ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS

“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”

“EL PERFIL DE EGRESO DEL OFICIAL DE CABALLERÍA Y SU DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LAS UNIDADES DEL EJÉRCITO – AÑO 2021”

Trabajo de Suficiencia Profesional para optar el Título Profesional de Licenciado en Ciencias Militares con Mención en Administración.

Autores

Bach. Carlos Daniel Llamocca Salas
0000-0002-2316-3131

Bach. Mario Junior Olaya Ramos
0000-0002-0748-2298

Asesores

Mg. Alfredo Izaguirre gallardo
0000-0002-8910-4740

Dr. Crisanto Fran Camargo Rodríguez
0000-0002-4260-5054

Lima – Perú

2021

21% 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)

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

19% Fuentes de Internet
6% Publicaciones
16% 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.

Agradecimiento

Agradecemos, en primer lugar, a Dios padre todopoderoso por permitirnos realizar esta tesis.

Luego, agradecemos a nuestros padres: Mario y Teófilo, por ser nuestros guías en el día a día, por ser nuestro apoyo en los momentos más difíciles de nuestras vidas y porque gracias a su amor, perseverancia y paciencia nos mantenemos en el camino correcto.

Dedicatoria

A nuestras madres: Mercedes y Marybel, que desde el cielo nos cuidan y nos guían por el sendero del bien, para ser buenos profesionales y, sobre todo, ser buenas personas, llenas de virtudes y valores.

Índice

Agradecimiento ii
Dedicatoria iii
Índice viii
Resumen x
Abstract xi
Introducción 1
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN 2
1.1 Descripción Problemática 2
1.2 Delimitación de la investigación 3
1.3 Formulación del problema 4
1.3.1 Problema general 4
1.3.2 Problemas específicos 4
1.4 Objetivos de la investigación 4
1.4.1 Objetivo general 4
1.4.2 Objetivos específicos 4
1.5 Justificación e importancia de la investigación 5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO 6
2.1 Antecedentes de la Investigación 6
2.1.1 Antecedentes internacionales 6
2.1.2 Antecedentes nacionales 7
2.2 Bases teóricas 9
2.2.1 Variable independiente: Perfil de egreso del oficial de Caballería 9
2.2.2 Variable dependiente: Desempeño profesional 11
2.3 Marco Conceptual 13
2.4 Operacionalización de las variables 17
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES 19
3.1 Hipótesis general 19
3.2 Hipótesis especificas 19
CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO 20
4.1 Método de estudio 20
4.2 Enfoque de la Investigación 20
4.3 Tipo de Investigación 20
4.4 Nivel y diseño de la Investigación 21

4.5 Técnicas e Instrumentos para la recolección de datos 21
4.5.1 Técnicas 21
4.5.2 Instrumentos: 22
4.6 Población y muestra 23
CAPÍTULO V: INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS ... 25
5.1 Análisis descriptivos 25
5.2 Análisis Inferencial 33
5.3 Discusión de resultados 35
CONCLUSIONES 37
RECOMENDACIONES 38
Referencias Bibliográficas 39
Anexos 44
Anexo 1: Matriz de consistencia 44
Anexo 2: Instrumentos de acopio de información 45
Anexo 3: Validación de expertos 47
Anexo 4: Base de datos 54

Índice de tablas y figuras

I. TABLAS

Tabla 1. Matriz de operacionalización de las variables 16
Tabla 2. Alternativas conforme la escala de Likert 23
Tabla 3. Resultados de la variable 1 25
Tabla 4. Resultado de la dimensión 1 26
Tabla 5. Resultado de la dimensión 2 27
Tabla 6. Resultado de la dimensión 3 28
Tabla 7. Resultados de la variable 2 29
Tabla 8. Resultado de la dimensión 1 30
Tabla 9 Resultado de la dimensión 2 31
Tabla 10 Resultado de la dimensión 3 32
Tabla 11 Coeficiente de Spearman para la hipótesis general 33
Tabla 12 Coeficiente de Spearman para la hipótesis específica 1 34
Tabla 13 Coeficiente de Spearman para la hipótesis específica 2 34
Tabla 14 Coeficiente de Spearman para la hipótesis específica 3 35

II. FIGURAS

Figura 1. Porcentaje de los resultados de la variable 1 25
Figura 2. Porcentaje de los resultados de la dimensión 1 26
Figura 3. Porcentaje de los resultados de la dimensión 2 27
Figura 4. Porcentaje de los resultados de la dimensión 3 28
Figura 5. Porcentaje de los resultados de la variable 2 29
Figura 6 Porcentaje de los resultados de la dimensión 1 30

Figura 7 Porcentaje de los resultados de la dimensión 2 31
Figura 8 Porcentaje de los resultados de la dimensión 3 32

Resumen

Este trabajo lleva como título: “El perfil de egreso del oficial de caballería y su desempeño profesional en las unidades del ejército – año 2021”, se puede determinar como objetivo general determinar la relación existente entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y su desempeño profesional en las unidades del Ejército Año 2021.

Del cual se desprenden objetivos específicos como: Determinar la relación existente entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y sus responsabilidades administrativas funcionales en las unidades del Ejército Año 2021,definir la relación existente entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y el servicio en guarnición en las unidades del Ejército Año 2021,determinar la relación existente entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y la gestión administrativa en las unidades del Ejército Año 2021.

Este estudio fue realizado para que los oficiales de Caballería recién egresados de la EMCH “CFB” mejoren su desempeño laboral de sus respectivos puestos de trabajo. Pues muchos de ellos recién aprenden el empleo de su pelotón, el armamento y material a su disposición gracias a la experiencia que tienen en las unidades y muchas veces por la misma obligación, cuando ellos ya debían llegar con todo este conocimiento desde la Escuela Militar, donde se supone que recibirían la instrucción adecuada y necesaria, tanto teórica como práctica.

Palabras claves: Perfil egresado, desempeño profesional, oficial de caballería.

Abstract

This work is entitled: "The graduation profile of the cavalry officer and his professional performance in the army units - year 2021", it can be determined as a general objective to determine the relationship between the graduation profile of the Cavalry Officer and his professional performance in Army units Year 2021.

From which specific objectives are derived such as: Determine the relationship between the exit profile of the Cavalry Officer and his functional administrative responsibilities in the units of the Army Year 2021, define the relationship between the exit profile of the Cavalry Officer and the service in garrison in the units of the Army Year 2021, determine the relationship between the graduation profile of the Cavalry Officer and the administrative management in the units of the Army Year 2021.

This study was carried out so that newly graduated Cavalry officers from the EMCH "CFB" improve their job performance in their respective jobs. Well, many of them have just learned the use of their platoon, the weapons and material at their disposal thanks to the experience they have in the units and many times for the same obligation, when they already had to arrive with all this knowledge from the Military School, where it is assumed that they would receive adequate and necessary instruction, both theoretical and practical.

Keywords: Graduate profile, professional performance, cavalry officer.

Introducción

Este trabajo de investigación tiene por finalidad: "Determinar la relación existente entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y su desempeño profesional en las unidades del Ejército Año 2021", el cual consta de cinco capítulos.

En el Capítulo I se desarrolla el Problema de la Investigación, se desarrollaron varios puntos tales como: descripción problemática, delimitación de la investigación, formulación del problema, objetivos de la investigación y justificación e importancia de la investigación.

El Capítulo II está conformado por el Marco Teórico, se obtuvo información relevante la cual sirvió para que podamos sustentar la investigación. Aquí se consideró Antecedentes de la investigación, Bases Teóricas, Marco conceptual y operacionalización de variables.

En lo concerniente al Capítulo III está conformado por Hipótesis y variables, el cual comprende las hipótesis generales y específicas.

En el Capítulo IV está conformado por Marco Metodológico está conformado por método de estudio, enfoque de la investigación, tipo de la investigación, nivel y diseño de la Investigación, técnicas e Instrumentos para la recolección de datos, y población y muestra

Capitulo V consiste en Interpretación, análisis y discusión de los resultados en el cual vemos recolección de datos, análisis inferencial y discusión de resultados.

Los Autores

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción Problemática

Abordar en amplitud la historia y las acciones desarrolladas por un arma del Ejército, con tan versátiles características como nuestra Caballería, implica denodado esfuerzo de síntesis al tratar de plasmarlas dentro de las limitaciones de contenido en una investigación, como el presente proyecto de tesis. Las cualidades, profesionalismo y el temple guerrero lo hemos heredado como oficialidad de nuestros héroes y grandes personajes, forjadores de acciones, combates y batallas y otros empleos ejemplares; en tal virtud, nuestra patria puede disponer del compromiso de honor de sus soldados de caballería para ser empleados tanto en las operaciones como acciones militares, valorizando nuestros valores y tradiciones (Escuela de Caballería del Ejército, 2017).

El oficial de Caballería en el Ejército Francés egresa de la Escuela Militar de Saint Cyr con el grado de teniente y con los conocimientos necesarios en liderazgo. Luego, se dirige a la Escuela de Caballería de Saumur por un año adicional donde realizará un curso de aplicación y podrá perfeccionar sus conocimientos del arma. Son formados como jefes de Pelotón AMX10RC y como jefes de Pelotón Leclerc de acuerdo a las capacidades y habilidades que tienen (Ministerio de las Fuerzas Armadas, 2021). Debemos tener en consideración este referente debido a la Misión Francesa de reestructuración institucional en nuestro país (El 16 de setiembre de 1896, se suscribió en París el contrato que permitió el arribo de la I Misión Militar Francesa, la misma que llegó al Perú el 07 de noviembre de1896). Por lo que será considerado como definición de nivel mundial.

Por otro lado, el oficial de Caballería en el Ejército Argentino egresa para trabajar de forma armónica en conjunción con sus medios organizados, equipados y adiestrados para establecer contacto, atacar y aniquilar al enemigo mediante el fuego, el movimiento y la acción de golpe. Conforma elementos básicos de combate en cualquier tipo de operación militar a fin de lograr la decisión del combate (Defensa, 2021). El esquema de unidades de caballería fue diseñado por la experticia militar de Don José de San Martin desde la creación del Escuadrón Auxiliares Patriotas de Ica (21 de octubre de 1820) y de la Legión Peruana de la Guardia (18 de agosto de 1821) teniendo como referencia la creación del Regimiento de Granaderos a Caballo de

Argentina (el 16 de marzo de 1812). Por lo que será considerado como definición de nivel continental.

Finalmente, el oficial de Caballería recién egresado en el Perú, comanda un pelotón de Caballería Blindado ejecutando operaciones de seguridad: reconocimiento y protección en el campo de batalla, aplica con efectividad las técnicas y procedimientos fundamentales para el eficaz empleo de éste y tiene que desarrollar la investigación e innovación para dar respuesta a las necesidades y demandas de investigación tecnológica, y así mejorar el armamento, material y equipo del arma de Caballería (Perfil de Egreso de la EMCH "CFB" Arma Caballería, 2021). . Por lo que será considerado como definición de nivel nacional

Los conocimientos y capacidades que demanda ser un oficial de Caballería en el Perú deben ser bien adquiridos, aprendidos y practicados en la Escuela Militar donde ellos se preparan con el objetivo de que, cuando se gradúen y lleguen a sus unidades, apliquen todo lo que saben y se traduzca en un buen desempeño laboral. En provecho de nuestras Unidades del arma (Perfil del Oficial egresado del Arma de Caballería, 2020). Por lo que será considerado como definición de nivel local.

Esta investigación proporcionará mayor información que valorarán la brecha existente sobre los contenidos de ambas variables: Perfil de egreso del oficial de Caballería (VI) y desempeño profesional en las unidades del Ejército (VD).

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación espacial

Aborda el devenir profesional demostrado por los oficiales de Caballería recientemente egresado en los Regimientos de Caballería (RRCC y RRCCBB).

1.2.2 Delimitación temporal

De acuerdo al cronograma de actividades establecido en la guía metodológica para la elaboración de proyecto y tesis de grado (un año de investigación).

1.2.3 Delimitación social

La investigación aborda a la oficialidad del arma de Caballería recientemente egresado.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Cuál es la relación existente entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y su desempeño profesional en las unidades del Ejército, año 2021?

1.3.2 Problemas específicos

PS 1: ¿Cuál es la relación existente entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y sus responsabilidades administrativas funcionales en las unidades del Ejército, año 2021?

PS 2: ¿Cuál es la relación existente entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y el servicio en guarnición en las unidades del Ejército, año 2021?

PS 3: ¿Cuál es la relación existente entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y la gestión administrativa en las unidades del Ejército, año 2021?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Analizar la relación existente entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y su desempeño profesional en las unidades del Ejército, año 2021.

1.4.2 Objetivos específicos

OE 1: Determinar la relación existente entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y sus responsabilidades administrativas funcionales en las unidades del Ejército, año 2021.

OE 2: Definir la relación existente entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y el servicio en guarnición en las unidades del Ejército, año 2021.

OE 3: Determinar la relación existente entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y la gestión administrativa en las unidades del Ejército, año 2021.

