

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



**MOTIVACION PARA LA FORMACIÓN MILITAR Y VOCACIÓN
EN LOS CADETES DE LA ESCUELA MILITAR DE
CHORRILLOS “CFB”, 2024**

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

Autores:

Jhon Sergio Acosta Flores (0009-0007-2124-8418)

Shanne Braxton Atao Marcos (0009-0000-9688-5752)

Docente Asesora:

Dra. Martha Alicia Romero Echevarría (0000-0002-5939-3289)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Educación para la paz

Lima – Perú

2024



Identificación de reporte de similitud: oid:12350:404377641

NOMBRE DEL TRABAJO

Tesis de Acosta y Atao (2).docx

RECuento DE PALABRAS

19007 Words

RECuento DE CARACTERES

105214 Characters

RECuento DE PÁGINAS

78 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

642.8KB

FECHA DE ENTREGA

Nov 11, 2024 4:01 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Nov 11, 2024 4:02 PM GMT-5**● 15% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 13% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 12% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

Agradecimiento

Agradecemos a Dios, y a la plana docente de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB” por su acompañamiento y conocimientos durante nuestra formación como miembros del ejército peruano, por ser nuestros guías, apoyo y fortaleza durante los momentos de dificultad y de debilidad.

Dedicatoria

Dedicamos este trabajo a Dios, por inspirarnos y ser nuestra fortaleza durante nuestra formación, y por permitirnos lograr nuestros sueños.

A nuestras familias, por su apoyo y sacrificio.

A nuestro instructor, por sus consejos y motivación.



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

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA

Los cadetes **JHON SERGIO ACOSTA FLORES** y **SHANNE BRAXTON ATAOMARCOS** de Cuarto Año del Arma de ingeniería, de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", (EMCH "CFB") identificados con DNI N° 62492781 y N° 74472914 respectivamente, declaramos bajo juramento que:

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

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

Chorrillos, 31 de octubre del 2024.

Jhon Sergio Acosta Flores

DNI:62492781

AUTOR 1

Shanne Braxton Atao Marcos

DNI: 74472914

AUTOR 2



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”

Los suscritos, corroboramos la originalidad y autenticidad de la Tesis; “Motivación para la Formación Militar y la Vocación en los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024” para lo cual firmamos en calidad de asesores y/ o revisor de la mencionada investigación.

Firma manuscrita en tinta negra que dice 'ROMERO E.' con un símbolo de copyright.

MARTHA ROMERO

EHEVARRIA

DNI: 08569411

ASESOR 1

FUERTES VICENTE

DNI: X

ASESOR 2

Firma manuscrita en tinta azul que dice 'C.A. VALENCIA'.

CARLOS ARTURO VALENCIA

MOROCHO

DNI: 09403133

REVISOR



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN – DINVEST
FORMATO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN EN EL
REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA EMCH “CFB”

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

1. Datos personales

Autor 1: Jhon Sergio Acosta Flores	Autor 2: Shanne Braxton Atao Marcos
N° DNI: 62492781	N° DNI: 74472914
Teléfono: 962085630	Teléfono: 950866602
Correo-e: jacostaf@escuelamilitar.edu.pe	Correo-e: sataom@escuelamilitar.edu.pe
ORCID: 0009-0007-2124-8418	ORCID: 0009-0000-9688-5752

2. Datos de la obra

Título: “Motivación para la Formación Militar y la Vocación en los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024”.	
Tipo de obra: Tesis	
Asesor 1:	Asesor 2:
N° DNI:	N° DNI:
ORCID:	ORCID:
Año de publicación: 2024	

3. Declaraciones

El autor declara que:

- La obra es original y de nuestra propia y exclusiva creación, realizándose sin violar ni usurpar derechos de autor de terceros.
- Con la obra no se ha quebrantado ningún derecho moral o patrimonial de autor.
- No contiene declaraciones difamatorias contra terceros y respeta el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales de las personas.
- Somos titulares de los derechos patrimoniales sobre la obra y no pesa ningún gravamen sobre ella.

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

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

TIPO DE ACCESO A SU INVESTIGACIÓN

Acceso abierto

Acceso restringido

(12 a 24 meses)

JUSTIFICACIÓN (de acceso restringido)



Jhon Sergio Acosta Flores

DNI:62492781

AUTOR 1



Shanne Braxton Atao Marcos

DNI : 74472914

AUTOR 2

Índice

Carátula.....	i
Grado de similitud.....	ii
Declaración jurada de autoría.....	iii
Autorización de publicación.....	iv
Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Índice de tablas	xiii
Índice de figuras.....	xiv
Resumen.....	xv
Abstract.....	xvi
Introducción	xvii
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	20
1.1 Descripción problemática	20
1.2 Delimitación de la investigación.....	21
1.3 Formulación del problema	21
1.3.1 Problema general	21
1.3.2 Problemas específicos	21
1.4 Objetivo de la investigación.....	21
1.4.1 Objetivo general.....	21
1.4.2 Objetivos específicos	21
1.5 Justificación	22
1.6 Limitaciones de la investigación.....	22
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	24
2.1 Antecedentes de la investigación.....	24
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	24

2.1.2 Antecedentes nacionales	25
2.2 Bases teóricas.....	27
2.2.1 Teorías.....	27
2.2.2 Motivación para la formación militar	28
2.2.3 Vocación Militar	31
2.3 Marco conceptual.....	34
2.4 Operacionalización de las variables.....	35
2.5 Formulación de hipótesis	36
2.5.1 Hipótesis general.....	36
2.5.2 Hipótesis específicas.....	36
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO.....	37
3.1 Enfoque de investigación.....	37
3.2 Tipo de investigación.....	37
3.3 Método de investigación	37
3.4 Alcance de investigación	37
3.5 Diseño de investigación	37
3.6 Población y muestra.....	38
3.6.1 Población de estudio	38
3.6.2 Muestra de estudio	38
3.6.3 Unidad de estudio	39
3.7 Técnicas e instrumento de recolección de datos	39
3.7.1 Técnica de recolección de datos	39
3.7.2 Instrumentos de recolección de datos	39
3.7.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos de medición	39
3.8 Procesamiento y método de análisis de datos	41
3.8.1 Técnica para el procesamiento de datos.....	41
3.8.2 Método de análisis de datos	41

3.9 Aspectos éticos.....	42
4.1 Análisis descriptivo.....	43
4.1.1 Análisis estadístico descriptivo por objetivo:	43
4.1 Análisis descriptivo por dimensiones	46
4.1.2 Análisis descriptivo de las dimensiones de la primera variable	46
4.1.2 Análisis descriptivo de las dimensiones de la segunda variable: Vocación	49
4.2 Análisis inferencial	53
4.2.1 Prueba de normalidad	53
4.2.2 Contrastación de la Hipótesis General	54
4.2.3 Contrastación de la Hipótesis Específica 1	55
4.2.4 Contrastación de la Hipótesis Específica 2	56
4.2.4 Contrastación de la Hipótesis Específica 3	57
CAPÍTULO V DISCUSIÓN	58
CONCLUSIÓN	60
RECOMENDACIÓN	61
REFERENCIAS	63
Anexos	64
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	71
Anexo 2: Instrumento de Recolección de Datos.....	72
Anexo 3. Autorización para la recolección de datos.....	73
Anexo 4. Base de datos (de prueba piloto)	74
Anexo 5. Base de datos (origen de resultados)	75
Anexo 6. Propuesta de mejora	83
Anexo 7. Validación por juicio de expertos.....	84
Anexo 8. Dictamen final asesor Temático (DINVEST)	90
Anexo 9. Dictamen final de asesor Metodológico (DINVEST)	91
Anexo 10. Acta de sustentación (DINVEST)	92

