Leyton, B. (1999). *El Liderazgo Militar*. Chile: revistamarina.cl.
- Méndez, C. (2012). *Metodología. Diseño y desarrollo del proceso de investigación con énfasis en ciencias empresariales*. México D.F., México : Limusa S. A.
- MINDEF. (2010). *Educación militar*. Lima, Perú: Ministerio de Defensa.
- Molina, N. (2021). *Análisis de la influencia de la innovación militar en la transformación de capacidades del ejército ecuatoriano en el año 2020, para desarrollar una propuesta de mejora de las capacidades militares basada en el liderazgo innovador*. Sangolqui. Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas. ESPE.
- Palma, C., Martin, F., & Martínez, M. (2022). *El patriotismo como imaginario social en la doctrina castrense del Ejército nacional de Colombia*. Nilo. Colombia: Escuela Militar de Suboficiales “Sargento Inocencio Chincá”.
- Pérez, J. (2023). *Instrucción militar - Qué es, características, definición y concepto*. Buenos Aires, Argentina: Definicion.de.
- Quinga, C. (2013). *Formacion integral y emprendimiento en la educación militar de la Fuerza Aerea Ecuatoriana*. Cali, Colombia.
- Requena, M. (2010). *Presentación. En Sistemas de Enseñanza Militar y Educación para Iberoamérica*. . Madrid. España: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado – UNED de investigación sobre la Paz, la Seguridad y defensa. .
- Rial, J. (2010). *Modelos de enseñanza militar en América Latina. En Sistemas de Enseñanza Militar y Educación para Iberoamérica*. . Madrid. España: Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado – UNED de investigación sobre la Paz, la Seguridad y defensa. .

- Riveros, C., Cabrera, K., & Vargas, Y. (2021). *Inteligencia Emocional y Liderazgo en la Población Militar del Batallón de Artillería N°5 José Antonio Galán del Municipio de Socorro (Santander)*. Bucaramanga, Colombia: Universidad Autónoma de Bucaramanga – UNAB.
- Sabino, C. (2014). *El proceso de investigación*. . Caracas-Venezuela: Editorial Episteme.
- Sanchez, M. (2021). *Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo*. Quito, Ecuador: Revista Científica UISRAEL.
- Sandoval, L., & Otarola, M. (2015). *Desarrollo corporal y liderazgo en el proceso de formación militar*. Bogotá, Colombia: Revista Científica General José María Córdova.
- Sanmiguel, B. (2000). *La Educación Militar para el Postconflicto*. Bogotá, Colombia: Pontificia Universidad Javeriana.
- Tamayo y Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica*. Mexico: Limusa.
- Tantalean, D., & Añasco, K. (2022). *Actividades de Acción Cívica y Formación Militar de los Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, 2022*. Lima, Perú: EMCH, COEDE.
- Tito, Y. (2024). *Programa de tutoría para desarrollar las habilidades sociales de los cadetes del 2do año de una institución de Formación Castrense del Perú*. Lima. Perú: Universidad San Ignacio de Loyola. .
- Vásquez, F. (2017). *La Educacion Militar en el proceso de modernizacion del ejercito ecuatoriano*. Sangolquí, Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE.
- West-Point. (2023). *Objetivo de la Educacion Militar*. New York, USA.
- Wong, L., Bliese, P., & McGurk, D. (2003). *Military leadership: A context specific review*. The Leadership Quarterly.

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Anexo 1. Matriz de Consistencia