1.5 Justificación e importancia de la investigación

El perfil de egreso constituye una variable de crucial importancia para el desempeño laboral del oficial; entonces, pretendemos sugerir una mejora en la preparación de éste y así su desenvolvimiento al momento de trabajar sea el adecuado. Es en ese contexto que nuestro proyecto de tesis resulta importante porque busca proporcionar mayor información respecto al perfil de egreso del oficial de Caballería y su desempeño profesional en las unidades del Ejército.

La información que se consiga permitirá valorar experiencias que van a contribuir a describir con mayor amplitud la realidad problemática existente. Por consiguiente, los beneficiarios de la presente investigación serían nuestra oficialidad del arma quienes tendrán mayores elementos de juicio para valorar y realizar propuestas de mejora en la optimización del perfil propuesto, siendo nuestras unidades de caballería los siguientes beneficiarios.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

El autor Palacios Enríquez (2015) en su tesis de maestría titulada *"Propuesta de diseño del modelo de evaluación de desempeño para el personal militar de la Armada del Ecuador en el ámbito de competencias comportamentales"* (Ecuador) concluye ofreciendo una propuesta de diseño de evaluación de desempeño militar para el personal de la Armada del Ecuador, basado en competencias comportamentales. Siendo su objetivo de estudio investigar a detalle los conceptos y parámetros concernientes a la evaluación de desempeño de manera técnico-conceptual. Los resultados de esta investigación van a aportar sustancialmente a nuestro estudio toda vez que aborda un modelo de evaluación del desempeño profesional, aspecto que es considerado como variable dependiente en nuestro proyecto de tesis.

Los autores Patiño & Pinto (2016) en su tesis de grado titulada *"Evaluación del desempeño de los ingenieros civiles egresados de la Universidad Militar Nueva Granada - Convenio ESMIC, como líderes en las obras que adelanta el Ejército Nacional de Colombia"* (Colombia) concluyeron que el nivel de comprometimiento u oportunidad que le han brindado en cada una de sus unidades para desempeñarse como ing. Civiles líderes de proyectos constructivo es significativamente alto. El objetivo de estudio es la evaluación de desempeño. La presente investigación resulta de importancia porque va a aportar a nuestro estudio de la experiencia colombiana en la evaluación de desempeño ingenieros civiles en tareas propias de su especialidad en provecho del Ejército Nacional de Colombia.

La autora Parra (2014) en su ensayo titulado *"Formación profesional y su pertinencia con el desempeño laboral"* aborda la pertinencia de la preparación académica de nuevos profesionales y la brecha que puede existir entre su formación profesional actual y su desempeño laboral. El presente ensayo va a aportar sustancialmente a nuestro estudio toda vez

que identifica la brecha entre la formación académica y el desempeño, relación que aborda la realidad problemática de nuestra investigación.

Los autores Zarate et al. (2019) en su tesis de grado titulada *"Aporte del personal militar egresado de la tecnología en atención prehospitalaria (TAPH) de la Universidad Militar Nueva Granada al Ejército Nacional de Colombia"* (Colombia), concluyeron que el personal militar graduado en Atención Prehospitalaria está capacitado para desarrollar una atención médica a un paciente herido críticamente o con trauma multisistémico, lo cual aplica a los pacientes heridos en combate. Siendo el objetivo de estudio la competencia del egresado en TAPH. Este estudio va a aportar considerablemente con nuestra investigación toda vez que busca el campo de acción operativo del egresado de dicha tecnología basado en resultados, situación que es similar al contexto de la realidad problemática de nuestro proyecto de tesis.

El autor Vasquez (2018) en su artículo titulado *"La educación militar en el proceso de modernización del Ejército Ecuatoriano"* (Ecuador) concluyó que la formación integral del militar orienta sus esfuerzos al fortalecimiento del liderazgo que permita la consecución de los objetivos institucionales. Este artículo va a aportar a nuestra investigación ya que encausa la estructura de la educación militar con pertinencia a un proceso de modernización institucional del Ejército Ecuatoriano, contexto similar al que está desarrollando nuestro Ejército con respecto al Plan de Transformación Institucional.

2.1.2 Antecedentes nacionales

El autor Arango Paredes (2015) en su tesis de grado titulada *"Factores asociados al desempeño militar, académico y psicofísico de los Cadetes de la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú"* concluyó que no existen relaciones significativas entre el desempeño académico, militar y psicofísico. Siendo el objeto de estudio el determinar los factores asociados al desempeño militar, académico y psicofísico de los cadetes de la EOFAP. Esta tesis servirá de aporte para nuestra investigación ya que aborda sustancialmente el desempeño académico

del personal de cadetes de la FAP como referencia, aunque el contexto se da en otra Institución Castrense.

Los autores Araujo et al. (2018) en su tesis de grado titulada *"Formación profesional y el desempeño como Jefe de Sección en las prácticas preprofesionales realizadas por los Cadetes del Tercer Año del arma de Infantería en el Batallón de Policía Militar N°513, Lima, 2014"* concluyeron que existe una correlación positiva considerable entre las variables, Formación Profesional y el Desempeño como Jefe de Sección. Siendo el objetivo de estudio demostrar esta correlación. Los resultados de esta investigación van a ser de gran aporte para nuestro estudio toda vez que inciden en demostrar la correlación de la formación profesional y el desempeño, aspectos que también son abordados en este proyecto de tesis.

Los autores Barboza et al. (2017) en su tesis de pregrado titulada *"Relación del liderazgo mando tipo misión (MTM) y el perfil profesional del oficial de Infantería del Ejército del Perú en el año 2017"* concluyeron que del análisis de resultado se obtuvo que el liderazgo mando tipo misión está directamente relacionado con el perfil profesional del oficial egresado del arma de infantería del Ejército del Perú, el objeto de estudio es la doctrina del liderazgo mando tipo misión (MTM). El presente estudio va a aportar considerablemente en nuestra investigación ya que valora la interacción de una aptitud doctrinal con respecto a un perfil profesional de un oficial de armas, aunque no sea de Caballería.

Los autores Diaz et al. (2017) en su tesis de pregrado titulada *"Los niveles de conducción de conflicto en guerra asimétrica urbana y el logro del perfil del egresado de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2015"* concluyeron que el oficial egresado no dispone de una formación profesional para desenvolverse en guerra asimétrica urbana, sin embargo está preparado para estudiar, comprender y enfrentar todo tipo de conflicto armado. Palabras clave: niveles de conducción, guerra asimétrica, perfil del oficial egresado, el objetivo de estudio es el desempeño operativo en escenarios de guerra asimétrica

urbana. Estos resultados van a servir de aporte para mi investigación ya que aborda como variable dependiente al perfil del egresado de la Escuela Militar, contexto que también es símil a la situación problemática abordada.

El autor Espinoza (2019) en su tesis de maestría titulada *"La evaluación del perfil del egresado y el logro de las competencias para la acreditación del Programa de Segunda Especialidad Profesional de Estudiantes Oficiales de la Marina de Guerra del Perú, Lima 2016"* concluyó que los resultados de la evaluación señalaron que el perfil del egresado la correlación es significativa alta, siendo el objetivo de estudio los parámetros de evaluación de la acreditación del programa de Segunda Especialidad de Estudiantes Oficiales de la Marina de Guerra del Perú. Los resultados de esta investigación a pesar de tratarse de otra institución castrense (MGP), estructura información de un procedimiento evaluador de un perfil de egreso, insumos que contribuirán al desarrollo de nuestro estudio.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Variable independiente: Perfil de egreso del oficial de Caballería

Busca conceptualizar el funcionamiento general del arma de caballería, el empleo táctico, y la organización de sus unidades, así como su rol en el Ejército, su origen y evolución histórica (principalmente en el análisis crítico de las batallas blindadas a través de la historia militar aplicada), las tareas por campos funcionales y los diferentes puestos de empleo (Perfil del Oficial Egresado del Arma de Caballería, 2020).

a. Aptitudes adquiridas

Por otra parte, las actitudes adquiridas son aquellas aprendidas mediante la deconstrucción de la conducta para cambiar la respuesta frente a diferentes situaciones. Mientras que las aptitudes aprendidas son aquellas que se adquieren con un conocimiento específico y su aplicación práctica (Caterina, n.d.).

b. La moral

   Se entiende por moral a todo el conglomerado de creencias, actitudes, opiniones versadas y costumbres en forma de leyes y normas que puede tener una persona. La personalidad de un sujeto debe tener como mínimo una conducta ética aceptable para poder pertenecer a un grupo social, esta se consigue a través de los valores, la ética y el decoro conseguidos mediante la correcta educación (Definición, 2020).

c. Conocimiento

   Son muchas las definiciones que sobre conocimiento existen. A pesar de que es una operación del día a día, no existe acuerdo en lo que respecta a lo que realmente sucede cuando se conoce algo. La Real Academia de la Lengua Española define conocer como el proceso de averiguar por el ejercicio de las facultades intelectuales la naturaleza, cualidades y relaciones de las cosas, según esta definición, se puede afirmar entonces que conocer es enfrentar la realidad, pero, de nuevo asalta la duda, ¿es posible realmente aprehender la realidad?, o simplemente accedemos, a constructos mentales de la realidad (Martínez Marín & Ríos Rosas, 2006).

d. Conocimiento táctico

   Se llama táctica a las distintas operaciones que se ejecutan concretamente para llevar a cabo los combates de acuerdo al plan estratégico general. Por ejemplo, en la estrategia del cerco se daban los siguientes pasos tácticos: cortar las vías de comunicación, las vías de acceso de alimentos, agua; crear un clima de tensión anunciando continuamente ataques que no se llevan a cabo (Harnecker & Uribe, 1985).

e. Destreza

   La destreza es la capacidad que tiene una persona para desarrollar un trabajo específico con óptimos resultados, incluyendo aquellas capacidades cognitivas innatas y adquirida que constituyen su personalidad. La aptitud está vinculada además con la inteligencia y con las habilidades desarrolladas por aprendizaje. El grado más alto en el desarrollo de una destreza, se denomina talento (Christian, 2020).

f. Equitación

La equitación es un deporte olímpico desde el año 1912, que consiste en el arte de mantener control sobre un caballo. Consta de distintas modalidades donde la precisión, la obediencia y el cuidado del potro son claves para lograr el éxito. La equitación básicamente, consiste en mantener el control preciso sobre un caballo. Factores como la documentación y el conocer los procedimientos para un buen cuidado de los caballos, son fundamentales para los jinetes que desean desempeñarse en este deporte (Euston, 2021).

2.2.2 Variable dependiente: Desempeño profesional

El desempeño laboral es el rendimiento que un trabajador refleja al momento de realizar las actividades que le corresponden. De esta manera, se considera si la persona es apta o no para el puesto asignado. Evaluar el desempeño laboral es una de las tareas más importantes que el Departamento de Recursos Humanos de toda empresa debería realizar. Para hacerlo de manera correcta, es necesario considerar los siguientes factores: Fijar el objetivo de la investigación, considerar la trayectoria del empleado, los criterios de referencia deben de estar relacionados con el área de trabajo, el empleado debe de saber qué se evalúa y estar de acuerdo, el encargado debe dar propuestas que mejoren los errores detectados en el proceso (QuestionPro, 2020).

a. Responsabilidades administrativas funcionales

La Novena Disposición Final de la Ley N.º 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, nos dice en cuanto a la "responsabilidad administrativa funcional" que: (…) es aquella en la que incurren los servidores y funcionarios por haber contravenido el ordenamiento jurídico administrativo y las normas internas de la entidad a la que pertenecen, se encuentre vigente o extinguido el vínculo laboral o contractual al momento de su identificación durante el desarrollo de la acción de control. Incurren también en responsabilidad administrativa funcional los servidores y funcionario públicos que, en el ejercicio de sus funciones, desarrollaron una gestión deficiente (…) (PCM (Presidencia del Consejo de Ministros), 2002).

b. Instructor militar

El Instructor proviene del latín *instructōre*; preparador, es el que instruye o enseña; maestro; Monitor. Es responsable de instruir a una persona durante un curso, es quien enseña y comparte sus conocimientos de una manera práctica y dinámica, y debe ser respetado como maestro. El Ejército Brasileño (EB) lo define como "Aquel especialista en asuntos militares, poseer el conocimiento específico de su profesión y ser capaz de ayudar en el aprendizaje de este conocimiento a sus alumnos" (Comando da Aeronáutica. Departamento de Ensino e Instrução, 2013).

c. Servicio en guarnición

El Servicio de Guarnición del Ejército contempla dentro de sus tareas, regular las actividades de carácter público, social, militar y de ceremonial y protocolo que desarrolla la Institución; establecer las normas que rigen las relaciones entre ella y las demás instituciones de las Fuerzas Armadas y de Orden, incluido su personal y los organismos civiles en general; además, establecer las disposiciones destinadas a asegurar la correcta presentación del personal que participa en ceremonias públicas (RAA - 03005 Servicio de Guarnición del Ejército 2016, 2016).

d. Oficial de guardia

La guardia es el conjunto de personal armado y reunido en un lugar determinado, cuya misión fundamental es la vigilancia, seguridad y defensa del cuartel, recinto militar, instalación, puesto o dependencia encomendada a su custodia. Su composición y fuerza dependerá de la magnitud e importancia de la repartición a la que pertenezca y del grado de seguridad requerido, conforme con lo dispuesto en la Cartilla CAI - 02002 "Procedimientos, instrucciones y equipamiento para guardias y unidades en misiones de apoyo a la comunidad", en el capítulo II "Clasificación de unidades y organización, equipamiento y apoyo tecnológico para las guardias" (RAA - 03005 Servicio de Guarnición del Ejército 2016, 2016).

e. Gestión administrativa

La gestión administrativa como elemento fundamental dentro de la administración, y aspecto aglutinador y sistémico, han sido el soporte y sostén del desarrollo empresarial, económico, social y tecnológico del planeta en los

últimos siglos y en especial las últimas décadas. La gestión administrativa es un proceso que contempla cuatro funciones fundamentales: planificación, organización, dirección y control (González et al., 2020).

f. Recursos logísticos

Son recursos de la plataforma logística todos aquellos medios materiales y humanos de los que disponemos, o deberíamos de disponer, para cubrir las necesidades resultantes de la actividad del centro y sus labores subsidiarias asociadas. Todas esas actividades deben poder desarrollarse de manera cómoda, rápida y efectiva gracias a los recursos disponibles, que habrán sido previstos por la gestión o gestores de la explotación de la plataforma como en cualquier centro de actividad, en base a las necesidades conocidas de antemano por la experiencia previa y conocimiento de la actividad, y de manera integrada (CEUPE Magazine, 2021).