Anexo 11. Otros de acuerdo al nivel y diseño de investigación93

Índice de tablas

Tabla 1 Matriz de Operacionalización.....	35
Tabla 2 Tamaño de la muestra.....	38
Tabla 3 Escala de Likert	39
Tabla 4 Validación de Expertos.....	40
Tabla 5. Estadísticas de fiabilidad de motivación para formación militar.....	40
Tabla 6. Estadísticas de vocación militar.....	41
Tabla 7 V1. Motivación * V2. Vocación.....	43
Tabla 8 D1. Habilidades * V2. Vocación.....	44
Tabla 9 D2. Actitudes * V2. Vocación.....	44
Tabla 10 D3. Comportamiento * V2. Vocación.....	45
Tabla 11. Resultados de la dimensión Afiliación.....	46
Tabla 12 Resultados de la dimensión Poder.....	47
Tabla 13 Resultados de la dimensión Logro.....	48
Tabla 14 Resultados de la dimensión Habilidades.....	49
Tabla 15 Resultados de la dimensión Aptitudes.....	51
Tabla 16 Resultados de la dimensión Comportamiento.....	52
Tabla 17 Prueba de normalidad.....	54
Tabla 18 Correlación entre Motivación y Vocación.....	54
Tabla 19 Correlación entre Motivación y Habilidades.....	55
Tabla 20 Correlación entre Motivación y Aptitudes.....	56
Tabla 21 Correlación entre Motivación y Comportamiento.....	57

Índice de figuras

Figura 1 Niveles de la dimensión 1: Afiliación.....	46
Figura 2 Niveles de la dimensión 2: Poder.....	48
Figura 3 Niveles de la dimensión 3: Logro	49
Figura 4 Niveles de la dimensión 1: Habilidades	50
Figura 5 Niveles de la dimensión 2: Actitudes.....	52
Figura 6 Niveles de la dimensión 3: Comportamiento	53

Resumen

La tesis titulada "Motivación para la Formación Militar y la Vocación en los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024" tiene como objetivo principal determinar la relación entre la motivación para la formación militar y la vocación en los cadetes.

Para lograr este objetivo, se empleó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental y transversal, utilizando el método hipotético-deductivo. La población consistió en 356 cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, seleccionados a través de un muestreo no probabilístico. Los resultados, obtenidos mediante encuestas validadas y confiables, revelaron una fuerte correlación positiva entre la motivación y la vocación ($r = 0.894$), lo cual indica que los cadetes con mayor motivación tienden a tener una vocación más definida hacia la carrera militar. Asimismo, se observaron correlaciones moderadas entre la motivación y las habilidades ($r = 0.572$), las aptitudes ($r = 0.557$) y el comportamiento ($r = 0.577$), lo que sugiere que la motivación influye también en el desarrollo de estas competencias.

En conclusión, es esencial fomentar un entorno que promueva la motivación, ya que está vinculada no solo con la vocación, sino también con el desarrollo de habilidades, aptitudes y comportamiento, elementos clave para el éxito en la formación militar. Por ello, la investigación recomienda fortalecer programas motivacionales que contribuyan a mejorar el desempeño y el compromiso de los cadetes.

Palabras Clave: Motivación militar, Vocación militar, Formación de cadetes, Desarrollo de habilidades, Correlación motivacional.

Abstract

The thesis titled "Motivation for Military Training and Vocation in the Cadets of the Military School of Chorrillos, 2024" aims to determine the relationship between motivation for military training and vocation among cadets. for military training and

To achieve this, a quantitative approach was employed, utilizing a non-experimental, cross-sectional design, and the hypothetical-deductive method. The sample comprised 356 cadets, selected through non-probabilistic sampling. The results, obtained through validated and reliable surveys, revealed a strong positive correlation between motivation and vocation ($r = 0.894$), indicating that cadets with higher motivation tend to have a more defined vocation toward the military career. Additionally, moderate correlations were observed between motivation and skills ($r = 0.572$), aptitudes ($r = 0.557$), and behavior ($r = 0.577$), suggesting that motivation also influences the development of these competencies.

In conclusion, it is essential to foster an environment that promotes motivation, as it is linked not only to vocation but also to the development of skills, aptitudes, and behavior, all of which are crucial for success in military training. Therefore, the study recommends strengthening motivational programs to enhance cadets' performance and commitment.

Keywords: Military motivation, Military vocation, Cadet training, Skills development
Motivational correlation.

Introducción

La presente investigación tiene como objetivo analizar la relación entre la motivación para la formación militar y la vocación en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" en el año 2024. La motivación, entendida como el conjunto de fuerzas internas o externas que impulsan a los individuos a actuar en función de sus metas, es un factor determinante en cualquier proceso de aprendizaje y desarrollo personal. En el contexto militar, esta variable cobra especial relevancia, ya que el entorno de formación es altamente exigente y demanda un compromiso constante por parte de los cadetes. Por otro lado, la vocación se refiere a la inclinación personal y el sentido de propósito que una persona siente hacia una profesión o estilo de vida, en este caso, hacia la carrera militar. La vocación no solo influye en el rendimiento de los cadetes, sino también en su disposición para asumir los valores y responsabilidades que conlleva ser miembro de las fuerzas armadas.

En las últimas décadas, el interés por investigar la relación entre la motivación y la vocación en el ámbito militar ha crecido debido a la necesidad de formar profesionales más comprometidos, capaces de responder a las demandas del servicio militar con un alto grado de eficacia y dedicación. Sin embargo, en el contexto peruano, se ha observado una carencia de estudios que exploren de manera específica cómo la motivación para la formación influye en la vocación de los cadetes, lo que hace que este estudio sea de gran relevancia. La hipótesis que se plantea en esta investigación es que existe una correlación positiva y significativa entre ambas variables, lo que implica que una mayor motivación en los cadetes está asociada con una vocación más definida y un compromiso más fuerte hacia la carrera militar.

La primera variable de estudio, motivación para la formación militar, se define como el conjunto de factores internos y externos que influyen en el interés y el esfuerzo que los cadetes ponen en su proceso de formación. La motivación puede dividirse en dos grandes categorías: intrínseca y extrínseca. La motivación intrínseca proviene del interés genuino de los cadetes por aprender, mejorar sus habilidades y alcanzar un nivel de excelencia en su formación militar. Esta se manifiesta en comportamientos como la búsqueda de superación personal, el deseo de asumir responsabilidades y el compromiso con el éxito profesional. Por otro lado, la motivación extrínseca está relacionada con factores externos como las recompensas, los ascensos, el reconocimiento social o los beneficios económicos. Aunque ambos tipos de motivación son importantes, la intrínseca suele tener un impacto más profundo y duradero en la vocación de los cadetes.

La segunda variable, vocación militar, se refiere a la atracción o inclinación natural que sienten los cadetes hacia la carrera militar. Esta vocación se manifiesta en el deseo de servir a la patria, la identificación con los valores y principios de las fuerzas armadas, y la disposición para asumir las responsabilidades que implica ser parte de esta institución. La vocación también está relacionada con el sentido de propósito que los cadetes encuentran en su formación y en su futura carrera militar, lo que les permite superar las dificultades y mantener un alto nivel de compromiso a lo largo de su trayectoria.