TITULO: Formación Castrense y Liderazgo Militar de los Cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	METODOLOGIA
Problema General ¿Cuál es la relación que existe entre la Formación Castrense y Liderazgo Militar de los Cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024? Problemas Específicos ¿Cuál es la relación que existe entre la Formación Castrenses y los Aspectos Fundamentales del Liderazgo Militar de los Cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024? ¿Cuál es la relación que existe entre la Formación Castrenses y los Requisitos para ejercer el Liderazgo Militar de los Cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024? ¿Cuál es la relación que existe entre la Formación Castrenses y los Valores requeridos por el Liderazgo Militar de los Cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024?	Objetivo General Determinar cuál es la relación que existe entre la Formación Castrense y Liderazgo Militar de los Cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024. Objetivos Específicos Establecer cuál es la relación que existe entre la Formación Castrenses y los Aspectos Fundamentales del Liderazgo Militar de los Cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024. Establecer cuál es la relación que existe entre la Formación Castrenses y los Requisitos para ejercer el Liderazgo Militar de los Cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024. Establecer cuál es la relación que existe entre la Formación Castrenses y los Valores requeridos por el Liderazgo Militar de los Cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024.	Hipótesis General Existe una relación significativa entre la Formación Castrense y Liderazgo Militar de los Cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024. Hipótesis Especificas Existe una relación significativa entre la Formación Castrenses y los Aspectos Fundamentales del Liderazgo Militar de los Cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024. Existe una relación significativa entre la Formación Castrenses y los Requisitos para ejercer el Liderazgo Militar de los Cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024. Existe una relación significativa entre la Formación Castrenses y los Valores requeridos por el Liderazgo Militar de los Cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024.	Variable (X) Formación Castrense Variable (Y) Liderazgo Militar	X₁ Procesos Educativos Castrenses X₂ Características de la Formación Castrense X₃ Acciones de la Formación Castrense Y₁ Aspectos Fundamentales Y₂ Requisitos para ejercer el liderazgo Y₃ Valores para ejercer el liderazgo	1. Proceso selectivo 2. Proceso formativo 1. Mayoritariamente cerradas 2. Efectividad muy elevada 3. Usados con fines de clasificación 4. Patrón de rendimiento en la práctica es el máximo posible 5. Variable rango de abstracción 1. Formación 2. Instrucción 3. Entrenamiento 4. Estructuración del Perfil del Militar 5. Relaciones Civil-Militar 1. Prever e inculcar un propósito 2. Prever una dirección 3. Proveer motivación 4. Reforzar la efectividad continua 1. Carácter 2. Presencia física 3. Capacidad Intelectual 1. Lealtad 2. Integridad 3. Disciplina 4. Espíritu de cuerpo 5. Responsabilidad	Tipo investigación Descriptivo-correlacional Diseño de investigación No experimental Enfoque de investigación Cuantitativo Instrumentos Encuestas Población 84 cadetes de 4to año del arma de Infantería Muestra 70 cadetes de 4to año del arma de Infantería Métodos de Análisis de Datos SPSS25

ANEXO 2

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

TITULO: “Formación Castrense y Liderazgo Militar de los Cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024”.

OBJETIVO: Determinar cuál es la relación que existe entre la Formación Castrense y Liderazgo Militar de los Cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024.

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considera válida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

nunca	casi nunca	a veces	casi siempre	siempre
1	2	3	4	5

ÍTEM	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
Variable 1: Formación Castrense						
Dimensión 1: Procesos Educativos Castrenses						
Indicador 1: Proceso Selectivo						
1	¿Considera ud que el proceso selectivo es de importancia para la formación castrense?					
2	¿Considera ud que el proceso selectivo para la EMCH debería ejecutarse de otra manera?					
Indicador 2: Proceso Formativo						
3	¿Cree ud que el proceso formativo es básico dentro del proceso de formación castrense?					
3	¿Considera ud que al proceso formativo no se le debería dar mucha importancia?					
Dimensión 2: Entrenamiento adecuado						
Indicador 1: Mayoritariamente cerradas						
5	¿Considera ud que la formación castrense en su aplicación se encuentra cerrada o no acepta nuevas formas de conducción?					
6	¿Cree ud que la formación castrense debería ser un poco más abierta?					
Indicador 2: Efectividad muy elevada						
7	¿Considera ud que la formación castrense tiene una alta efectividad?					
8	¿Cree ud que la efectividad de la formación castrense es la adecuada?					