2.3 Marco Conceptual

a. *Actitud*

"Disposición de ánimo manifestada de algún modo. Actitud benévola, pacífica, amenazadora, de una persona, de un partido, de un gobierno [sic]" (Real Academia Española, 2014).

b. *Administración*

"Normas y procedimientos para la mejor utilización de los recursos humanos, materiales y financieros de una organización para la satisfacción de sus necesidades [sic]" (RE 320-5 Diccionario: Términos Militares, 1973).

c. *Aptitud*

"Rasgo general y propio de cada individuo, que le facilite el aprendizaje de tareas específicas y le distingue de los demás [sic]" (RE 320-5 Diccionario: Términos Militares, 1973).

d. *Caballería*

"Uno de los elementos combatientes constitutivos del Ejército, cuya misión en el combate es proporcionar informaciones y seguridad a las otras armas [sic]" (RE 320-5 Diccionario: Términos Militares, 1973).

e. *Comandante*

"Militar que ejerce el mando de una fuerza, cualquiera que sea la magnitud o naturaleza de ésa. Se aplica a los que comandan unidades militares, ya sean de combate, de apoyo de combate o de apoyo administrativo, por ejemplo: Comandante General del Ejército, Comandante de División, Comandante de Batallón, comandante de la Compañía de Intendencia, etc. Por extensión, se emplea también para designar al que tiene el mando de un elemento militar, en el que existe una fuerza, con prescindencia de su magnitud (…) [sic] " (RE 320-5 Diccionario: Términos Militares, 1973).

f. *Desempeñar*

"Ejercer las obligaciones inherentes a una profesión, cargo u oficio [sic]" (Real Academia Española, 2014).

g. *Destreza*

"Habilidad, arte, primor o propiedad con que se hace algo [sic] " (Real Academia Española, 2014).

h. *Egresar*

*"*Dejar cualquier Centro de Instrucción o Escuela, luego de haber terminado satisfactoriamente los estudios correspondientes [sic]" (RE 320-5 Diccionario: Términos Militares, 1973).

i. *Empleo*

"Es el desempeño de una función real y efectiva que se encomienda al personal militar, de acuerdo a los Cuadros de Organización [sic]" (RE 320-5 Diccionario: Términos Militares, 1973).

j. *Formación académica*

"Describe la trayectoria formativa del candidato. Refleja una línea temporal a lo largo de la que la persona ha podido cursar unos estudios determinados [sic]" (Definición ABC, 2007).

k. *Fuerza operativa*

"Se denomina FO, al conjunto de GGUU y UU con sus medios orgánicos de apoyo, cuya misión general es el combate o el apoyo de ésta [sic]" (RE 320-5 Diccionario: Términos Militares, 1973).

l. *Funciones*

"Son las responsabilidades asignadas a un individuo o a un grupo específico de personas, que se consideran necesarias para que pueden cumplir su misión [sic]" (RE 320-5 Diccionario: Términos Militares, 1973).

m. *Gestionar*

"Ocuparse de la administración, organización y funcionamiento de una empresa, actividad económica u organismo. Manejar o conducir una situación problemática. Llevar adelante una iniciativa o un proyecto [sic]" (RE 320-5 Diccionario: Términos Militares, 1973).

n. *Oficial*

Persona a la cual el Poder Ejecutivo inviste de autoridad o comando en las Fuerzas Armadas, expidiéndole el despacho o título correspondiente. Categoría superior del personal que sirve en las Fuerzas Armadas. Comprende desde el Subteniente o Alférez hasta General de Ejército en el Ejército y sus equivalentes en los otros Institutos [sic]" (RE 320-5 Diccionario: Términos Militares, 1973).

o. *Perfil de egreso*

"El perfil de ingreso son los conocimientos, habilidades y capacidades de partida de un nivel de bachillerato [sic]" (Universidad de la Laguna, 2020).

p. *Profesión*

"Empleo , facultad u oficio que alguien ejerce y por el que percibe una retribución [sic]" (Real Academia Española, 2014).

q. *Regimiento*

*"*Unidad táctica y administrativa de caballería a caballo o blindada, que consta de un comando y dos o más escuadrones. Su jefe es un Teniente Coronel. Las

unidades equivalentes de las otras armas son el Batallón de Infantería e Ingeniería y el Grupo de Artillería [sic]" (RE 320-5 Diccionario: Términos Militares, 1973).

r. *Responsabilidad*

"Hace referencia al compromiso u obligación de tipo moral que surge de la posible equivocación cometida por un individuo en un asunto específico. La responsabilidad es, también, la obligación de reparar un error y compensar los males ocasionados cuando la situación lo amerita [sic]" (Real Academia Española, 2014).

s. *Servicio*

"Acto de cumplir una persona o una unidad, una función específica de acuerdo a lo estipulado por los reglamentos correspondiente (…) [sic]" (RE 320-5 Diccionario: Términos Militares, 1973).

t. *Unidad*

"Organización prescrita en un documento oficial, como un Cuadro de Organización y Equipo, o por una autoridad competente, diseñada para el cumplimiento de una misión determinada [sic]" (RE 320-5 Diccionario: Términos Militares, 1973).

2.4 Operacionalización de las variables

Tabla 1. *Matriz de operacionalización de las variables*

VARIABLE	DIMENSIONES		INDICADORES	ITEMS
Variable (X) Perfil de egreso del oficial de Caballería	X1	Aptitudes adquiridas	Psicológica	Ítem 1. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe caracterizase por adaptarse a cualquier situación adversa (flexibilidad)?
				Ítem 2. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe estar preparado para servir en unidades del arma acantonadas en la frontera?
			Física	Ítem 3. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe responder a todo tipo de actividad física militar?
				Ítem 4. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe estar en condiciones de prestar servicios en cualquier guarnición del país?
			Morales	Item 5. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de Caballería recién egresado debe disponer de aptitudes morales comprobadas en su carrera militar?
	X2	Conocimientos	Técnico	Ítem 6. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe conocer el empleo técnico del equipamiento disponible en un RCB?
				Ítem 7. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe conocer en su nivel del proceso de toma de decisiones?
			Táctico	Ítem 8. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe conocer el empleo táctico de su pelotón?
				Ítem 9. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe estar en condiciones de conducir operaciones militares de seguridad?
			Administrativo	Item 10. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe disponer competencias administrativas?
				Item 11. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe conocer lo concerniente a la Administración de Unidades?
	X3	Destrezas	Equitación	Ítem 12. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe ser diestro en la técnica individual del jinete (ITIJ)?
				Ítem 13. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe ser diestro para participar en concursos ecuestres?
			Escuela de fuegos	Ítem 14. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe ser diestro en la conducción de una escuela de fuegos con los medios de apoyo de fuegos orgánicos (MAF) de un RCB?

			Escuela de tripulación	Item 15. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de Caballería recién egresado debe ser diestro en la conducción de una escuela de tripulación con los medios blindados de un RCB?
				Item 16. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe estar en condiciones de maniobrar un pelotón de caballería blindado en un ejercicio en el terreno?
Variable (Y) Desempeño profesional	y1	Responsabilidades ¿ funcionales	Comando de un pelotón	Ítem 17. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe estar en condiciones de cumplir eficientemente sus funciones como comandante de pelotón?
				Ítem 18. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe estar en condiciones también de cumplir eficientemente funciones como comandante de escuadrón (por necesidad de servicio)?
			Instructor	Ítem 19. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe estar en condiciones de desempeñarse eficientemente como instructor en un RCB?
				Ítem 20. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe estar en condiciones de la formación del PTSMV de su RCB?
			Estado Mayor Especial	Item 21. ¿Considera ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe estar en condiciones de asumir puestos de Estado Mayor Especial en un RCB?
				Item 22. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe disponer conocimientos de la Instrucción Común de EM (ICEM) en una Unidad?
				Item 23. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe disponer conocimiento del procedimiento de conducción de tropas (PCT) en una Unidad?
	y2	Servicio en guarnición	De día	Ítem 24. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe estar en condiciones de cumplir eficientemente el servicio de Oficial de día de un Escuadrón?
			De guardia	Ítem 25. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe estar en condiciones de cumplir eficientemente el servicio de Oficial de guardia en un RCB?
			Servicio fuera de la plaza	Item 26. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe estar en condiciones de cumplir eficientemente servicios fuera de la plaza?
	Y3	Gestión administrativa	Recursos Logísticos	Ítem 27. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe desarrollar una eficiente administración de sus recursos logísticos asignados (cargos)?
				Ítem 28. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe estar en condiciones de relevarse de manera eficiente?
			Recursos humanos	Ítem 29. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe desarrollar una eficiente administración de su RRHH asignados (PTSMV)?
			Recursos semovientes	Item 30. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe desarrollar una eficiente administración de su ganado asignado (semoviente)?

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1 Hipótesis general

Existe una relación directa entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y su desempeño profesional en las unidades del Ejército Año 2021.

3.2 Hipótesis especificas

HE 1: Existe una relación directa entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y sus responsabilidades administrativas funcionales en las unidades del Ejército Año 2021.

HE 2: Existe una relación directa entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y el servicio en guarnición en las unidades del Ejército Año 2021.

HE 3: Existe una relación entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y la gestión administrativa en las unidades del Ejército Año 2021.

CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO

4.1 Método de estudio

Definir el Método de estudio, es importante dentro de la investigación puesto que es un conjunto de procesos lógicos seguidos por el investigador, con la finalidad de lograr el desarrollo de los problemas de investigación, las hipótesis establecidas y la aplicación de los instrumentos, así como la ejecución de las reglas pre fijadas que van a permitir validar y demostrar la validez de los argumentos obtenidos de la investigación. Para nuestra investigación se utilizará el método hipotético deductivo, este método establece un procedimiento, a través del cual se establece que a partir de la observación de casos particulares se puede plantear un problema el cual puede remitir a una teoría a través de un proceso de inducción; debiéndose revisar un marco teórico, se forma una hipótesis, que deberá ser validada al culminar nuestra investigación. (Valderrama Mendoza, Pasos para Elaborar una investigación cientifica, 2015).

4.1 Enfoque de la Investigación

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo, debido a que utilizaremos los métodos y las técnicas cuantitativas, a través de los que se mide la información obtenida de la muestra poblacional, para ejecutarlos se ha de utilizar métodos estadísticos; para ello al aplicar nuestro instrumento se recogerá información de las variables vinculadas a los oficiales de caballería recién egresados, debiéndose procesar la información; conforme lo establece el enfoque cuantitativo, con la finalidad de comprobar la hipótesis planteada a través del uso de la estadística descriptiva e inferencial, que permitirá cuantificar los resultados obtenidos de los oficiales de Infantería. (Naupas & Valdivia & Palacios & Romero, 2013).

La diferencia entre los enfoques cuantitativos y cualitativos tienen que ver con el tipo de intencionalidad y realidad que pretenden abordar, estas diferencias son de tipo epistemológico y técnico, necesarios para encarar la investigación social (Casilimas, 1996).