Motivación del estudio

El presente estudio se justifica en la necesidad de mejorar la calidad de la formación militar en la Escuela Militar de Chorrillos. A nivel internacional, se han realizado investigaciones que demuestran que una mayor motivación está asociada con un mejor desempeño académico y profesional, así como con una mayor satisfacción personal. Sin embargo, en el contexto militar, esta relación cobra aún más importancia debido a las exigencias propias de la carrera, que demandan no solo competencias técnicas, sino también un fuerte sentido de vocación y compromiso.

En el Perú, la formación militar enfrenta desafíos como la desertión de cadetes, la falta de identificación con los valores institucionales y la necesidad de formar oficiales que no solo cumplan con los requisitos técnicos, sino que también estén motivados y comprometidos con su vocación. De ahí la relevancia de este estudio, que busca identificar cómo la motivación influye en la vocación de los cadetes y, a partir de estos hallazgos, proponer estrategias que permitan fortalecer ambos aspectos en el proceso formativo.

Propósito del estudio

El propósito principal de esta investigación es determinar si existe una relación significativa entre la motivación para la formación militar y la vocación en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos. A partir de este análisis, se busca identificar los factores que influyen en el desarrollo de la motivación y la vocación, con el fin de proponer mejoras en el proceso de formación que contribuyan a formar oficiales más comprometidos, eficientes y preparados para asumir las responsabilidades que demanda la carrera militar.

Estructura del estudio

Este estudio está dividido en cinco capítulos.

El capítulo I, denominado Planteamiento del problema, presenta la descripción de la problemática en torno a la motivación y vocación en los cadetes, estableciendo las preguntas de investigación, los objetivos generales y específicos, así como la justificación y las limitaciones del estudio. Este capítulo sienta las bases teóricas y metodológicas que guiarán la

investigación, destacando la relevancia de entender cómo estos factores influyen en la formación militar de los cadetes.

El capítulo II, titulado Marco teórico, expone las principales teorías y antecedentes que sustentan el estudio de la motivación y la vocación en el ámbito militar. Se revisan investigaciones previas tanto a nivel nacional como internacional, lo que permite contextualizar el estudio y entender las variables en profundidad. Además, se presentan las teorías que explican cómo la motivación puede influir en la elección vocacional y en el desempeño de los cadetes. Este capítulo también incluye el marco conceptual y la operacionalización de las variables, donde se definen las dimensiones y los indicadores que serán medidos en el estudio.

El capítulo III, correspondiente a la Metodología, describe el diseño de la investigación, el enfoque cuantitativo adoptado, el tipo de muestreo y las técnicas de recolección de datos. Aquí se detalla cómo se seleccionó la población de 356 cadetes y cómo se diseñaron y validaron los instrumentos de recolección de datos. También se explican las pruebas estadísticas que se utilizaron para analizar los datos, incluyendo análisis descriptivos e inferenciales que permitirán comprobar la hipótesis planteada.

El capítulo IV, denominado Resultados, presenta los hallazgos del estudio a partir del análisis estadístico. Se exponen los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a los cadetes, donde se evidencia una correlación significativa entre la motivación para la formación militar y la vocación. Los resultados se presentan en forma de tablas y gráficos, acompañados de una interpretación detallada que permite entender la magnitud y dirección de las relaciones entre las variables estudiadas.

Finalmente, el capítulo V, titulado Conclusiones y recomendaciones, ofrece una síntesis de los principales hallazgos del estudio y sugiere propuestas de mejora para el proceso de formación militar. Se destacan las implicancias de los resultados para la Escuela Militar de Chorrillos y se proponen estrategias para fortalecer la motivación y la vocación de los cadetes, lo que redundará en la formación de oficiales más comprometidos y preparados para enfrentar los desafíos de la carrera militar.

Este estudio no solo aporta evidencia sobre la relación entre la motivación y la vocación en el contexto militar, sino que también ofrece recomendaciones prácticas para optimizar el proceso formativo, contribuyendo así al desarrollo de oficiales mejor capacitados para servir al país

CAPÍTULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción problemática

Las instituciones militares se caracterizan convencionalmente por ser estructuras intensamente jerárquicas organizadas en torno a la doctrina de mando y control, donde los aspectos éticos y morales son elementos de interés (Ruiz et al., 2021), así como los valores de amor por el país y el respeto por la institución (Carrillo, 2019). No obstante, estos valores se han estado perdiendo, y cada vez son menos los jóvenes voluntarios que realizan la prestación del servicio voluntario en el Ejército, entre otras razones por la baja asignación económica y las ocasiones obstaculizaciones para la entrega de sus trabajos de sus estudios profesionales (Carrillo, 2019).

Para que la transmisión de conocimientos sea exitosa, los educadores deben comprometerse con el aprendizaje (Muyia et al., 2022) y la formación técnica; asimismo, deben mejorar el adoctrinamiento y la expectativa de los cadetes de permanecer en la Escuela, para reducir la tasa de deserción (Chávez et al., 2016). Por ello, es necesario conocer cuáles son los factores de motivación (Delgado et al., 2016) y de vocación que motivan a los cadetes en sus aprendizajes y en sus aptitudes hacia la formación militar. De esta manera, con mejores niveles de motivación y motivación se lograrán mejores rendimientos académicos militares y, por tanto, militares más capacitados y con un alto nivel de vocación (Sánchez et al., 2015). Es importante señalar que la vocación se define como una atracción intuitiva hacia un estilo de vida, y supone la elección de una profesión, por amor y por espíritu; y tiene una influencia directa en el rendimiento de los cadetes (Gallardo et al., 2017).

En el caso de las organizaciones militares peruanas, existe una clara presencia de oficiales que carecen de motivación y de vocación, que se perciben en la falta de decisiones, a todo nivel, de las operaciones de combate, en el desarrollo motivacional, en el planeamiento y desempeño de operaciones. Asimismo, se evidencia un claro distanciamiento de la verdadera misión de los militares, ya que actúan negativamente a los objetivos de la institución, justificando su actuar en la motivación económica, moral y disciplinaria (Rodríguez, 2017).

Es escasa la información sobre la motivación y vocación de los cadetes, por lo que existen altos desafíos estratégicos que deben sortearse para mejorar la efectividad del comando y ser eficientes en el combate (Rodríguez, 2017). Por tanto, este estudio tiene como finalidad

determinar si la Motivación para la Formación Militar se relaciona con la Vocación en los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024.

1.2 Delimitación de la investigación

- Delimitación espacial, este documento se limita de forma espacial a la Institución EMCH “Coronel Francisco Bolognesi”, que se encuentra situada en el Distrito de Chorrillos, en la Provincia y Departamento de Lima.
- Delimitación temporal, este trabajo se ha llevado a cabo en el año 2024.
- Delimitación social, este documento se ha enfocado solo en los cadetes de la EMCH “Coronel Francisco Bolognesi”.

1.3 Formulación del problema

1.3.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre la motivación para la formación militar y la vocación de los cadetes en la Escuela Militar de Chorrillos, en el año 2024?

1.3.2 Problemas específicos

1.3.2.1 Problema específico 1

¿Cómo se relacionan la motivación para la formación militar y las habilidades adquiridas por los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, en 2024?

1.3.2.2 Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre la motivación para la formación militar y las aptitudes desarrolladas en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, en 2024?