Indicador 3: Usados con fines de clasificación					
9	¿Cree ud que la formación castrense es usada con fines de clasificación?				
10	¿Considera ud que la formación castrense es adecuada para clasificar al personal?				
Indicador 4: Patrón de rendimiento en la práctica es el máximo posible					
11	¿Considera ud la exigencia ejercida durante la práctica, realizada durante la formación castrense es la máxima posible?				
12	¿Cree ud que el patrón de rendimiento no es el óptimo?				
Indicador 5: Variable rango de abstracción					
13	¿Considera ud que rango de abstracción de la formación castrense es variable?				
14	¿Considera ud que el rango de abstracción es el adecuado?				
Dimensión 3: Acciones de la Formación Castrense					
Indicador 1: Formación					
15	¿Considera ud que la formación es esencial dentro de la formación castrense?				
16	¿Considera ud que la formación como una acción de la formación castrense no es indispensable?				
Indicador 2: Instrucción					
17	¿Cree ud que la instrucción durante la formación castrense debe ser detalla?				
18	¿Considera ud que la instrucción durante el proceso de formación puede obviar etapas?				
Indicador 3: Entrenamiento					
19	¿Considera ud que el entrenamiento durante la formación castrense debe ser de máxima exigencia?				
20	¿Considera ud que el entrenamiento actualmente es deficiente?				
Indicador 4: Estructuración del Perfil del Militar					
21	¿Cree ud que durante la formación castrense se procede a formal el perfil del militar?				
22	¿Cree ud que el tiempo que se tiene es el adecuado para estructurar el perfil requerido por el militar?				
Indicador 5: Relaciones Civil-Militar					
23	¿Considera ud que durante la formación castrense se establecen las bases de las relaciones civil-militar?				

24	¿Cree ud que las relaciones civil-militar son importantes para acercarnos a la población?					
Variable 2: Liderazgo Militar						
Dimensión 1: Aspectos Fundamentales						
Indicador 1: Prever e inculcar un propósito						
25	¿Cree ud que el líder militar debe prever e inculcar un propósito?					
26	¿Considera ud que es importante la prevención dentro de la formación militar?					
Indicador 2: Prever una dirección						
27	¿Considera ud que el líder militar debe siempre prever una dirección?					
28	¿Cree ud que el liderazgo siempre debe estar direccionado?					
Indicador 3: Proveer motivación						
29	¿Cree ud que el líder militar siempre debe proveer motivación a sus subordinados?					
30	¿Considera ud que la motivación es básica para ejercer el liderazgo?					
Indicador 4: Reforzar la efectividad continua						
31	¿Considera ud que el líder militar debe siempre reforzar la efectividad continua entre sus subordinados?					
32	¿Cree ud que el reforzar la efectividad de sus subordinados continuamente?					
Dimensión 2: Requisitos para ejercer el liderazgo						
Indicador 1: Carácter						
33	¿Considera ud que el líder debe mostrar en todo momento un carácter adecuado?					
34	¿Cree ud que el carácter es un requisito indispensable del líder?					
Indicador 2: Presencia física						
35	¿Cree ud que líder militar en todo momento debe tener una presencia física importante que sirva de ejemplo?					
36	¿Considera ud que el líder debe tener una preparación física sobresaliente en todo momento?					
Indicador 3: Capacidad Intelectual						
37	¿Considera ud que líder militar debe tener una capacidad intelectual que sea modelo para sus subordinados?					
38	¿Cree ud que la capacidad intelectual es un requisito indispensable de líder militar?					
Dimensión 3: Valores para ejercer el liderazgo						

Indicador 1: Lealtad					
39	¿Considera ud que la lealtad es uno de los valores de mayor importancia que debe tener el líder militar?				
40	¿Considera ud que la lealtad va de arriba hacia abajo como de abajo hacia arriba?				
Indicador 2: Integridad					
41	¿Cree ud que la integridad es uno de los valores que debe acompañar en todo momento de sus acciones al líder militar?				
42	¿Considera ud que la integridad es un valor importante que siempre debe acompañar al líder?				
Indicador 3: Disciplina					
43	¿Considera ud que la disciplina es la base fundamental del líder militar?				
44	¿Considera ud que un líder que comando con disciplina es el mejor?				
Indicador 4: Espíritu de cuerpo					
45	¿Considera ud que el espíritu de cuerpo es un valor que siempre debe estar presente entre el líder y sus subordinados?				
46	¿Considera ud que el espíritu de cuerpo debe ser infundido por el líder entre sus subordinados?				
Indicador 5: Responsabilidad					
47	¿Cree ud que la responsabilidad es un valor que debe estar siempre de la mano con la disciplina?				
48	¿Considera ud que un buen líder debe ser responsable?				