4.2 Tipo de Investigación

Los tipos de investigación se plantean en base a la naturaleza y los propósitos de la investigación, estableciéndose la forma como será utilizado el resultado de la investigación, frente a ello se plantean dos tipos la básica y la aplicada; es preciso señalar que la presente es un investigación de tipo básica conocida como pura, teórica

o fundamental que tiene como objetivo poner a prueba una teoría, debiendo para ello recoger información de la realidad y de esta forma enriquecer el conocimiento teórico y científico, es importante señalar que no se enfoca en aplicar los resultados a problemas prácticos. (Valderrama Mendoza, Pasos para Elaborar una investigación cientifica, 2015)

4.3 Nivel y diseño de la Investigación

a. Nivel

La presente investigación tiene un nivel correlacional, pues tiene por finalidad determinar y conocer la relación o el grado de madurez que se genera entre las variables estudiadas, las mismas que se desenvuelven en un contexto particular, llevando a cabo la prueba de correlación, es así que la relación incluye cómo se comporta una variable en relación a la otra variables, así como se muestra que tiene un valor explicativo y asociativo vinculado a las variables de estudio (Valderrama Mendoza, Pasos para Elaborar una investigación cientifica, 2015)

b. Diseño

El diseño se define como el plan o estructura que los investigadores siguen durante la investigación para relacionar o controlar las variables de estudio, por ello impone restricciones controladas a las observaciones de los fenómenos; frente a esto, la presente investigación tiene un diseño no experimental, es decir no se va a manipular deliberadamente las variables planteadas, durante la investigación se va a observar los fenómenos tal como surgen en su contexto natural, para analizarlos y procesar la información obtenida de los oficiales del arma de caballería recién egresados de la Escuela Militar de Chorrillos “Francisco Bolognesi” (Sanchez & Reyes , 2017)

4.4 Técnicas e Instrumentos para la recolección de datos

4.5.1 Técnicas

Las técnicas de investigación son los medios utilizados por los investigadores con la finalidad de recabar y recoger la información de las unidades de análisis, así como de los hechos o la realidad estudiada en función a los objetivos de la investigación; algunas de las cuales requieren de una interacción directa e indirecta entre los investigadores y muestra poblacional seleccionada (Sanchez & Reyes , 2017).

La encuesta es una técnica indirecta que comprende una serie de cuestiones y preguntas vinculadas a las variables de la investigación, se han estableciendo diversas estructuras que comprenden las respuestas abiertas o respuestas cerradas, así como aquellas preguntas con alternativa múltiple, entre otras; que tienen por finalidad recoger información de la población de estudio, específicamente de los oficiales de caballería recién egresados de la Escuela Militar de Chorrillos “Crl Francisco Bolognesi” (Sanchez & Reyes , 2017). En la encuesta a realizar, se aprovecharán la dinámica con los entrevistados a través del app formulario google. Por lo que se ha podido también gestionar dicho acceso a través de la plataforma del intranet COPERE para poder consultar a la oficialidad del arma de caballería en actividad que presta servicios en las diversas guarniciones del país.

4.5.2 Instrumentos:

El instrumento para el recojo de información, es el cuestionario; este ha sido seleccionado porque nos va permitir obtener y registrar los datos recogidos de la muestra poblacional, mediante la realización de un interrogatorio que se encuentra compuesto por preguntas diversas que han sido previamente diseñadas para recoger información. (García Muñoz , 2003). Bernal señala también que el cuestionario es una estructura formal diseñada para obtener una información específica vinculada a las variables de estudio, para que el instrumento sea el adecuado se debe comprobar su validez y confiabilidad, a través de expertos. (Bernal, 2016).

Nuestro cuestionario contiene preguntas de la investigación, cuyas respuestas están conforme a la escala de Likert, enfocadas a medir la intensidad o el grado de actitudes frente a un rango o a una variable por medir, compuesta esencialmente de afirmaciones orientadas a obtener respuestas del siguiente tipo:

Tabla 2. *Alternativas conforme la escala de Likert*

Alternativas conforme la escala de Likert.	
1	Nunca
2	Casi nunca
3	A veces
4	Casi siempre
5	Siempre

Fuente: (Bernal, 2016)

4.5 Población y muestra

a. Población

La población de estudio, está conformada por los elementos, personas, cosas que tienen atributos comunes y homogéneas, susceptibles de ser observados y analizados dentro de la realidad problemática en la que se desenvuelven. Por ello, para el presente trabajo se ha considerado como población a los oficiales superiores y subalternos del arma de caballería que se encuentran distribuidos en las unidades (Valderrama Mendoza, Pasos para Elaborar una investigación cientifica, 2015)

b. Muestra

La muestra poblacional es un subconjunto proveniente de la población, es representativo, puesto que refleja fielmente las características establecidas en la población, el tamaño de la muestra es calculado como el resultado de la aplicación de la siguiente fórmula (Hernández, Fernández & Baptista, 2010):

$$n = \frac{Z^2 \times \mathrm{N} \times \mathrm{p} \times \mathrm{q}}{e^2 \times (N-1) + Z^2 \times p \times q}$$

n = Muestra

N= tamaño de población

Z= nivel de confianza

e = margen de error

p= Proporción de ocurrencia del evento (Proporción de las unidades de análisis que tienen un mismo valor de la variable).

q= Proporción de no ocurrencia del evento (1-p, Proporción de las unidades de análisis, en las cuales el valor de la variable no se presenta).

- N: 300 Oficiales superiores y subalternos del arma de caballería distribuidos en las unidades.
- Z: 1.96. Según Veliz (2011) usualmente se "emplean dos niveles de confianza para evaluar el tamaño de muestra de una población cualquiera: 95% o 99%. Se utilizó 95% con Z= 1.96 debido a que el equipo de investigadores considero suficiente ese valor para asegurar la validez del resultado de la encuesta.
- p: 0.5. Segú Veliz (2011) cuando el valor de p no es conocido, se opta por el máximo valor de este 0.5. Por ello, q = 1 - p = 0.5. Por consiguiente; el producto de p x q es equivalente a 0.25.
- e: 5%. Este es un parámetro definido por los tesistas en función al grado de precisión que se quiere obtener.

Por lo anterior, se obtuvo

$$n = \frac{1.96^2 \times 300 \times 0.25}{0.05^2 \times (300 - 1) + 196^2 \times 0.25}$$

$$n = 169$$

La muestra sobre la cual se aplicará el cuestionario de investigación es de 169 oficiales del arma de caballería

CAPÍTULO V: INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 Analisis Descriptivo

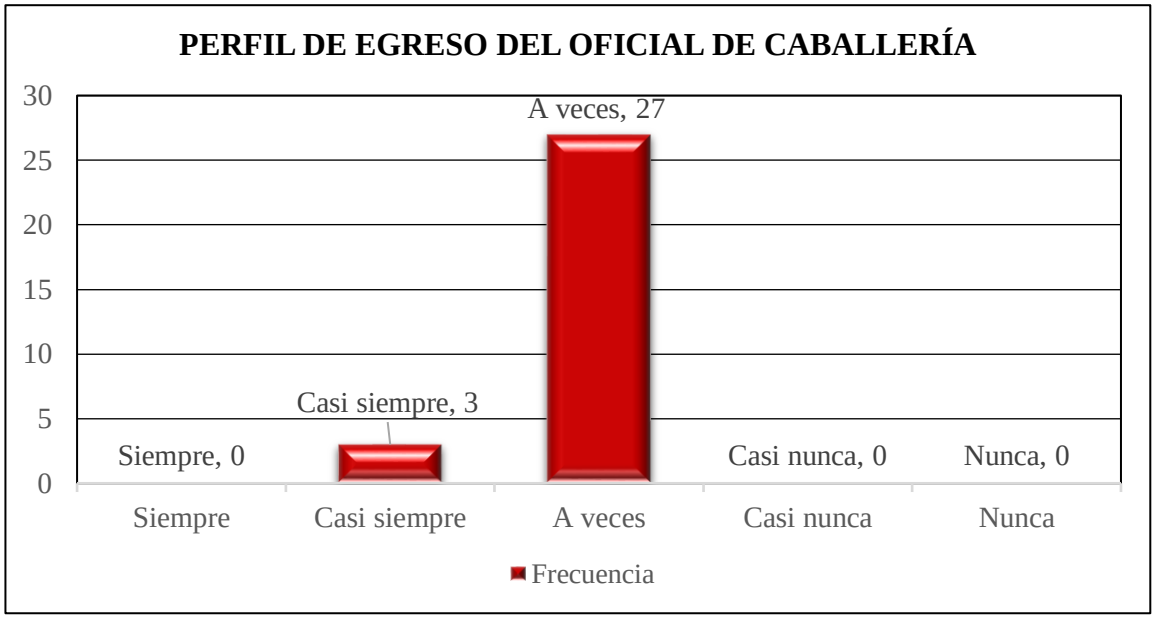
Variable 1: Perfil de egreso del oficial de Caballería

Tabla 3. *Resultados de la variable 1*

Nivel	Frecuencia (Fx)	Porcentaje (%)
Siempre	0	0%
Casi siempre	6	20%
A veces	24	80%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 1.
Porcentaje de los resultados de la variable 1



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 3 y la figura 1, se observa que, del número total de encuestados el 90% estaban en nivel “a veces”, 10% estaban en el nivel “Casi siempre”, 0% estaban en el nivel “A veces”, cero por ciento en el nivel “casi nunca” y “nunca”. Por lo cual se puede inferir que la tendencia de esta variable corresponde principalmente a la clasificación media alta, los encuestado dan su importancia a la variable 1.

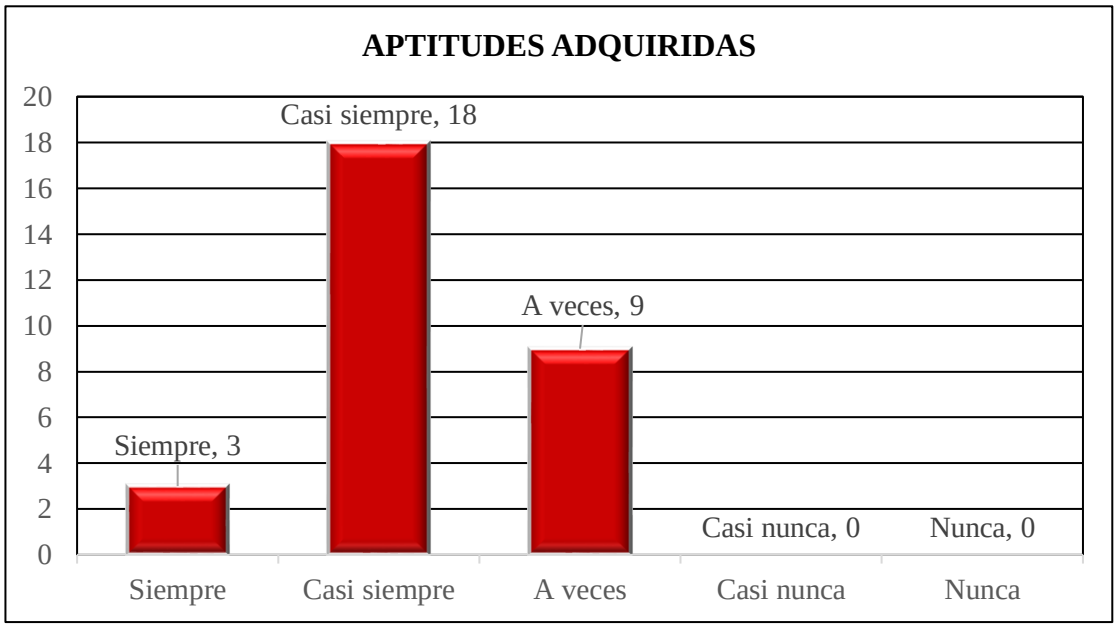
Dimensión 1: Aptitudes adquiridas

Tabla 4. *Resultado de la dimensión 1*

Nivel	Frecuencia (Fx)	Porcentaje (%)
Siempre	3	10%
Casi siempre	18	60%
A veces	9	30%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 2.
Porcentaje de los resultados de la dimensión 1



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 4 y la figura 2, se observa que, del número total de encuestados, el 30% estaban en nivel “a veces”, 60% estaban en el nivel “Casi siempre”, 10% estaban en el nivel “siempre”, cero por ciento en el nivel “casi nunca” y “nunca”. Por lo cual se puede inferir que la tendencia de esta variable corresponde principalmente a la clasificación media alta, los encuestados dan su importancia a la dimensión 1.