1.3.2.3 Problema específico 3

¿Cómo influye la motivación para la formación militar en el comportamiento de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, en 2024?

1.4 Objetivo de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Establecer la relación entre la motivación para la formación militar y la vocación en los cadetes de la EMCH, 2024.

1.4.2 Objetivos específicos

1.4.2.1 Objetivo Específico 1

Analizar cómo la motivación para la formación militar influye en las habilidades adquiridas por los cadetes de la EMCH, 2024.

1.4.2.2 Objetivo Específico 2

Evaluar la relación entre la motivación para la formación militar y las aptitudes desarrolladas en los cadetes de la EMCH, 2024.

1.4.2.3 Objetivo Específico 3

Examinar cómo la motivación para la formación militar impacta en el comportamiento de los cadetes de la EMCH, 2024.

1.5 Justificación

Justificación teórica. – Este documento tiene justificación teórica porque no existe información específica sobre la relación entre la Motivación para la Formación Militar y la Vocación, por lo que se va a cubrir un vacío de información. Para este trabajo, se entiende como motivación a aquella necesidad que dirige a las personas a realizar diferentes acciones en particular (Seyitoğlu et al., 2022); mientras que se explica como Vocación a la inclinación de una persona por un estilo de vida; donde, si el trabajo es una vocación, los trabajadores se encuentran a sí mismos y ganan dignidad (Santillan, 2022).

Justificación metodológica. – Para la realización de este trabajo se ha empleado un enfoque de tipo cuantitativo, de tipo descriptivo, de método hipotético deductivo, de alcance correlacional y de diseño no experimental y transversal, ya que se empleó la estadística para el análisis numérico de los datos recolectados con una encuesta, la que ha cumplido con los criterios de validez y de confiabilidad.

Justificación práctica. – Este estudio se justifica de forma práctica porque va a poder determinar si la motivación para la formación permitirá mejorar la vocación de los cadetes, y por tanto desarrollarse como mejores profesionales.

Justificación por conveniencia. – La investigación es conveniente porque se podrá mejorar la motivación y la vocación de los cadetes, lo que permitirá que mejoren como profesionales y con ello mejore la seguridad del país.

Relevancia Social. – El estudio es relevante de forma social porque con mayores niveles de motivación y vocación los cadetes podrán desempeñar con mayor ahínco y entusiasmo su formación y entrenamiento, lo que se traduce en mejores militares que protegerán el Estado.

1.6 Limitaciones de la investigación

Para el desarrollo de este documento se suscitaron las siguientes limitaciones:

Limitación económica, debido a que los autores no disponen de los medios económicos necesarios para llevar a cabo un estudio a profundidad.

Limitación de tiempo, puesto que la formación y las tareas de la Escuela requieren de una gran cantidad de tiempo, y solo se puede avanzar la investigación en los tiempos de descanso.

Limitación metodológica, ya que el desarrollo del trabajo se ha realizado a partir del planteamiento de un nuevo modelo, puesto que no existe un modelo que trabaje las variables propuestas.

Limitación de acceso, debido a que es limitado el acceso a internet, solo se puede acceder durante los días de descanso.

Limitación de información, puesto que no se ha recibido acceso a bases de datos de revistas científicas, y la literatura de la biblioteca es antigua y limitada.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

Un primer estudio tuvo como finalidad “determinar las competencias y habilidades que despliega el líder militar español en el ejercicio de su rol” (Diez et al., 2023). El aprendizaje constante y la mejora continua son responsabilidades del líder, para con él mismo, y para con las personas que están bajo su mando; pero también son resultado de las oportunidades que se le ofrezcan al individuo, según sus aptitudes y habilidades. En el ámbito militar, los líderes se desarrollan en función de sus elecciones a lo largo de su carrera, y de su motivación para adquirir conocimientos y habilidades; es decir, dependen de su formación y autodesarrollo. Esta investigación empleó un enfoque mixto, de tipo explicativo. La muestra estuvo compuesta por 42 líderes militares, de las tres armas: tierra, armada y aire. Se recolectaron los datos con un cuestionario de preguntas abiertas, que fue aplicado entre octubre y noviembre del año 2020, y los datos se examinaron con el programa Qualtrics. El trabajo concluyó que los líderes militares aprenden principalmente de sus actividades en la Academia Militar sobre como cumplir con sus misiones; asimismo, aprenden de sus experiencias diarias y de la guía y ejemplo de sus jefes.

Una segunda investigación tuvo como finalidad “explorar sobre el proceso de incorporación de mujeres a la carrera militar en diversos países de la región latinoamericana” (Cabrera, 2022). En los últimos 50 años se han suscitado importantes avances democráticos y de modernización que ha permitido a las mujeres acceder a altos puestos de combate, mejorando su posición única de incorporadas profesionales. Su colaboración ha sido relevante para las acciones de apoyo durante los combates y para fortalecer la misión de las Fuerzas Militares; de modo que actualmente las mujeres pueden elegir cualquier Arma de Combate y realizar sus actividades en igualdad de condiciones que sus compañeros. Esta investigación empleó un enfoque cualitativo, de alcance descriptivo, así como de tipo documental. La muestra estuvo conformada por 28 oficiales de Armas vinculadas al Ejército desde el año 2009, a quienes se les observó, conversó y escuchó sobre sus historias, para entender el trasfondo de sus relatos y los mitos, costumbres y verdades de su profesión, asimismo; asimismo, se aplicó una entrevista a profundidad. Las autoras concluyeron que la motivación para elegir la carrera militar está asociada con factores intrínsecos y extrínsecos, con las necesidades personales,

económicas, y propósito de la vida, así como por intereses personales, por las tradiciones familiares, la búsqueda de un puesto estable, o por la admiración a esta profesión.

Un tercer estudio, desarrollado por Bolívar (2020) tuvo como objetivo “Identificar los principales factores que influyen en la motivación de los estudiantes en el transcurso de la carrera de atención prehospitalaria de la Universidad Militar Nueva Granada”, para ello se realizó un trabajo cualitativo, con una población de estudiantes de atención prehospitalaria de entre 2do y 6to ciclo. Para la recolección de datos se utilizaron cuestionarios, y para el análisis de datos se emplearon pruebas de frecuencia. El trabajo concluyó que los factores motivacionales son importantes para la educación, y que por lo tanto se deben fortalecer para mejorar la formación de las personas.

Un cuarto estudio, de Díez et al. (2023), tuvo como finalidad analizar las competencias y habilidades de los líderes militares. Esta investigación utilizó un método mixto, y fue de tipo básico descriptivo. La muestra la conformaron 42 líderes militares, a quienes se les aplicó cuestionarios online, en dos momentos. Los resultados evidenciaron que el líder aprende a partir de las enseñanzas, y que debe estar orientado al logro de objetivos. Es importante, también, que posea valores y un alto compromiso y compañerismo. Además, se confirma que existe relación entre la motivación y el compañerismo.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Un primer documento nacional tuvo como propósito “determinar la relación entre la vocación militar y el rendimiento académico de los cadetes de la compañía Tarapacá” (Sánchez et al., 2015). Este trabajo es relevante porque es necesario conocer que es lo que motiva a los cadetes a aprender, a mejorar su actitud hacia lo académico, a afianzar su entendimiento, gestión y enfoque en las asignaturas militares y civiles. Para ello se utilizó una metodología cuantitativa, de alcance descriptivo correlacional. Además, se empleó el método de investigación científica y sus auxiliares, como lo son los métodos inductivos, deductivos, de síntesis, observacional y estadístico. La muestra estuvo compuesta por 96 cadetes de I año de la compañía Tarapacá de la EMCH. Se utilizó una encuesta para recoger los datos y el programa SPSS 22 para realizar las pruebas alfa de Cronbach, de normalidad, Chi cuadrado y Rho de Spearman. El trabajo concluyó la vocación militar está relacionada con el rendimiento académico de los cadetes. De manera similar, se comprobó que el rendimiento académico se relaciona positivamente con la actitud, el liderazgo, el sentimiento nacional y la responsabilidad.