ANEXO 3

AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS



PERÚ

Ministerio de
DefensaEjército
del PerúComando
de Educación y
Doctrina del EjércitoEscuela Militar
de Chorrillos
"CFB"

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

El Coronel Jefe del Dpto. Académico de la Escuela Militar de Chorrillos
 "Coronel Francisco Bolognesi", autoriza:

Que los cadetes de 4to año, CORONEL LEON Francisco Rafael y BESARES MUNIVE Nayer Alberto, están autorizados para aplicar la encuesta a la muestra/ población de la tesis que se indica para obtener el título profesional de Licenciado en Ciencias Militares.

"FORMACIÓN Y LIDERAZGO MILITAR DE LOS CADETES DE INFANTERÍA DE CUARTO AÑO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CFB", 2024".

Se otorga el presente documento a solicitud de los interesados.

Chorrillos, 17 de julio de 2024.



O-224531776-O +
ALEJANDRO CESAR DELGADO RIVERO
 Coronel Infantería

Jefe Dpto. Edu. Mil. de la Escuela Militar de Chorrillos
 "Crl Francisco Bolognesi"

ANEXO 4

BASE DE DATOS (DE PRUEBA PILOTO)

Anexo 4. Base de datos (de prueba piloto)

PRUEBA PILOTO VARIABLE 1: OBTENCION DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO																								
VARIABLE 1: FORMACION CASTRENSE																								
N°	Dimensión 1				Dimensión 2										Dimension 3									
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	3	5	4	4	1	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	2
2	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5
3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	2	2	3
5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
6	1	1	1	1	1	1	5	4	3	4	4	1	1	1	1	1	4	4	5	4	1	1	1	1
7	4	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10	5	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	5	3	2	4	2	4	5	4	4
11	2	2	3	3	3	3	3	5	4	3	5	2	3	3	3	4	3	4	3	5	3	4	4	4
12	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	12	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	12	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del

Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	N de elementos		
0.950	24		

Estadísticas de elemento			
	Media	Desv. Desviación	N
P1	3.83	1.337	12
P2	4.08	1.311	12
P3	4.00	1.128	12
P4	4.17	1.193	12
P5	3.67	1.435	12
P6	3.92	1.165	12
P7	4.42	0.793	12
P8	4.50	0.905	12
P9	4.25	0.754	12
P10	4.33	0.778	12
P11	4.33	0.888	12
P12	4.08	1.311	12
P13	4.00	1.128	12
P14	4.17	1.193	12
P15	4.08	1.165	12
P16	4.00	1.279	12
P17	4.25	0.866	12
P18	4.25	0.965	12
P19	4.42	0.793	12
P20	4.50	0.905	12
P21	4.08	1.165	12
P22	4.00	1.279	12
P23	3.83	1.267	12
P24	3.75	1.288	12

PRUEBA PILOTO VARIABLE 2: OBTENCION DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO																								
VARIABLE 2: LIDERAZGO MILITAR																								
N°	Dimension 1								Dimension 2						Dimension 3									
	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40	P41	P42	P43	P44	P45	P46	P47	P48
1	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4
3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	1	1	1	1	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4
7	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
10	3	4	4	4	4	2	4	2	3	3	2	4	3	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3
11	3	2	3	3	3	4	3	5	4	3	4	3	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	5	5
12	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	12	100.0
	Excluido ^a	0	0.0
	Total	12	100.0
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del			
Estadísticas de fiabilidad			
Alfa de Cronbach	N de elementos		
0.954	24		

Estadísticas de elemento			
	Media	Desv. Desviación	N
P25	4.25	0.866	12
P26	4.08	1.311	12
P27	4.00	1.128	12
P28	4.17	1.193	12
P29	4.08	1.165	12
P30	4.25	0.965	12
P31	4.42	0.793	12
P32	4.50	0.905	12
P33	4.25	0.754	12
P34	4.25	0.866	12
P35	4.25	0.965	12
P36	4.42	0.793	12
P37	4.33	0.778	12
P38	4.33	0.888	12
P39	4.42	0.669	12
P40	4.50	0.674	12
P41	4.42	0.793	12
P42	4.50	0.905	12
P43	4.25	0.754	12
P44	4.33	0.778	12
P45	4.33	0.888	12
P46	4.42	0.900	12
P47	4.42	0.669	12
P48	4.42	0.669	12