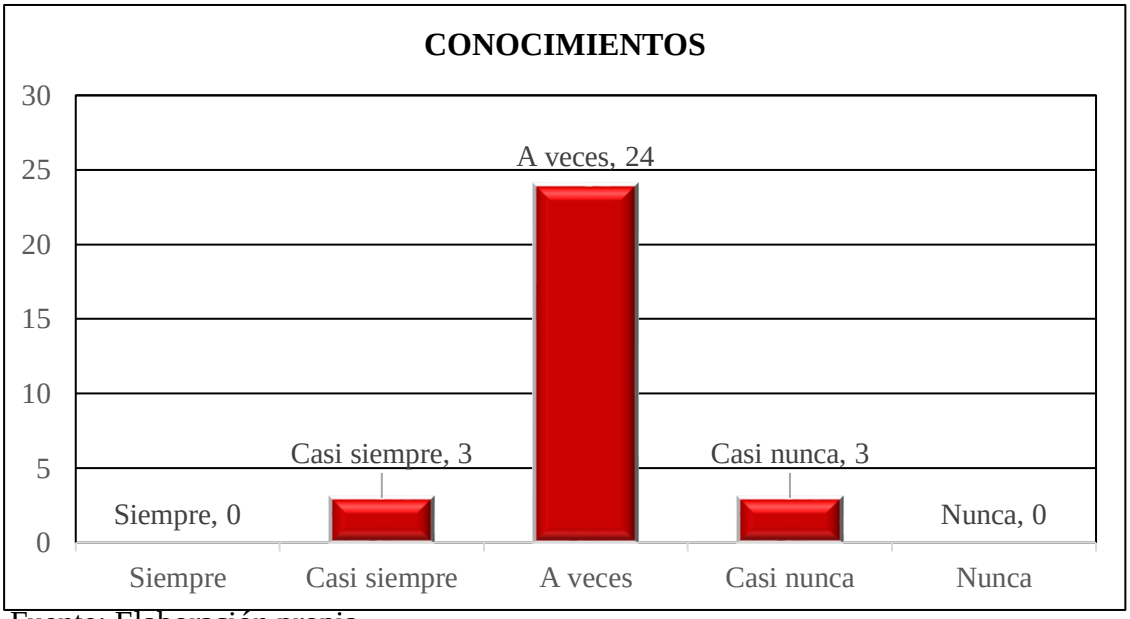
Dimensión 2: Conocimientos

Tabla 5. *Resultados de la dimensión 2*

Nivel	Frecuencia (Fx)	Porcentaje (%)
Siempre	0	0%
Casi siempre	3	10%
A veces	24	80%
Casi nunca	3	10%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 3.
Porcentaje de los resultados de la dimensión 2



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 5 y la figura 3, se observa que, del número total de encuestados, el 80% estaban en nivel “a veces”, 10% estaban en el nivel “Casi siempre”, 10% estaban en el nivel “casi nunca”, cero por ciento en el nivel “siempre” y “nunca”.

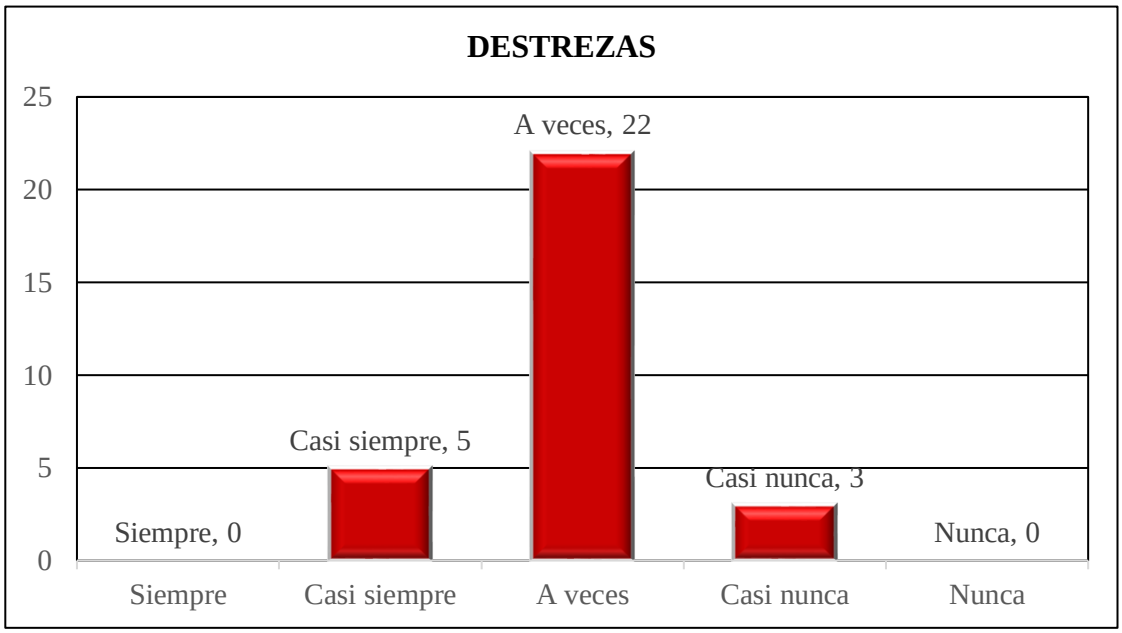
Dimensión 3: Destrezas

Tabla 6. *Resultados de la dimensión 3*

Nivel	Frecuencia (Fx)	Porcentaje (%)
Siempre	0	0%
Casi siempre	5	17%
A veces	22	73%
Casi nunca	3	10%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 4.
Porcentaje de los resultados de la dimensión 3



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 6 y la figura 4 muestran los resultados obtenidos en la dimensión 3, en los cuales se puede apreciar que el 73% seleccionó la respuesta “a veces”, el 10% “casi nunca”, el 17% “siempre”. Pero, ningún encuestado seleccionó la opción de “siempre” y nunca”.

Variable 2: Desempeño profesional

Tabla 7. *Resultados de la variable 2*

Nivel	Frecuencia (Fx)	Porcentaje (%)
Siempre	0	0%
Casi siempre	3	10%
A veces	27	90%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 5.
Porcentaje de los resultados de la variable 2



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 7 y la figura 5 muestran los resultados pertenecientes a la variable 2, evidenciando que, del total de encuestados, existió un 90% que eligió la respuesta de “a veces” y un 10% “casi siempre”. Las respuestas de “casi nunca”, “siempre” y “nunca” no fueron elegidas.

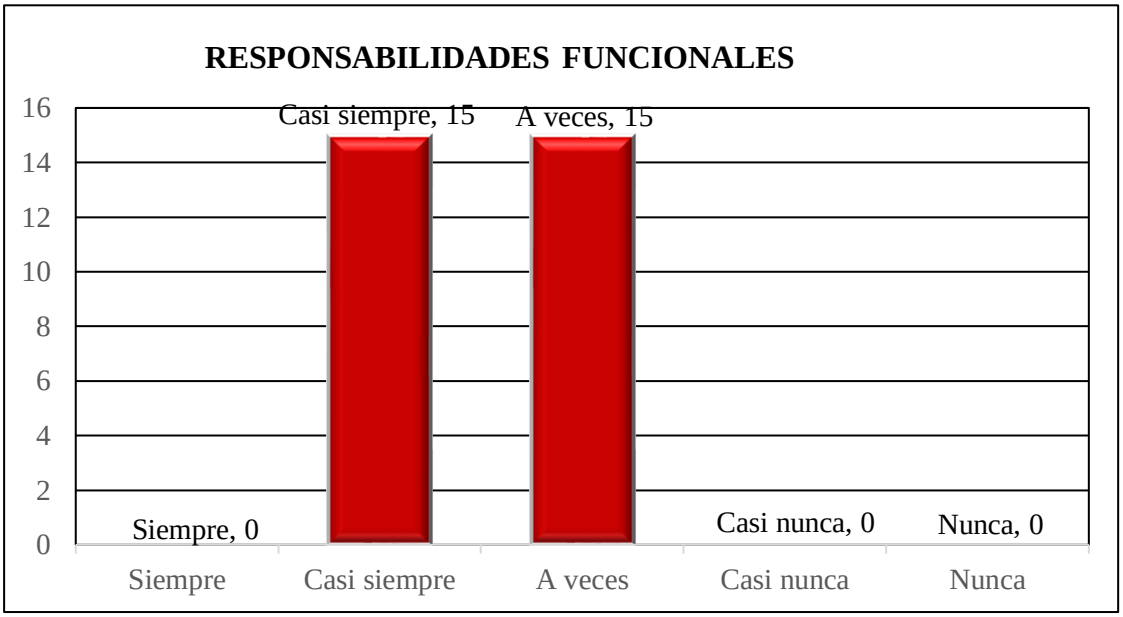
Dimensión 1: Responsabilidades funcionales

Tabla 8. *Resultados de la dimensión 1*

Nivel	Frecuencia (Fx)	Porcentaje (%)
Siempre	0	0%
Casi siempre	15	50%
A veces	15	50%
Casi nunca	0	0%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 6.
Porcentaje de los resultados de la dimensión 1



Fuente: Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 8 y la figura 6 muestran los resultados obtenidos de la dimensión 1 en la segunda variable, estos evidencian que del total de encuestados el 50% eligió la opción de “a veces”, el otro 50% seleccionó “casi siempre”. Asimismo, ningún encuestado seleccionó la opción de “casi nunca”, nunca” y “casi siempre”.

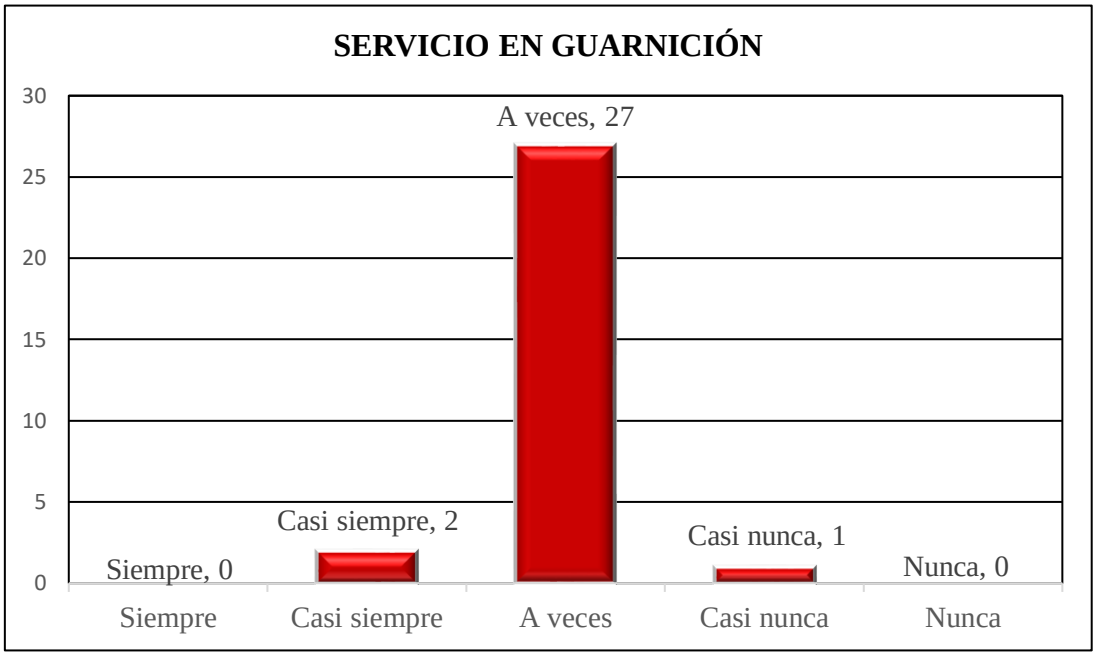
Dimensión 2: Servicio en guarnición

Tabla 9: *Resultados de la dimensión 2*

Nivel	Frecuencia (Fx)	Porcentaje (%)
Siempre	0	0%
Casi siempre	2	7%
A veces	27	90%
Casi nunca	1	3%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 7.
Porcentaje del resultado de la dimensión 2



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 9 y la figura 7 muestran los resultados de la dimensión 2 Seminario de Investigación. Estos resultados evidencian que, del total de encuestados el 90% ha seleccionado la opción de “a veces”, el 7% eligió “casi siempre” y el 3% “casi nunca”. Asimismo, se puede apreciar que ningún encuestado seleccionó la opción de “siempre” y “nunca”.