Otra investigación tuvo como finalidad “determinar la relación que existe entre la vocación militar y la eficiencia de los cadetes de Infantería” (Gallardo et al., 20117). Este estudio es de interés porque la vocación como atracción hacia un estilo de vida y profesión, supone una tendencia intuitiva que se asocia con los valores de la persona. En el aspecto militar, las características asociadas a esta profesión son el amor hacia la profesión, el espíritu miliar, y la denominada llamada vocacional, la que debe de contener una serie de valores y afecta directamente sobre el rendimiento. El estudio fue cuantitativo, de tipo básica, de alcance correlacional, de diseño no experimental y transaccional, y de método hipotético-deductivo. La población y muestra estuvo compuesta por 79 Cadetes del 4to año de Infantería. El análisis se realizó con técnicas de observación, documentos, y pruebas cuantitativas, con el programa SPSS 22. El trabajo concluyó que los cadetes de Infantería consideran que su vocación crecerá cuanto más conozcan la historia y el rol de la infantería. Asimismo, se determinó que la vocación, requiere acompañarse de actividades de capacitación.

Otro estudio tuvo como objetivo “determinar cómo influye el nivel de motivación y nivel de autoestima en el rendimiento académico del curso seminario de tesis II” (Rivera, 2017). Este documento es relevante porque permite comprender el comportamiento motivado, y la predisposición para el aprendizaje, que permite que los individuos puedan hacerlo de forma continua y autónoma. La autora utilizó un trabajo cuantitativo, en el que utilizó el método científico para desarrollar una investigación básica sustantiva y correlacional. El muestreo fue estratificado y aleatorio simple, y la muestra estuvo compuesta por 184 cadetes de la EOFAP, del I Semestre del año 2016. Para la recolección de daos se utilizó una encuesta y la observación directa; para ello, primero se categorizaron los datos, después se describieron y finalmente se analizaron. El trabajo concluyó que la motivación y la autoestima influyen en el rendimiento académico.

Otra investigación tuvo como objetivo “determinar cómo se relacionan los factores motivacionales y la participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018 – I” (Carrillo, 2019). El trabajo es relevante porque es necesario cultivar los valores que permiten a las personas ser buenos ciudadanos, inculcar el amor por la patria y el respeto por las instituciones, así como fomentar la prestación del servicio voluntario en el Ejército. Se realizó un trabajo de tipo descriptivo y correlacional, el diseño es transaccional; asimismo, se utilizaron los métodos inductivos, deductivo, descriptivo, analítico y estadístico. La muestra la conformaron 138 individuos de Tumbes en edad de prestar servicio militar. Como métodos de recolección de datos se aplicó la observación directa y una encuesta. El procesamiento y análisis de los datos se realizó con los programas Excel y SPSS 21, donde

se realizaron pruebas descriptivas y de correlación. El trabajo concluyó que los factores económicos y los factores motivacionales se relacionan con la prestación del Servicio Militar Voluntario; asimismo, se determinó que los factores motivacionales de superación se relacionan directamente con la baja participación.

Un último trabajo tuvo como finalidad “determinar la relación entre la motivación según McClelland y el compromiso organizacional en los oficiales del grado de mayor de una organización militar en LIMA-PERU en el 2015” (Rodríguez, 2017). El trabajo es relevante porque permite considerar el riesgo al que se expone la sociedad cuando existe la falta de motivación en la escuela, ya que con el tiempo genera cambios negativos para la seguridad y solidaridad de la sociedad. Además, el conocer el dinamismo de la motivación y el compromiso organizacional es útil para planificar estrategias relevantes y fomentar un desempeño efectivo de las actividades militares. El autor utilizó un método descriptivo correlacional, de diseño no experimental y transversal. Se utilizó un muestreo aleatorio y la muestra la conformaron 160 oficiales del grado de mayor de la organización militar en Lima Perú. Para la recolección de información se emplearon cuestionarios. El análisis de datos se realizó con las pruebas alfa de Cronbach, Kolmogorov-Smirnov y Rho de Spearman. El trabajo concluyó que existe una correlación de 89% entre los tipos de motivación y los tipos de compromiso organizacional; que existe relación entre la motivación de afiliación y el compromiso afectivo; que existe relación entre la motivación de afiliación y el compromiso de continuidad.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Teorías

2.2.1.1 Teoría del Liderazgo Militar Transformacional

El liderazgo transformacional en el ámbito militar se ha estudiado y aplicado a nivel mundial durante muchos años. Este liderazgo considera la autoconciencia de los seguidores y destaca el valor que pueden aportar los líderes al identificar los valores personales de los seguidores y alinearlos con la visión de la organización, e introducir objetivos relacionados con esos valores (Kovach, 2019). Uno de los méritos de la teoría es que es aplicable virtualmente, en todos los sectores, incluido el militar. La teoría trata de empoderar a los seguidores para que se desarrollen y mejoren su desempeño más allá de las expectativas; esto es resultado de que los líderes tienen un comportamiento de liderazgo carismático mediante el cual intentan inspirar a sus seguidores a cambio de fe y respeto. También tienen un claro sentido de misión que intentan transmitir a sus seguidores (Hamad, 2015). Por último, esta teoría se basa en fundamentos morales, por lo que su principal fuente de poder es el respeto. Aquí un líder

reconoce y explota las necesidades y demandas de otras personas. Además, un líder transformacional apunta a reconocer los motivos de su subordinado, satisfacer sus necesidades en niveles cada vez más altos y, por lo tanto, hacer que los subordinados se comprometan de manera integral (Nissinen et al., 2022).

2.2.1.2 Teoría de la Motivación de McClelland y su Aplicación Militar

La teoría de McClelland sostiene que las necesidades humanas son alcanzables, evolucionan a través del entorno social del individuo y, por lo tanto, cambian a lo largo de la vida. Las necesidades básicas, según esta teoría, son tres y deben ser satisfechas por cada empleado a través de su trabajo. Necesidad de logro. Incluye la responsabilidad personal, la retroalimentación y el riesgo moderado. b. Necesidad de afiliación. Implica construir relaciones amistosas, un clima de cooperación, respeto, dedicación y afirmación por parte del grupo al que se pertenece. c. Necesidad de poder. Incluye la capacidad de influencia y la competitividad (Kiosi et al., 2020). Asimismo, la teoría de las necesidades de logro de McClelland postula que algunas personas se ven impulsadas al éxito a través de la búsqueda de logros personales en lugar de recompensas en sí mismas. Esta teoría es fácilmente aplicable a los entornos académicos y explica por qué algunos profesores tienen un alto rendimiento, a pesar de las dificultades que enfrentan: se fijan metas altas y el logro de estas metas es lo que los impulsa (Badubi, 2017). Por otro lado, el concepto de McClelland de necesidades de estima se relaciona con la aspiración de un individuo a superar a otros en términos de rendimiento y resultados, lo que incluye el deseo de reconocimiento de estatus y avance. Esto incluye la búsqueda de símbolos que indican estatus y prestigio a través de logros importantes. En el contexto de la participación de los estudiantes en el Entrenamiento Militar Básico para el Componente de Reserva, la necesidad de lograr un objetivo juega un papel importante en la generación de motivación (Niwadi et al., 2023).