ANEXO 5

BASE DE DATOS (ORIGEN DE RESULTADOS)

Anexo 5. Base de datos (origen de resultados)

BASE DE DATOS: FORMACION CASTRENSE Y LIDERAZGO MILITAR DE LOS CADETES DE INF DE LAS CIA DE 4° AÑO DE LA EMCH, 2024																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														
VARIABLE 1: FORMACION CASTRENSE																				VARIABLE 2: LIDERAZGO MILITAR																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																										
Dimensión 1				Dimensión 2										Dimensión 3										Dimensión 1								Dimensión 2						Dimensión 3																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P

5	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	5	3	3	5	4	4	5	3	5	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4							
5	5	4	4	4	5	4	3	4	2	1	5	4	4	4	2	4	3	4	3	4	2	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	1	4	4	4	3	4	2	1	4	5	3		
3	1	4	4	4	2	4	5	4	4	3	1	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	3	4	4	1	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	5	3	4		
4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	4	3	4	3	4	4	2	5	2	3	4	4	3	3	2	3	4	3	4	5	2	3	2	2	5	2	3	4	4	4	2	3	2	3	4	3	4	3		
5	4	4	4	2	3	2	5	4	4	4	4	4	4	3	3	5	2	2	5	3	3	4	3	5	4	4	4	3	2	2	5	4	5	2	2	4	4	2	4	2	5	4	4	4	3	2	3		
2	4	2	4	4	4	3	3	2	3	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4		
4	4	2	3	2	3	3	3	1	4	5	4	2	3	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	1	4	2	3	4	3	3	3	1	1	3	3	4	5	4	4	3	3	1	4	5	4	3	5		
3	5	4	4	1	4	1	1	1	1	1	5	4	4	5	4	1	1	1	1	5	4	3	2	1	5	4	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	3	3	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4		
3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4		
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	4	4	4	2	2	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
1	1	1	1	1	1	5	4	3	4	4	1	1	1	1	1	4	4	5	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4		
4	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	2	3	3	2	4	4	4	4	5	3	2	4	2	4	5	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	3	3	2	4	3	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	3		
2	3	4	3	3	3	3	5	4	3	5	2	3	3	3	4	3	4	3	5	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	3	5	4	3	4	3	3	5	4	4	3	5	4	3	5	4	5	5		
4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	4	4	1	1	3	3	2	4	4	4	4	4	1	1	1	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1	3	1	1	1	3	2	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2		
1	2	2	2	3	3	1	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	1	2	3	1	1	1	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3		
1	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3		
4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
3	3	5	3	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	
4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4		
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	3	3	4	5	4	5	5	3	2	5	5			

5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	3	3	4	5	3	3	5	4	4	5	3	5	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	
5	4	2	4	4	5	4	3	4	2	1	5	4	4	4	2	4	3	4	3	4	2	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	2	1	4	4	4	3	4	2	1	4	5	3	
3	3	5	3	4	2	4	5	4	4	3	1	4	4	3	5	4	4	4	5	3	5	3	4	4	1	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	5	3	4	
5	5	5	5	5	5	2	3	2	3	4	5	5	5	5	5	2	5	2	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	3	2	2	5	2	3	4	4	4	2	3	2	3	4	3	4	3	
4	4	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	2	2	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	2	5	4	5	2	2	4	4	2	4	2	5	4	4	4	3	2	3	
5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	4	5	5	5	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	3	2	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	
4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	5	4	4	4	4	4	1	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	1	1	3	3	4	5	4	4	3	3	1	4	5	4	3	5	
1	2	2	2	3	3	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	5	5	5	5	2	2	1	2	5	2	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
1	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4
4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	3	4	4	3	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	
3	3	5	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	5	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	
5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	3	5	5	5	5	5	3	5	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	5	5	5	4	2	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
3	3	5	3	4	2	5	5	4	4	4	1	4	4	3	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	1	4	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	4	3	4	4	3	2	4	2	4	4	3	3	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	2	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	