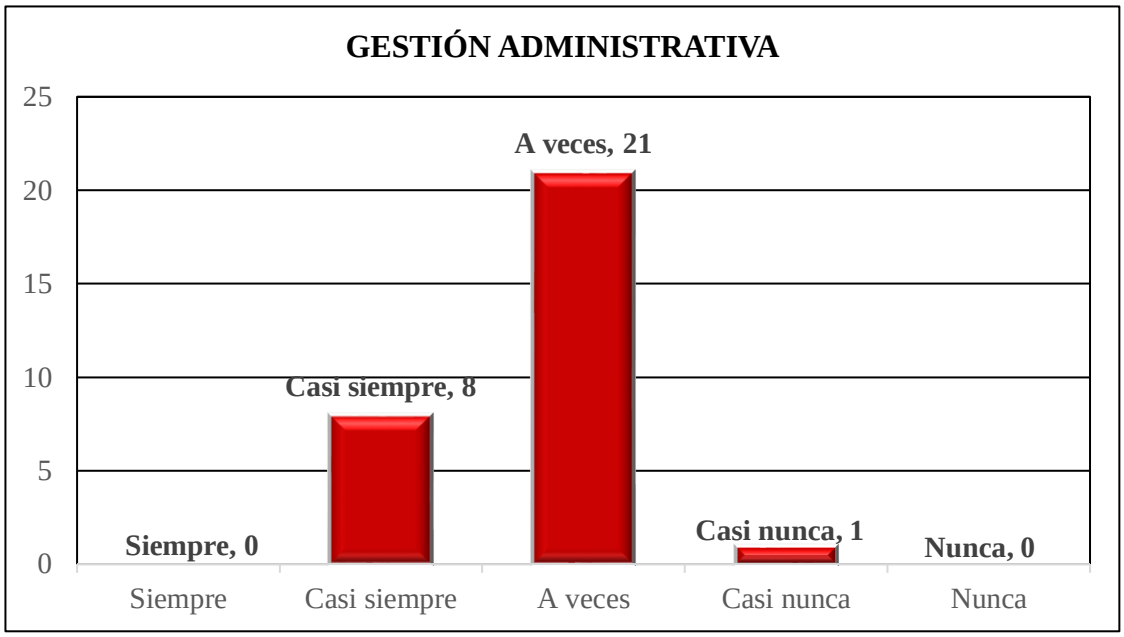
Dimensión 3: Gestión administrativa

Tabla 10. *Resultados de la dimensión 3*

Nivel	Frecuencia (Fx)	Porcentaje (%)
Siempre	0	0%
Casi siempre	8	27%
A veces	21	70%
Casi nunca	1	3%
Nunca	0	0%
Total	30	100%

Fuente: Elaboración propia

Figura 8.
Porcentaje de los resultados de la dimensión 3



Fuente: Elaboración propia

Interpretación

La tabla 10 y la figura 8 muestran los resultados obtenidos en la dimensión 3 luego de la aplicación del instrumento de investigación. Estos resultados evidencian que, del total de los encuestados, el 70% eligió la opción de “a veces”, el 27% marcó la opción “casi siempre”, el 3% seleccionó la opción “casi nunca”. Además, se puede apreciar que hay un 0% de la opción “nunca “y “siempre”.

5.1 Análisis Inferencial

Hipótesis general

- HG: Existe una relación directa entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y su desempeño profesional en las unidades del Ejército Año 2021
- HG nula: No existe una relación directa entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y su desempeño profesional en las unidades del Ejército Año 2021

Tabla 11. *Coeficiente de Spearman para la hipótesis general*

			VARIABLE1	VARIABLE2
Rho de Spearman	VARIABLE1	Coeficiente de correlación	1,000	**,789***
		Sig. (bilateral)	.	,034
		N	30	30
	VARIABLE2	Coeficiente de correlación	**,789***	1,000
		Sig. (bilateral)	,034	.
		N	30	30

.

La tabla 11 muestra los resultados del procesamiento de datos y la obtención del coeficiente de correlación de Spearman para la validación de la hipótesis general, obteniendo como coeficiente .789 y como valor significativo 0.034, este último es inferior al nivel de significancia referencial (0.05), lo cual permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe una relación directa entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y su desempeño profesional en las unidades del Ejército Año 2021

Hipótesis específica 1

- HE1: Existe una relación directa entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y sus responsabilidades administrativas funcionales en las unidades del Ejército Año 2021.
- HE1 nula: No existe una relación directa entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y sus responsabilidades administrativas funcionales en las unidades del Ejército Año 2021.

Tabla 12. *Coeficiente de Spearman para la hipótesis específica 1*

			DIMENSIÓN 1	VARIABLE2
Rho de Spearman	DIMENSIÓN1	Coeficiente de correlación	1,000	**,882**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	VARIABLE2	Coeficiente de correlación	**,882**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

La tabla 12 muestra los resultados del procesamiento de datos y la obtención del coeficiente de correlación de Spearman para la validación de la hipótesis específica 1, obteniendo como coeficiente .882 y como valor significativo 0.001, este último es inferior al nivel de significancia referencial (0.05), lo cual permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe una relación directa entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y las responsabilidades administrativas funcionales en las unidades del Ejército Año 2021.

Hipótesis específica 2

- HE2: Existe una relación directa entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y el servicio en guarnición en las unidades del Ejército Año 2021.
- HE2 nula: No existe una relación directa entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y el servicio en guarnición en las unidades del Ejército Año 2021.

Tabla 13. *Coeficiente de Spearman para la hipótesis específica 2*

			DIMENSIÓN 1	VARIABLE2
Rho de Spearman	DIMENSIÓN 2	Coeficiente de correlación	1,000	**,886**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	30	30
	VARIABLE2	Coeficiente de correlación	**,886**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	30	30

.

La tabla 13 muestra los resultados del procesamiento de datos y la obtención del coeficiente de correlación de Spearman para la validación de la hipótesis específica 2, obteniendo como coeficiente .886 y como valor significativo 0.004, este último es

inferior al nivel de significancia referencias (0.05), lo cual permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe una relación directa entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y el servicio en guarnición en las unidades del Ejército Año 2021.

Hipótesis específica 3

- HE3: Existe una relación entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y la gestión administrativa en las unidades del Ejército Año 2021.
- HE3 nula: No existe una relación entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y la gestión administrativa en las unidades del Ejército Año 2021.

Tabla 14. *Coeficiente de Spearman para la hipótesis específica 3*

			DIMENSIÓN 3	VARIABLE2
Rho de Spearman	DIMENSIÓN 3	Coeficiente de correlación	1,000	**,761**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	30	30
	VARIABLE2	Coeficiente de correlación	**,761**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	30	30

.

La tabla 14 muestra los resultados del procesamiento de datos y la obtención del coeficiente de correlación de Spearman para la validación de la hipótesis específica 3, obteniendo como coeficiente .761 y como valor significativo 0.001, este último es inferior al nivel de significancia referencias (0.05), lo cual permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna. Por lo tanto, existe una relación entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y la gestión administrativa en las unidades del Ejército Año 2021.

5.2 Discusión de resultados

Los resultados de la investigación han evidenciado que el perfil de egreso del Oficial de Caballería está directamente relacionado con el desempeño profesional demostrado en las diversas unidades del Ejército por estos profesionales militares, lo cual se ha respalda con el coeficiente de correlación de Spaerman que ha validado la hipótesis general.

Asimismo, es importante señalar que el perfil de egreso del Oficial de Caballería está directamente relacionado con el desempeño de las responsabilidades administrativas funcionales demostrado por estos profesionales militares en las diversas unidades del Ejército, lo cual fue respaldado por el coeficiente de spearman que permitió identificar la relación entre los recursos digitales y los trabajos de investigación nivel tesis.

Otro factor importante para tener en cuenta es que el perfil de egreso del Oficial de Caballería está directamente relacionado con el desempeño en el servicio en guarnición realizado por estos profesionales milites en las diversas unidades del Ejército, ello se determinó, para efectos de la tesis, al validar la hipótesis específica 2 a través del coeficiente de Spearman.

Finalmente, el perfil de egreso del Oficial de Caballería está directamente relacionado con la gestión administrativa demostrado por estos profesionales militares en las diversas unidades del Ejército, lo cual se ha respalda con el coeficiente de correlación de Spaerman que ha validado la hipótesis general.

CONCLUSIONES

Primera conclusión

De acuerdo al proceso de validación de la hipótesis general, basado en el coeficiente de correlación de spearman con un valor de .789 se concluye que existe una relación directa entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y su desempeño profesional en las unidades del Ejército Año 2021.

Segunda conclusión

De acuerdo al proceso de validación de la hipótesis específica 1, basado en el coeficiente de correlación de spearman con un valor de .882 se concluye que existe una relación directa entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y sus responsabilidades administrativas funcionales en las unidades del Ejército Año 2021.

Tercera conclusión

De acuerdo al proceso de validación de la hipótesis específica 2, basado en el coeficiente de correlación de spearman con un valor de .886 se concluye existe una relación directa entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y el servicio en guarnición en las unidades del Ejército Año 2021.

Cuarta conclusión

De acuerdo al proceso de validación de la hipótesis específica 3, basado en el coeficiente de correlación de spearman con un valor de .761 se concluye que existe una relación directa entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y la gestión administrativa en las unidades del Ejército Año 2021.

RECOMENDACIONES

Primera recomendación

Recomendar que la Escuela Militar de Chorrillos realice coordinaciones tanto con la 1ra como con la 3ra Brigada de Caballería, después de que los cadetes hayan realizado sus prácticas pre profesionales la propuesta de mejora del perfil de egreso del oficial recién egresado, de manera que se recepcionen distintos criterios no contemplados por la Escuela Militar, en un adecuado trabajo inductivo y de campo con los elementos usuarios que van a monitorear permanentemente el desempeño de estos oficiales.

Segunda recomendación

Recomendar que la Escuela Militar de Chorrillos a través de su elemento de doctrina, realice la revisión reglamentos como el RE 1-5 Administración de las Unidades y Reparticiones del Ejército del Perú (edición 1994), el RE 31-44 Servicio Interior (edición 2014) y el RE 36-75 Relevo de Unidades en el Ejército (edición 2017), etc. Además de la Ley N°29131 "Ley del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas" y del Decreto Legislativo N°1094 Código de Justicia Militar Policial, de manera tal que dicha actualización permita elevar el conocimiento actualizado del futuro oficial egresado.

Tercera recomendación

Recomendar que el Departamento de Planeamiento Académico de la Escuela Militar de Chorrillos coordine formalmente con el Regimiento de Caballería "Glorioso Húsares de Junín" N°1 – Libertador del Perú la participación del personal de cadetes en las actividades laborales a fin de una especie de prácticas permanentes y la ganancia de experiencias en el quehacer diario de un oficial en su unidad.

Cuarta recomendación

Recomendar que el Área de Instrucción de Caballería de la Escuela Militar de Chorrillos coordine con el Departamento de Formación Militar (por ser una instrucción militar común) la dosificación de charlas, casuísticas o cátedras que permitan al personal de cadetes a valorar las competencias administrativas que van a recaer de manera inmediata una vez que asuma un determinado empleo dentro de una unidad.

Referencias Bibliográficas

Álvarez-Gayou Jurgenson, J. L. (2014). Cómo hacer investigación cualitativa, fundamentos y metodología. In *Paidós Educador* (Vol. 2, Issue 3). Paidós Mexicana, S. A. https://doi.org/10.29057/xikua.v2i3.1239

Arango Paredes, J. F. (2015). Factores asociados al desempeño militar, académico y psicofísico de los Cadetes de la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú [Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú]. In *Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú*. https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/188245

Araujo Reynaga, K. R., Gallegos La Torre, L. J., Barboza Neyra, J. A., & Granda Carhuachinchay, E. (2018). Formación profesional y el desempeño como Jefe de Sección en las prácticas pre-profesionales realizadas por los Cadetes del Tercer Año del arma de Infantería en el Batallón de Policía Militar N°513, Lima, 2014. [Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"]. In *Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi."* https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/225976

Arias, F. (2019). Investigación teórica, investigación empírica e investigación generativa para la construcción de teoría: Precisiones conceptuales. *Artículo de Carácter Divulgativo*, 6. https://doi.org/10.13140/RG.2.2.36357.91363

Barboza Lozano, E. I., Chavez Chura, J. C., & Charalla Choque, I. (2017). *Relación del liderazgo mando tipo misión (MTM) y el perfil profesional del oficial de Infantería del Ejército del Perú en el año 2017* [Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"]. https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/227860

Burdiles, P., Castro, M., & Simian, D. (2019). Planificación y factibilidad de un proyecto de investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, *30*(1), 8–18. https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.12.004

Casilimas Sandoval, C. (1996). *Investigación cualitativa*. Instituto Colombiano para el fomento de educación superior. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/37062622/INVESTIGACION_CUALITATIVA_Carlos_Sandoval.pdf?1426972313=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DModulos_de_Investigacion_Social.pdf&Expires=1624118367&Signature=TkA0VWAL4kY4gBzG0bs9VkQ15JmmmwxS9O9

Caterina, C. (n.d.). *Diferencia entre actitud y aptitud - Diferenciador*. Diferenciador. Retrieved

September 30, 2021, from https://www.diferenciador.com/diferencia-entre-actitud-y-aptitud/

CEUPE Magazine. (2021). *Recursos logísticos*. Blog CEUPE. https://www.ceupe.com/blog/recursos-logisticos.html

Christian. (2020). *Definición de destreza*. Definiciones de Palabras. https://definicionesdepalabras.com/definicion-de-destreza/

RAA - 03005 Servicio de guarnición del Ejército 2016, Pub. L. No. RAA-03005, 2016 275 (2016). https://www.resdal.org/caeef-resdal/assets/chile---el-reglamento-de-servicio-de-guarnici__n-del-ejercito.pdf

Comando da Aeronáutica. Departamento de Ensino e Instrução. (2013). *Instrução do Comando da Aeronáutica (ICA)*. https://www.nucleodoconhecimento.com.br/educacion-es/instructor-militar

Defensa, M. de. (2021). *Ejército Argentino*. Agentina.Gob.Ar. https://www.argentina.gob.ar/ejercito

Definición ABC. (2007). *Definición de formación académica*. Definición ABC. https://www.definicionabc.com/general/formacion-academica.php

Definición, C. (2020). *¿Qué es la Moral? Su definición y significado 2021*. Humanidades. https://conceptodefinicion.de/moral/

Diaz Tarrillo, A., Dávila García, R., & Espino Barraza, J. (2017). *Los niveles de conducción de conflicto en guerra asimétrica urbana y el logro del perfil del egresado de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2015* [Escuela Militar de Chorrillos - Coronel Francisco Bolognesi]. https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/138464

Escuela de Caballería del Ejército. (2017). *Desde el origen con gloria Libro del Arma de Caballería del Ejército del Perú*. Biblioteca Nacional del Perú.