2.2.2 Motivación para la formación militar

Se entiende como motivación a aquella necesidad que dirige a las personas a realizar diferentes acciones en particular (Seyitoğlu et al., 2022); es por ello por lo que se utiliza ampliamente para explicar la intención del comportamiento (Jiao et al., 2022). La motivación puede estimular a las personas de manera diferente según sus objetivos o necesidades. Así, por ejemplo, los incentivos para el logro de objetivos (económicos o de promoción) generan un mejor desempeño laboral (Liang, 2023). De otra parte, puede mejorarse a través de técnicas de cambio de comportamiento, como el establecimiento de objetivos y sistemas de apoyo social (Deng et al., 2023) o puede reforzarse por ascensos o salarios basados en el mérito y evitando el trato arbitrario (Mear et al., 2020).

Los factores que condicionan la motivación de cada persona están relacionados con tres necesidades básicas: competencia (sentido de capacidad para realizar una actividad), autonomía (sentido de control) y afinidad (sentido de pertenencia a un grupo de trabajo). Cuanto más cubiertas están estas tres necesidades básicas, más nos acercamos a la motivación intrínseca, la que se sustenta en el interés, placer, disfrute y satisfacciones inherentes a la actividad. De otro lado, la motivación extrínseca tiene un gran componente externo fuertemente influenciado por el reconocimiento social (Saiz et al., 2021).

La motivación de los alumnos es uno de los elementos que influyen en la transferencia del aprendizaje. Las habilidades, conocimientos y capacidades adquiridos a través de la formación no se aplicarán al trabajo si no existe la motivación. El nivel de motivación está asociado con otros factores en las características del alumno, el diseño de la formación y el entorno laboral (Nafukho et al., 2023). En el ámbito militar, la motivación es un elemento importante que puede revelar quiénes son los desplegados y por qué eligen ser enviados a una misión militar internacional. Además, el análisis puede proporcionar información sobre cómo cambia la motivación cuando se envía a un soldado a una sola misión, en lugar de a varias misiones (Lyk-Jensen et al., 2019).

2.2.2.1 Afiliación

Se entiende como afiliación a la acción de un individuo de adherirse a una organización o grupo; es decir, de generar un vínculo, ya sea social, cultural o económico (Healey, 2019). La afiliación incorpora la necesidad de establecer relaciones sociales íntimas y el deseo de ser amado y aceptado; asimismo, refleja sentimientos de afinidad (Wang et al., 2019).

Sobre la afiliación, se ha resuelto que un fuerte deseo de afiliarse a un grupo también tiene sus lados oscuros, donde los fanáticos experimentan reacciones negativas ante situaciones. En particular, es la pasión obsesiva la que desencadena un encuentro más estresante en un evento que está fuera del control de los fanáticos (Kwon et al., 2021). De otro lado, la afiliación partidista juega un papel importante en la marca política, ya que permite un fácil reconocimiento, identificación y diferenciación por parte de los votantes, simplificando el proceso electoral (Bennett et al., 2019). Por último, las motivaciones presentan los siguientes niveles: micro (interacción individual con el entorno), meso (por ejemplo, familia y amigos) y macro (por ejemplo, nacional) (MacCarthy et al., 2020).

2.2.2.2 Poder

Se define como poder a la capacidad de un actor (es decir, una persona o una organización) para influir o controlar las acciones de otro actor (Kumar et al., 2019). El poder existe en diferentes niveles de análisis (organizaciones, individuos y relaciones) y tiene

diferentes estados (poder potencial, poder percibido y poder realizado). Según su fuente, puede ser de estos tipos: experto, de referencia, legítimo, de recompensa y coercitivo (Huo et al., 2019).

Como motivación básica para la acción y la interacción humana, el poder es más difícil de definir y se ha definido de manera diferente en diversos campos disciplinarios como la psicología y la gestión (Wan et al., 2021). El poder psicológico hace referencia a la percepción que tiene una persona de su capacidad para influir en otra persona u otras personas en un contexto particular; esta definición implica que el poder es un concepto estructural mediante el cual los individuos tienen la oportunidad de poseer recursos e influir en otros. El poder impulsa a los individuos a crear y mantener autoevaluaciones positivas al progresar, alcanzar metas y establecer buenas relaciones interpersonales de trabajo (Luqman et al., 2023). Por ello, las investigaciones han establecido que el poder tiene un efecto influyente en el pensamiento, la percepción y el comportamiento de los individuos en general, y de manera más específica. (Wan et al., 2021).

El poder es una cuestión crítica en las relaciones comprador-vendedor y tiene una importancia constante en las prácticas entre empresas. Tanto los compradores como los vendedores tienen poder, por lo tanto, cuando el poder de una de las partes es mayor que el de la otra, el primero tiene ventaja de poder sobre el segundo (Bajo et al., 2019). Existen cinco tipos de poder personal organizacional están organizados en dos dimensiones. Poder institucional: que incluye poder coercitivo, legítimo y de recompensa y representa una gobernanza de agencia, y Poder personal: que incluye poder de experto y referente y representa una gobernanza de rectoría. (Van Doel et al., 2022).

Desde una perspectiva de interdependencia, generalmente se reconoce que el poder se basa en el control de recursos valiosos en las relaciones sociales, describiendo la interdependencia intergrupales e interindividual y el control asimétrico sobre recursos, bienes y recompensas valiosos (Wan et al., 2021). Se explica como poder social a la capacidad de un individuo o grupo de hacer que otra persona o grupo cambie el curso de acción previsto por el influir. Sobre ello, existen seis tipos de fuentes de poder: coerción, recompensa, legitimidad, experiencia, referente e información, las que se clasifican de tres maneras: coercitiva/no coercitiva, económica/no económica y mediada/no mediada (Rana et al., 2020).

La necesidad de poder se manifiesta en el objetivo de obtener o mantener el control y en una conducta de asunción de riesgos, que conduce a un sentimiento de fuerza, satisfaciendo así el motivo de poder. Los individuos con un elevado motivo de poder prefieren ser

competitivos para encontrarse en situaciones impulsadas por el estatus y ganar influencia sobre otras personas (Maran et al., 2021).

2.2.2.3 Logro

Se define como logro a la acción de alcanzar una intención o deseo (Jamil et al., 2023); asimismo, es una forma de motivación que implica un deseo competitivo de alcanzar estándares de excelencia y una actividad impulsada por las personas, particularmente en culturas donde las personas apuntan a lograr logros y tener éxito, al hacer las cosas de una manera más rápida o mejor, superar obstáculos, realizar una tarea difícil y demostrar el propio talento (Tetteh et al., 2023). El logro está estrechamente relacionado con el trabajo con gran entusiasmo, mayor éxito, voluntad de hacer las cosas a la perfección y mejora de la eficiencia en el trabajo. Es muy probable que los empleados que están intrínsecamente interesados y más eficaces en sus tareas participen activamente en las tareas relacionadas con el trabajo y también dediquen más esfuerzo y tiempo a realizar las tareas (Tetteh et al., 2023).