ANEXO 6

APORTES A LA INVESTIGACIÓN

Anexo 6. Aportes a la investigación

El trabajo de investigación “FORMACIÓN CASTRENSE Y LIDERAZGO MILITAR DE LOS CADETES DE INFANTERÍA DE LA COMPAÑÍA DE 4TO AÑO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS, AÑO 2024”, desarrollado presenta los siguientes aportes:

Relacionado al Objetivo General: La recomendación general de realizar una implementación y/o complementación de la formación castrense con la finalidad de fortalecer el liderazgo militar. Pudiendo incluir actividades militares, asignaturas militares y/o cursos de especialización, que estén orientados a potenciar, cimentar y fortalecer el liderazgo militar desarrollado y ejercido por los cadetes de infantería de la compañía de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos. Esto implica reestructurar o complementar de la malla curricular atendiendo a las necesidades académicas de la formación castrense.

Relacionado al Objetivo Específico 1: La recomendación de realizar la complementación y/o implementación de los aspectos fundamentales del liderazgo militar mediante el incremento de horas de instrucción, con la finalidad de potenciar y reforzar la formación castrense de los cadetes de infantería de la compañía de 4to año de la Escuela Militar de Chorrillos. Esto implica reestructurar o complementar de la malla curricular atendiendo a las necesidades académicas del liderazgo militar.

Relacionado al Objetivo Específico 2: La recomendación de realizar la complementación de la formación castrense haciendo una adecuada colección de los requisitos que potencien el liderazgo militar; analizando y estableciendo de forma específica y definitiva los requisitos para ejercer el liderazgo militar y contribuir de esa forma con una sólida formación castrense. Esto implica reestructurar o complementar de la malla curricular atendiendo a las necesidades académicas del liderazgo militar.

Relacionado al Objetivo Específico 3: La recomendación de realizar la complementación y potenciación de la formación castrense con adecuados valores que refuercen el liderazgo militar; analizando y estableciendo de forma específica los valores necesarios para ejercer el liderazgo militar y contribuir de esa forma con una sólida formación castrense. Esto implica reestructurar o complementar de la malla curricular atendiendo a las necesidades académicas del liderazgo militar.

ANEXO 7

JUICIO DE EXPERTOS

Anexo 7. Juicio de expertos

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : BEDOYA GÓMEZ Ilse
 1.2 GRADO ACADÉMICO : Dra
 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CFB"
 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Formación Castrense y Liderazgo Militar de los Cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Cad IV Inf Nayer Alberto Besares Munives
 Cad IV Inf Francisco Rafael Coronel León
 1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Encuesta

II. ASPECTOS POR EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 01	Regular 02	Bueno 03	Muy Bueno 04	Excelente 05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					
2. OBJETIVIDAD	Esta formulado con conductas observables					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					
4. ORGANIZACIÓN	Existe Organización y Lógica					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					
SUB TOTAL		Σ=	Σ=	Σ=	Σ=	Σ=
TOTAL		Σ=				

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) :

CRITERIO DE APLICABILIDAD

a) De 01 a 12: (No válido, reformular) c) De 16 a 20: (Válido, aplicar)

b) De 13 a 15: (Válido, mejorar)

VALORACIÓN CUALITATIVA : Válido

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : Aplicable

Lugar y fecha: Chorrillos, 16 de mayo del 2024

Dra. Ilse Bedoya Gómez

DNI:

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : GARAY FLORES Germán Vicente
 1.2 GRADO ACADÉMICO : Dr.
 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CFB"
 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Formación Castrense y Liderazgo Militar de los Cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Cad IV Inf Nayer Alberto Besares Munives
 Cad IV Inf Francisco Rafael Coronel León
 1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Encuesta

II. ASPECTOS POR EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 01	Regular 02	Bueno 03	Muy Bueno 04	Excelente 05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					
2. OBJETIVIDAD	Esta formulado con conductas observables					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					
4. ORGANIZACIÓN	Existe Organización y Lógica					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					
SUB TOTAL		Σ=	Σ=	Σ=	Σ=	Σ=
TOTAL		Σ=	Σ=	Σ=	Σ=	Σ=