Perfil del oficial egresado del arma de Caballería, Comando de Educación y Doctrina del Ejército, 30 (2020).

Perfil de egreso de la EMCH "CFB" arma Caballería, 13 (2021).

Espinoza Narciso, A. E. (2019). *La evaluación del perfil del egresado y el logro de las competencias para la acreditación del Programa de Segunda Especialidad Profesional*

de Estudiantes Oficiales de la Marina de Guerra del Perú, Lima 2016 [Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/1977233

Euston. (2021). *Equitación*. Euston. https://www.euston96.com/equitacion/

Evalart. (2020). *¿Qué es una entrevista estructurada?* -. Evalart. https://evalart.com/es/blog/esqu-es-una-entrevista-estructurada/

González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Universidad y Sociedad*, *12*(4), 32–37. http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf

Harnecker, M., & Uribe, G. (1985). Estrategia y tactica. In *Cuaderno de Educación Popular* (Empresa Ed, Issue 11). https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=documentos/10221.1/60633/2/225474.pdf&origen=BDigital

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2015). Metodología de la investigación 6a edición. In *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis* (Vol. 53, Issue 9). Mc Graw Hill Interamericana Editores S.A. de C.V. https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf

RE 320-5 Diccionario: Términos Militares, 369 (1973).

Martínez Marín, A., & Ríos Rosas, F. (2006). *Los conceptos de conocimiento, epistemología y paradigma, como base diferencial en la orientación metodológica del trabajo de grado*. Revista de Epistemología de Ciencias Sociales. https://www.moebio.uchile.cl/25/martinez.html

Ministerio de las Fuerzas Armadas. (2021). *Ministère des Armées*. Gobierno Francés. https://www.defense.gouv.fr/espanol/portal-de-la-defensa

Ortiz Cruz, M. (2015). *Guia de entrevista y de observación*. Prezi. https://prezi.com/ooatecj5_fgt/guia-de-entrevista-y-de-observacion/

Palacios Enríquez, J. D. (2015). *Propuesta de diseño del modelo de evaluación de desempeño para el personal militar de la Armada del Ecuador en el ámbito de competencias comportamentales* [Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/4874

Parra Torres, N. A. (2014). Formación profesional y su pertinencia con el desempeño laboral. In *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*. https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/17056/ParraNelly2017.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Patiño Benavides, V. A., & Pinto Ramirez, D. (2016). *Evaluación del desempeño de los ingenieros civiles egresados de la Universidad Militar Nueva Granada - Convenio ESMIC, como líderes en las obras que adelanta el Ejército Nacional de Colombia* [Universidad Militar Nueva Granada]. https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/15435/Patiño Benavides Victor Alexander-Pinto Ramirez David2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

PCM (Presidencia del Consejo de Ministros). (2002). Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República Ley Nº 27785. *Contraloria General de La República, PCM (Presidencia del Consejo de Ministros). (2002). Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República LEY No 27785. Contraloria General de La Republica*, *44.*, 44. https://doc.contraloria.gob.pe/documentos/TILOC_Ley27785.pdf

Pérez, W. (2018). *Hermenéutica: una alternativa en la investigación cualitativa*. ESU. https://elsancarlistau.com/2018/03/28/hermeneutica-una-alternativa-en-la-investigacion-cualitativa/

QuestionPro. (2020). *¿Cómo medir el desempeño laboral?* QuestionPro. https://www.questionpro.com/blog/es/desempeno-laboral/

Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española* (Espasa Lib). https://dle.rae.es/?w=escuela

Universidad de la Laguna. (2020). *Perfil de ingreso y egreso*. Grado En Medicina. https://www.ull.es/grados/medicina/informacion-academica/perfil-de-ingreso-y-egreso/

Vasquez, F. (2018). *La educación militar en el proceso de modernización del Ejército Ecuatoriano*. esearchgate.net/profile/Freddy-Vasquez/publication/323780293_LA_EDUCACION_MILITAR_EN_EL_PROCESO_DE_MODERNIZACION_DEL_EJERCITO_ECUATORIANO/links/5aaa89d9a6fdccd3b9bbdfd3/LA-EDUCACION-MILITAR-EN-EL-PROCESO-DE-MODERNIZACION-DEL-EJERCITO-ECUATORIANO.pdf

Zarate Calderón, J. J., Ortega Moreno, M. G., & Areiza Acero, W. F. (2019). *Aporte del personal militar egresado de la tecnología en atención prehospitalaria (TAPH) de la Universidad Militar Nueva Granada al Ejército Nacional de Colombia* [Universidad Militar Nueva Granada]. https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/37942/AreizaWilliam-OrtegaManuel-ZarateJhon2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia

Matriz de Consistencia Lógica

Título: "El perfil de egreso del oficial de Caballería y su desempeño profesional en las unidades del Ejército – Año 2021"						
PROBLEMAS	**OBJETIVOS**	**HIPÓTESIS**	**VARIABLES**	**DIMENSIONES**	**INDICADORES**	**METODOLOGÍA**
Problema General ¿Cuál es la relación existente entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y su desempeño profesional en las unidades del Ejército Año 2021? **Problemas Secundarios** ¿Cuál es la relación existente entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y sus responsabilidades administrativas funcionales en las unidades del Ejército Año 2021? ¿Cuál es la relación existente entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y el servicio en guarnición en las unidades del Ejército Año 2021? ¿Cuál es la relación existente entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y la gestión administrativa en las unidades del Ejército Año 2021?	**Objetivo General** Determinar la relación existente entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y su desempeño profesional en las unidades del Ejército Año 2021 **Objetivos Específicos** Determinar la relación existente entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y sus responsabilidades administrativas funcionales en las unidades del Ejército Año 2021 Definir la relación existente entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y el servicio en guarnición en las unidades del Ejército Año 2021 Determinar la relación existente entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y la gestión administrativa en las unidades del Ejército Año 2021	**Hipótesis General** Existe una relación directa entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y su desempeño profesional en las unidades del Ejército Año 2021 **Hipótesis Específicas** Existe una relación directa entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y sus responsabilidades administrativas funcionales en las unidades del Ejército Año 2021 Existe una relación directa entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y el servicio en guarnición en las unidades del Ejército Año 2021 Existe una relación entre el perfil de egreso del Oficial de Caballería y la gestión administrativa en las unidades del Ejército Año 2021	**Variable Independiente** **(X)** Perfil de egreso del oficial de Caballería **Variable Dependiente** **(Y)** Desempeño profesional	**X_1** Aptitudes adquiridas **X_2** Conocimientos **X_3** Destrezas **Y_1** Responsabilidades administrativas funcionales **Y_2** Servicio en guarnición **Y_3** Gestión administrativa	• Psicológica • Física • Morales • Técnico • Táctico • Administrativos • Equitación • Escuela de fuegos • Escuela de Tripulación • Comando de un pelotón • Instructor • Estado Mayor Especial • Oficial de Dia • Oficial de Guardia • Servicio fuera de la plaza • Recursos logísticos • Recursos humanos • Recursos semovientes	**TIPO/NIVEL DE INVESTIGACIÓN** Básica/Correlacional **DISEÑO** No experimental **ENFOQUE** Cuantitativo **POBLACIÓN** 300 oficiales de Caballería en actividad **MUESTRA** 169 oficiales de Caballería en actividad **TÉCNICA** Encuesta **INSTRUMENTOS** Cuestionario **MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS** Estadística SPSS22

Anexo 2: Instrumentos de acopio de información

GUÍA DE ENTREVISTA A EXPERTOS

Buenas tardes Srs. Oficiales, la presente es un cuestionario que forma parte de mi investigación, para lo cual, requiere de su apoyo en resolverla con la finalidad de obtener información y culminar mi tesis, lo que me permitirá obtener el grado académico de Licenciado en Ciencias Militares. En esta encuesta no hay respuesta incorrecta, solo deberán utilizar su punto de vista, teniendo en cuenta la escala que se muestra a continuación:

ESCALA DE LIKERT	
Nunca	1
Casi nunca	2
A veces	3
Casi siempre	4
Siempre	5

Marca con un aspa "x" en e recuadro que creas conveniente:

Preguntas	**Escala de Likert**				
	1	**2**	**3**	**4**	**5**
Variable: Perfil de egreso del oficial de Caballería					
Dimensión 1: Aptitudes adquiridas					
1. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe caracterizase por adaptarse a cualquier situación adversa (flexibilidad)?					
2. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe estar preparado para servir en unidades del arma acantonadas en la frontera?					
3. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe responder a todo tipo de actividad física militar?					
4. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe estar en condiciones de prestar servicios en cualquier guarnición del país?					
5. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de Caballería recién egresado debe disponer de aptitudes morales comprobadas en su carrera militar?					
Dimensión 2: Conocimientos					
6. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe conocer el empleo técnico del equipamiento disponible en un RCB?					
7. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe conocer en su nivel del proceso de toma de decisiones?					
8. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe conocer el empleo táctico de su pelotón?					
9. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe estar en condiciones de conducir operaciones militares de seguridad?					
10. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe disponer competencias administrativas?					
11. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe conocer lo concerniente a la Administración de Unidades?					
Dimensión 3: Destrezas					
12. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe ser diestro en la técnica individual del jinete (ITIJ)?					
13. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe ser diestro					

para participar en concursos ecuestres?					
14. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe ser diestro en la conducción de una escuela de fuegos con los medios de apoyo de fuegos orgánicos (MAF) de un RCB?					
15. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de Caballería recién egresado debe ser diestro en la conducción de una escuela de tripulación con los medios blindados de un RCB?					
16. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe estar en condiciones de maniobrar un pelotón de caballería blindado en un ejercicio en el terreno?					
Variable 2: Desempeño profesional					
Dimensión 1: Responsabilidades administrativas funcionales					
17. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe estar en condiciones de cumplir eficientemente sus funciones como comandante de pelotón?					
18. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe estar en condiciones también de cumplir eficientemente funciones como comandante de escuadrón (por necesidad de servicio)?					
19. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe estar en condiciones de desempeñarse eficientemente como instructor en un RCB?					
20. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe estar en condiciones de la formación del PTSMV de su RCB?					
21. ¿Considera ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe estar en condiciones de asumir puestos de Estado Mayor Especial en un RCB?					
22. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe disponer conocimientos de la Instrucción Común de EM (ICEM) en una Unidad?					
23. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe disponer conocimiento del procedimiento de conducción de tropas (PCT) en una Unidad?					
Dimensión 2: Servicio en guarnición					
24. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe estar en condiciones de cumplir eficientemente el servicio de Oficial de día de un Escuadrón?					
25. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe estar en condiciones de cumplir eficientemente el servicio de Oficial de guardia en un RCB?					
26. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe estar en condiciones de cumplir eficientemente servicios fuera de la plaza?					
Dimensión 3: Gestión administrativa					
27. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe desarrollar una eficiente administración de sus recursos logísticos asignados (cargos)?					
28. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe estar en condiciones de relevarse de manera eficiente?					
29. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe desarrollar una eficiente administración de su RRHH asignados (PTSMV)?					
30. ¿Considera Usted que el Oficial del arma de caballería recién egresado debe desarrollar una eficiente administración de su ganado asignado (semoviente)?					

Anexo 3: Validación de expertos

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto: CAMACHO RODRIGUEZ ORLANDO FRAN

1.2 Grado académico: DOCTOR

1.3 Cargo e institución donde labora:

1.4 Título de la Investigación: EL PERFIL DE EGRESO DEL OFICIAL DE CABALLERÍA Y SU DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LAS UNIDADES DEL EJÉRCITO - AÑO 2024

1.5 Autor del instrumento:

1.6 Licenciatura/ Mención:

1.7 Nombre del instrumento: Juicio de expertos EVALUACIÓN PERFIL DE EGRESO DEL OFICIAL DE CABALLERÍA

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado					91%
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					93%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					92%
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					92%
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					93%
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					91%
7.CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teórico-Científicos y del tema de estudio.					91%
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					91%
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					91%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					93%
SUB TOTAL						
TOTAL						93%

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

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es pertinente

Lugar y fecha: Chorrillos, 19 de Diciembre 2024

Firma: .....