El concepto de motivación de logro explica que la necesidad de logro es la fuerza impulsora que anima a las personas a trabajar duro para lograr el éxito. Es el deseo de hacer algo mejor o más rápido en comparación con otros o mejor que los logros personales pasados de un individuo. De otro lado, la necesidad de logro se considera un atributo psicológico fuerte que afecta el comportamiento empresarial (Bhatti et al., 2021), y se explica como el nivel en que las personas buscan la excelencia en el desempeño, los empleados con una gran necesidad de logro son receptivos al liderazgo espiritual que los motiva a considerar el trabajo como una vocación (Yang et al., 2023). Es decir, implica el deseo recurrente de "mejorar" y mejorar las propias habilidades mientras interactúa con el entorno (Wang et al., 2019); por ello, se considera un elemento clave para el éxito personal, el pensamiento y la acción emprendedores, así como para el crecimiento económico y la prosperidad (Maran et al., 2021).

2.2.3 Vocación Militar

Se explica como vocación a la inclinación de una persona por un estilo de vida; donde, si el trabajo es una vocación, los trabajadores se encuentran a sí mismos y ganan dignidad (Santillan, 2022). En el caso de la vocación militar, se entiende como el llamado a servir a la nación (Sánchez, 2023), a estar al servicio de la comunidad sin esperar algo en retorno (Rubio et al., 2022). La vocación militar es un factor relevante para el éxito de las operaciones militares, ya que contiene la motivación intrínseca de los oficiales. Específicamente, la vocación es el impulso que permite lograr los objetivos y la aplicación efectiva de las estrategias (Cabrera et al., 2018).

La profesión central de la vocación militar moderna es el ideal del servicio desinteresado, la que expresa las virtudes morales del cuidado y el coraje, ya que la cultura militar tiene sus raíces en la comprensión moral más básica de nuestro deber de cuidar y hacer sacrificios por la seguridad y el bienestar de quienes más dependen de nosotros (Melnyk, 2018). Asimismo, se particulariza por carecer de elementos de innovación caracterizados por la estructura de mando de la toma de decisiones, y por alejarse de las redes profesionales que les habrían dado tiempo para desarrollar ciertas habilidades comerciales como la planificación financiera (Madichie et al., 2018).

2.2.2.1 Habilidades

Se explica como habilidad a la habilidad para ejecutar de forma adecuada y con facilidad una tarea o actividad; y es un determinante importante del éxito de un individuo en la vida, ya que su carencia tiene efectos adversos en las oportunidades de las personas, la movilidad social y las contribuciones de un individuo a los empleadores y la sociedad (Consearo, 2021). Es fundamental comprender qué tipo de competencias y habilidades debe desarrollar la fuerza laboral, además de los requisitos de conocimientos. Esto significa tener en cuenta los requisitos específicos del sector y de la función, ya que las diferentes habilidades están asociadas a los diferentes roles que cada individuo puede cubrir en su entorno laboral (Chowdhury et al., 2021).

Las habilidades sociales son aquellas relacionadas con el trabajo con otros (Idris et al., 2023). De otro lado, las habilidades técnicas son específicas para la creación de un producto o servicio en una industria determinada, y están asociadas con la realización de tareas laborales específicas (Idris et al., 2023), como las habilidades gerenciales, incluyen aquellas habilidades necesarias para administrar una empresa a diario; las empresariales, para reconocer o crear oportunidades y actuar en consecuencia; y de madurez personal, que tienen que ver con la inteligencia emocional (Lyons et al., 2020).

Por otro lado, las habilidades interpersonales son especialmente esenciales para los propietarios y gerentes de pequeñas empresas porque desempeñan diversas funciones al administrar sus negocios (Idris et al., 2023). Además, las habilidades de gestión de procesos organizacionales se relacionan con la capacidad del emprendedor para gestionar a los individuos y los procesos que integran la organización empresarial que lidera. Asimismo, las habilidades de gestión de relaciones son importantes para establecer, mantener y utilizar eficazmente las relaciones de la empresa (Lyons et al., 2020).

De otro lado, las habilidades de gestión de la transformación permiten la resolución de problemas, persistencia/implacabilidad, pasión/carisma, flexibilidad y adaptabilidad,

conocimiento como recurso, creatividad, innovación, liderazgo, resiliencia, ingenio y autoconciencia (Lyons et al., 2020). Además, las habilidades blandas se explican como las habilidades relacionadas con la adquisición de habilidades interpersonales, humanas, de personas o de comportamiento en el lugar de trabajo (Bak et al., 2018). Asimismo, las habilidades no cognitivas son importantes en el mercado laboral, no sólo como factores separados que influyen en los salarios, sino como complementos de las habilidades cognitivas (Palczyńska, 2021), mientras que las habilidades cognitivas generales se valoran más que las habilidades cognitivas específicas. Además, las habilidades no cognitivas generales se valoran más que las habilidades cognitivas específicas (Vooren et al., 2019).

2.2.2.2 Aptitudes

La aptitud se explica como el potencial de un individuo para realizar una tarea dada la máxima formación y oportunidad (Kim, 2020); es también una capacidad innata, aprendida o adquirida de un individuo para realizar determinadas tareas e incluye muchos conceptos como razonamiento numérico y verbal, razonamiento abstracto, velocidad y precisión (Sridharan et al., 2019). Además, se explica como el talento, habilidad o habilidad natural, rapidez en el aprendizaje y la comprensión, o como la capacidad de adquirir competencia con una determinada cantidad de formación (Pathan et al., 2019).

Las aptitudes son constructos psicológicos sobre las diferencias individuales en el aprendizaje o desempeño en situaciones específicas (Snow, 2021). Asimismo, son un activo evidente, como otras habilidades, pero no el único determinante para conquistar a las personas y ser un líder (Kałużny et al., 2020). En el contexto militar son fundamentales para los planes de estudio, por lo que se realizan capacitaciones de liderazgo durante toda su carrera (Moreno et al., 2021).

2.2.2.3 Comportamiento

El comportamiento se define como las habilidades que se aprenden y se utilizan para satisfacer las demandas cotidianas de la comunidad o la sociedad de uno (Tassé, 2021). Se explica también como el intercambio de información, experiencia, ideas y habilidades con otras personas o grupos de personas dentro de una organización con el fin de mejorar la sostenibilidad de la empresa (Mustika et al., 2022). Por último, el comportamiento militar suele considerarse prescrito por una misión particular o dentro de un entorno espacial particular (el campo de entrenamiento o el puesto de control) (Stern, 2024).

2.3 Marco conceptual

Motivación para la formación militar

Se entiende como motivación a aquella necesidad que dirige a las personas a realizar diferentes acciones en particular (Seyitoğlu et al., 2022).

Afiliación

Se entiende como afiliación a la acción de un individuo de adherirse a una organización o grupo; es decir, de generar un vínculo, ya sea social, cultural o económico (Healey, 2019).

Poder

Se define como poder a la capacidad de un actor (es decir, una persona o una organización) para influir o controlar las acciones de otro actor (Kumar et al., 2019).

Logro

Se define como logro a la acción de alcanzar una intención o deseo (Jamil et al., 2023).

Vocación militar

Se explica como vocación a la inclinación de una persona por un estilo de vida; donde, si el trabajo es una vocación, los trabajadores se encuentran a sí mismos y ganan dignidad (Santillan, 2022).