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) :

CRITERIO DE APLICABILIDAD

a) De 01 a 12: (No válido, reformular) c) De 16 a 20: (Válido, aplicar)

b) De 13 a 15: (Válido, mejorar)

VALORACIÓN CUALITATIVA : Válido

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : Aplicable

Lugar y fecha: Chorrillos, 16 de mayo del 2024

Dr. Germán Vicente Garay Flores
DNI: 10790283

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : ANTO RUBIO María Del Pilar
 1.2 GRADO ACADÉMICO : Dra.
 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CFB"
 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : Formación Castrense y Liderazgo Militar de los Cadetes de Infantería de la Compañía de 4to Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : Cad IV Inf Nayer Alberto Besares Munives
 Cad IV Inf Francisco Rafael Coronel León
 1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : Encuestas

II. ASPECTOS POR EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 01	Regular 02	Bueno 03	Muy Bueno 04	Excelente 05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					
2. OBJETIVIDAD	Esta formulado con conductas observables					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					
4. ORGANIZACIÓN	Existe Organización y Lógica					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					
SUB TOTAL		Σ=	Σ=	Σ=	Σ=	Σ=
TOTAL		Σ=				

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) :

CRITERIO DE APLICABILIDAD

- a) De 01 a 12: (No válido, reformular) c) De 16 a 20: (Válido, aplicar)
 b) De 13 a 15: (Válido, mejorar)

VALORACIÓN CUALITATIVA : Válido

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : Aplicable

Lugar y fecha: Chorrillos, 16 de mayo del 2024

Dr. María Del Pilar Anto Rubio
DNI:

ANEXO 8

DICTAMEN DOCENTE REVISOR



PERÚ

Ministerio de
DefensaEjército
del PerúComando
de Educación y
Doctrina del EjércitoEscuela Militar
de Chorrillos
"CFB"

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

DICTAMEN DEL REVISOR

VISTA LA TESIS:

FORMACIÓN CASTRENSE Y LIDERAZGO MILITAR DE LOS CADETES DE INFANTERÍA DE LA COMPAÑÍA DE 4TO AÑO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS, AÑO 2024

Y levantadas las observaciones prescritas durante el proceso de revisión de la referida tesis, presentada por los (las) graduandos (das):

Nayer Alberto Besares ~~Munives~~
Francisco Rafael ~~Coronel~~ León

SE CONSIDERA:

Que ha sido elaborada conforme a lo dispuesto por el artículo 41. ° del Reglamento del Sistema de Investigación de la EMCH "CFB" 2022 – 2026, declarándose que:

La Tesis se encuentra en situación de apto para la sustentación y que la DINVEST gestione la emisión de la Resolución Directoral que determine lugar y fecha para dicha sustentación.

Lima, 06 de diciembre de 2024

ANEXO 9

ACTA DE SUSTENTACIÓN

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho."



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE LA PROMOCIÓN CXXXI

En el distrito de Chorrillos de la ciudad de Lima, siendo las horas del día de diciembre de 2024, se dio inicio a la sustentación de la Tesis titulada:

Formación Castrense y liderazgo Militar de los cadetes de Infantería de la Compañía de 4^{to} Año de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2024

Presentada por:

- BACH. *Francisco Rafael Coronel León*
- BACH. *Nayex Alberto Baxares Manise*

Ante el Jurado de Sustentación de Tesis nombrado por la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" y conformado por:

- Presidente: *César Augusto Duran Frailell*
- Secretario: *Patricia Milena Vega Centeno Alvarado*
- Vocal : *Ricardo Alberto Pantoja Guerrero*

Concluida la sustentación, los miembros del Jurado dictaminaron:

APROBADA POR EXCELENCIA (); APROBADA POR UNANIMIDAD (); APROBADA POR MAYORÍA (X); OBSERVADA (); DESAPROBADA ()

Siendo las horas del día *20* de diciembre de 2024, se dio por concluido el presente acto académico, firmando los miembros del Jurado.

[Firma]
PRESIDENTE

[Firma]
SECRETARIO

[Firma]
Vocal