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

I.1 **Apellidos y nombres del experto:** CAMARGO RODRIGUEZ CRISANTO FRANK

I.2 **Grado académico:** DOCTOR

I.3 **Cargo e institución donde labora:**

I.4 **Título de la Investigación:** EL PERFIL DE EGRESO DEL OFICIAL DE CABALLERÍA Y SU DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LAS UNIDADES DEL EJÉRCITO - AÑO 2024

I.5 **Autor del instrumento:**

I.6 **Licenciatura/ Mención:**

I.7 **Nombre del instrumento: Juicio de expertos** EVALUACIÓN PERFIL DE EGRESO DEL OFICIAL DE CABALLERÍA

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado					91%
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					93%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					92%
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					92%
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					93%
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					90%
7.CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teórico-Científicos y del tema de estudio.					91%
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					91%
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					91%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					93%
SUB TOTAL						
TOTAL						93%

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

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Es pertinente

Lugar y fecha: Chorrillos, 19 de Diciembre 2024

Firma: .....

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 **Apellidos y nombres del experto:** CRL (R) ALFREDO IZA BENITES GALVANDO

1.2 **Grado académico:** MAESTRIA

1.3 **Cargo e institución donde labora:**

1.4 **Título de la Investigación:** EL PERFIL DE EGRESO DEL OFICIAL DE CABALLERÍA Y SU DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LAS UNIDADES DEL EJÉRCITO

1.5 **Autor del instrumento:**

1.6 **Licenciatura/ Mención:**

1.7 **Nombre del instrumento: Juicio de expertos** ENCUESTA PERFIL DE EGRESO DEL OFICIAL DE CABALLERÍA

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado					94%
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					93%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					87%
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					91%
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					94%
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					93%
7.CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teórico-Científicos y del tema de estudio.					97%
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					92%
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					94%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					94%
SUB TOTAL						
TOTAL						93%

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

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Favorable

Lugar y fecha: Chorrillos 12 de Diciembre 2019

Firma: .....

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

I.1 Apellidos y nombres del experto: CRL (R) ALFREDO IZAGUIRRE BALLARDO

I.2 Grado académico: MAESTRO

I.3 Cargo e institución donde labora:

I.4 Título de la investigación: EL PERFIL DE EGRESO DEL OFICIAL DE CABALLERÍA Y SU DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LAS UNIDADES DEL EJÉRCITO

I.5 Autor del instrumento:

I.6 Licenciatura/ Mención:

I.7 Nombre del instrumento: Juicio de expertos, ENCUESTA PERFIL DE EGRESO DEL OFICIAL DE CABALLERÍA

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado					97%
2.OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					93%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					97%
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					91%
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					94%
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					93%
7.CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teórico-Científicos y del tema de estudio.					97%
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					92%
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					96%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					94%
SUB TOTAL						
TOTAL						93%

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

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aprobado

Lugar y fecha: Chorrillos 14 de diciembre 2019

Firma: .....

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto: [illegible]

1.2 Grado académico: [illegible]

1.3 Cargo e institución donde labora:

1.4 Título de la Investigación: EL PERFIL DE EGRESO DEL OFICIAL DE CABALLERÍA Y SU DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LAS UNIDADES DEL EJÉRCITO - AÑO 2021

1.5 Autor del instrumento:

1.6 Licenciatura/ Mención:

1.7 Nombre del instrumento: Juicio de expertos, ENCUESTA PERFIL DE EGRESO DEL OFICIAL DE CABALLERÍA

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					90%
2.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					94%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					94%
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					93%
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					93%
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					93%
7.CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teórico-Científicos y del tema de estudio.					78%
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					98%
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					93%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					93%
SUB TOTAL						
TOTAL						93%

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

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: [illegible] 17 de Diciembre 2021

Firma: .....

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto: [illegible]

1.2 Grado académico: [illegible]

1.3 Cargo e institución donde labora:

1.4 Titulo de la Investigación: EL PERFIL DE EGRESO DEL OFICIAL DE CABALLERÍA Y SU DESEMPEÑO PROFESIONAL EN LAS UNIDADES DEL EJÉRCITO - AÑO 2021

1.5 Autor del instrumento:

1.6 Licenciatura/ Mención:

1.7 Nombre del instrumento: Juicio de expertos, ENCUESTA PERFIL DE EGRESO DEL OFICIAL DE CABALLERÍA

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1.CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					90%
2.OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					94%
3.ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					94%
4.ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					93%
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					93%
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					93%
7.CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teórico-Científicos y del tema de estudio.					78%
8.COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					93%
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					93%
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					93%
SUB TOTAL						
TOTAL						93%

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

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicable

Lugar y fecha: [illegible] 17 de Diciembre 2021

Firma: .....

Anexo 4: Base de datos

Perfil de egreso del oficial de Caballería																											
Ofls	Aptitudes Adquiridas							Ofls	Conocimientos								Ofls	Destrezas								Total	Rango
Nro	P1	P2	P3	P4	P5	Total	Rango	Nro	P6	P7	P8	P9	P10	P11	Total	Rango	Nro	P12	P13	P14	P15	P16	P17	Total	Rango		
1	5	4	3	3	3	13	2	1	2	4	5	3	3	4	21	3	1	4	1	5	1	2	4	17	4	51	2
2	4	5	3	4	5	21	2	2	1	3	3	4	3	5	19	4	2	2	2	5	2	1	3	15	4	55	2
3	4	4	2	3	5	18	3	3	2	5	3	3	2	3	18	3	3	5	2	4	2	2	3	18	3	54	3
4	5	5	4	4	5	23	1	4	3	5	4	2	3	5	22	3	4	3	2	3	1	3	5	17	4	62	3
5	3	3	2	3	5	16	3	5	2	4	2	3	4	4	19	2	5	4	3	3	3	2	3	18	2	53	1
6	4	5	4	3	3	19	2	6	2	5	3	4	3	4	21	3	6	5	4	4	2	1	2	18	4	58	2
7	5	3	3	3	3	17	2	7	2	4	3	4	3	5	21	3	7	2	3	4	2	2	4	17	2	55	1
8	5	4	1	3	4	17	4	8	3	5	4	4	2	3	21	3	8	5	3	5	2	3	5	23	3	61	1
9	4	3	3	3	5	18	2	9	3	4	3	3	4	3	20	1	9	5	1	4	1	3	4	18	4	56	3
10	5	4	3	3	5	20	2	10	2	3	3	4	2	4	18	2	10	2	2	4	1	2	3	14	3	52	1
11	4	5	2	4	4	19	3	11	3	4	3	3	2	4	19	2	11	4	1	5	2	3	4	19	3	57	1
12	3	4	1	4	4	16	3	12	3	3	4	3	3	5	21	2	12	3	2	3	1	3	3	15	2	52	1
13	5	5	3	4	5	22	2	13	2	4	5	4	3	2	20	3	13	2	1	4	3	2	4	16	3	58	1
14	5	3	4	2	5	19	3	14	1	3	3	3	4	3	17	3	14	3	3	3	3	1	3	16	2	52	1
15	4	4	3	3	5	19	2	15	2	4	3	2	3	4	18	2	15	5	3	4	2	2	4	20	3	57	1
16	5	5	4	4	5	23	1	16	2	3	4	3	2	3	17	2	16	4	3	5	2	2	3	19	3	59	2
17	5	5	2	4	5	21	3	17	2	4	3	3	3	4	19	2	17	3	4	3	3	2	4	19	2	59	1
18	5	5	4	5	5	24	1	18	3	3	3	5	3	4	21	2	18	2	2	2	1	3	3	13	2	58	1
19	4	4	2	4	5	19	3	19	2	3	3	3	4	3	18	2	19	5	3	2	2	2	3	17	3	54	2
20	4	5	3	3	5	20	2	20	2	1	2	4	3	5	17	4	20	3	4	4	3	2	1	17	2	54	2
21	3	3	3	3	5	17	2	21	2	2	3	4	4	5	20	3	21	2	3	3	2	2	2	14	1	51	2
22	5	4	2	2	4	17	3	22	3	2	5	3	2	4	19	3	22	4	3	2	2	3	2	16	2	52	1
23	4	5	3	4	5	21	2	23	2	4	4	4	4	3	21	2	23	2	2	4	1	2	4	15	2	57	2
24	5	4	2	2	5	18	3	24	2	2	3	2	3	3	15	1	24	3	3	3	2	2	2	15	1	48	2

25	3	3	2	3	5	16	3	25	3	3	3	4	3	4	20	1	25	2	4	4	2	3	3	18	2	54	2
26	3	3	3	4	4	17	1	26	3	3	4	3	4	2	19	2	26	4	3	4	3	3	3	20	1	56	1
27	4	5	2	4	4	19	3	27	3	3	3	4	2	4	19	2	27	5	4	3	2	3	3	20	3	58	1
28	5	5	3	3	4	20	2	28	3	2	5	3	3	4	20	3	28	4	3	5	1	3	2	18	4	58	2
29	3	4	2	3	4	16	2	29	3	2	4	4	4	3	20	2	29	5	1	4	3	3	2	18	4	54	2
30	5	5	4	2	4	20	3	30	2	2	3	2	3	2	14	1	30	4	2	5	2	2	2	17	3	51	2

Desempeño profesional																									
Ofls	Responsabilidades funcionales									Ofls	Servicio en guarnición					Ofls	Gestión administrativa							Total	Rango
Nro	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	Total	Rango	Nro	P24	P25	P26	Total	Rango	Nro	P27	P28	P29	P30	Total	Rango		
1	4	2	2	5	4	3	3	23	3	1	2	4	2	8	2	1	4	4	5	2	15	3	46	1
2	3	3	3	4	5	4	3	25	2	2	1	5	3	9	4	2	5	2	3	2	12	3	46	2
3	4	4	2	5	4	3	5	27	3	3	2	4	3	9	2	3	3	3	3	3	12	3	48	1
4	4	5	2	4	4	4	3	26	3	4	3	5	1	9	4	4	5	3	4	1	13	4	48	1
5	3	3	4	5	5	5	4	29	2	5	2	4	2	8	2	5	4	4	3	3	14	1	51	1
6	2	5	2	5	3	4	5	26	3	6	2	5	3	10	3	6	4	3	4	4	15	1	51	2
7	3	3	3	4	3	4	3	23	1	7	1	3	2	6	2	7	5	2	3	1	11	4	40	3
8	3	4	3	3	4	5	5	27	2	8	3	4	1	8	3	8	3	4	3	2	12	2	47	1
9	4	3	3	4	5	3	4	26	2	9	3	4	3	10	2	9	3	3	3	1	10	2	46	2
10	2	4	2	3	5	4	5	25	3	10	2	3	3	8	1	10	4	2	4	4	14	2	47	2
11	3	3	2	5	5	3	5	26	3	11	1	4	3	8	3	11	5	4	3	2	14	3	48	3
12	3	2	2	4	4	3	3	21	2	12	3	2	2	7	1	12	5	3	5	3	16	2	44	1
13	4	3	5	3	4	4	5	28	2	13	2	2	1	5	1	13	3	2	2	1	8	2	41	1
14	4	3	4	3	4	3	4	25	1	14	1	4	3	8	3	14	3	3	3	3	12	3	45	2
15	3	4	4	3	4	3	3	24	1	15	2	4	2	8	2	15	4	3	3	4	14	1	46	1
16	3	5	3	3	3	4	5	26	2	16	3	3	2	8	1	16	3	4	3	2	12	2	46	1
17	3	2	4	4	3	4	3	23	2	17	2	4	1	7	3	17	4	3	4	3	14	2	44	1
18	4	3	3	5	5	5	5	30	2	18	3	2	1	6	2	18	4	2	3	2	11	2	47	2
19	2	4	3	4	3	3	4	23	2	19	2	3	2	7	1	19	3	5	3	2	13	3	43	2
20	2	2	3	3	3	4	3	20	2	20	2	3	3	8	1	20	3	3	4	1	11	3	39	2
21	3	5	3	5	4	4	4	28	2	21	2	2	3	7	1	21	3	2	4	3	12	2	47	1
22	2	2	2	5	4	5	5	25	3	22	1	3	2	6	2	22	4	4	3	2	13	2	44	1
23	4	3	3	4	5	4	4	27	2	23	2	4	2	8	2	23	5	2	4	1	12	4	47	2
24	2	4	3	3	3	5	3	23	3	24	2	2	3	7	1	24	3	3	4	3	13	1	43	2
25	3	3	4	3	3	4	3	23	1	25	2	4	3	9	2	25	4	2	4	4	14	2	46	1
26	3	3	3	5	5	3	4	26	2	26	1	4	1	6	3	26	5	4	3	1	13	4	45	2

27	4	3	2	4	3	3	5	24	3	27	3	3	3	9	3	27	4	3	4	3	14	1	47	2
28	3	4	3	5	5	3	5	28	2	28	2	2	2	6	2	28	5	4	3	5	17	2	51	2
29	3	4	2	5	5	4	4	27	3	29	3	3	2	8	1	29	3	4	4	3	14	1	49	2
30	4	2	4	3	4	2	3	22	2	30	2	3	1	6	2	30	4	4	4	2	14	2	42	2