Habilidades

Se explica como habilidad a la capacidad para ejecutar de manera correcta y con facilidad una tarea o actividad; y es un determinante importante del éxito de un individuo en la vida, ya que su carencia tiene efectos adversos en las oportunidades de vida, la movilidad social y las contribuciones de un individuo a los empleadores y la sociedad (Consearo, 2021).

Aptitudes

La aptitud se explica como el potencial de un individuo para realizar una tarea dada la máxima formación y oportunidad (Kim, 2020).

Comportamiento

Es el comportamiento realizado por los militares dentro de una misión particular o dentro de un entorno espacial particular (el campo de entrenamiento o el puesto de control) (Stern, 2024).

2.4 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Matriz de Operacionalización

<i>VARIABLES</i>	<i>DIMENSIONES</i>	<i>INDICADORES</i>	<i>ÍTEMS</i>
Motivación para la formación militar	Afiliación	<ul style="list-style-type: none"> • Pertenencia • Trabajo en grupo • Empatía • Orgullo 	<ul style="list-style-type: none"> • Te enorgullece pertenecer a la EMCH. • Me agrada trabajar en equipo en la EMCH. • Me interesa empatizar con los demás en la EMCH. • Me siento orgulloso de servir a mi patria. • La posición social es relevante para mí.
	Poder	<ul style="list-style-type: none"> • Posición • Reputación • Ambición 	<ul style="list-style-type: none"> • Es de mi interés poseer una buena reputación en lo que hago. • Existen muchas ventajas y beneficios por ser parte de la EMCH.
	Logro	<ul style="list-style-type: none"> • Excelencia • Metas claras • Esfuerzo 	<ul style="list-style-type: none"> • Creo que uno debe buscar la excelencia en todo lo que hace. • Tengo siempre en mente mis objetivos. • Me esfuerzo en las actividades que realizo. •
<i>VARIABLES</i>	<i>DIMENSIONES</i>	<i>INDICADORES</i>	<i>ÍTEMS</i>
Vocación militar	Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades naturales • Habilidades de aprendizaje • Habilidades propias 	<ul style="list-style-type: none"> • Poseo las habilidades innatas necesarias para ser parte de la EMCH. • Poseo las habilidades de aprendizaje necesarias para ser parte de la EMCH. • La vocación militar facilita el uso de las habilidades propias • El grado de disciplina guarda relación con la vocación militar.
	Aptitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Disciplina • Responsabilidad • Liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> • La responsabilidad de un cadete sobre sus tareas guarda relación con su vocación militar. • Puede asumir el liderazgo ante una situación incierta. • Tener voluntad permite soportar la vida dentro de la escuela.
	Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Voluntad • Receptividad • Moral • Compromiso 	<ul style="list-style-type: none"> • La vocación militar influye en la recepción individual de los conocimientos impartidos en la EMCH. • Poseo un alto sentido de la moral. • La vocación militar crea compromiso en el individuo,

Nota: Elaboración propia

2.5 Formulación de hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

Existe una relación positiva y significativa entre la motivación para la formación militar y la vocación de los cadetes de la EMCH, 2024.

2.5.2 Hipótesis específicas

2.5.2.1 Hipótesis específica 1

Existe una relación positiva y significativa entre la motivación para la formación militar y las habilidades adquiridas por los cadetes de la EMCH, 2024.

2.5.2.2 Hipótesis específica 2 La motivación para la formación militar se relaciona positivamente con las aptitudes desarrolladas por los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos en 2024.

2.5.2.3 Hipótesis específica 3

Existe una relación positiva y significativa entre la motivación para la formación militar y el comportamiento de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos en 2024.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de investigación

El estudio utiliza un enfoque de tipo cuantitativo para comprobar las hipótesis, en base a la medición numérica y un análisis estadístico (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2014).

3.2 Tipo de investigación

El trabajo emplea un tipo de investigación básico descriptivo, ya que se buscará describir una realidad en específico. Asimismo, es de tipo aplicada, ya que buscará que comprobar una teoría específica, a través de diversas técnicas, para alcanzar los objetivos de la investigación (Hernández et al., 2014).

3.3 Método de investigación

El documento empleó el método hipotético deductivo, ya que su rigor sirve para ofrecer una respuesta a los diferentes problemas planteados por la ciencia, a través de la presentación de hipótesis que se proponen como verdaderas, y poder desarrollar el documento de forma rápida y óptima (Hernández et al., 2014).

3.4 Alcance de investigación

Esta investigación hizo uso de un alcance correlacional, ya que se buscó describir las variables y resolver si existe relación entre ellas, a través de un patrón predecible. De esta manera, se determinará si existe o no, y en qué medida, relación entre las variables y las dimensiones presentadas (Hernández et al., 2014).

3.5 Diseño de investigación

El estudio utilizó un diseño no experimental y transversal, dado que no se realizó ningún tipo de experimento, ni hubo manipulación de los datos o de los participantes y los datos se recolectaron en un único momento de tiempo (Hernández et al., 2014).

3.6 Población y muestra

3.6.1 Población de estudio

La población es el universo de individuos que comparten características similares sobre el tema que se analiza (Hernández et al., 2020). Para este estudio la población la conformaron los Cadetes de la EMCH 2024.

3.6.2 Muestra de estudio

La muestra es un subgrupo de la población; es decir, es cualquier conjunto conformado por al menos un elemento de la población definida (Hernández et al., 2020). La muestra la conforman 186 cadetes de la EMCH “Coronel Francisco Bolognesi”. Para calcular la dimensión de la muestra se empleó la fórmula de población finita:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

1.96	$Z_a^2 = 1.96$ al cuadrado
0.05	$p =$ Proporción esperada (5% = 0.05)
0.95	$q = 1 - p$
0.05	$d =$ Precisión (5%)

Tabla 2

Tamaño de la muestra

$n =$	1.96	x	1.96	x	356	x	0.5	x	0.5											
	0.05	x	0.05	x	355	+	1.96	x	1.96	x	0.5	x	0.5							
$n =$	341.9024																			
	0.8875				+	0.9604														
$n =$	341.9024																			
	1.8479																			
$n =$	185.0221																			
$n =$	186																			

Nota: El muestreo probabilístico brinda a todos los participantes la misma posibilidad de ser elegidos.

3.6.3 Unidad de estudio

La unidad de estudio la conforma un cadete de la EMCH “Coronel Francisco Bolognesi”. Esta persona tiene al menos un año cumplido en la Escuela Militar y ha optado por el arma de ingeniería.

3.7 Técnicas e instrumento de recolección de datos

3.7.1 Técnica de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizó como técnica la encuesta, debido a que permite recabar la información necesaria sin afectar la percepción de los individuos ni su entorno (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.7.2 Instrumentos de recolección de datos

Como instrumento de recolección de datos se manejó un cuestionario por cada variable. Para medir la Formación Militar se utilizaron 10 ítems, y para medir la Vocación Militar se emplearon 10 ítems. Ambos contaron con los criterios de validez y confiabilidad (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). Esta herramienta ha utilizado una escala de Likert para la medición de sus preguntas, la que se desarrolla de la siguiente forma:

Tabla 3

Escala de Likert

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Nota: En los cuestionarios se usó esta escala que propone Likert

3.7.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos de medición

Validez

La validez determina la calidad del instrumento para medir las variables presentadas (Cohen et al., 2020). Para la validación se utilizó el juicio por expertos, ya que el instrumento fue presentado a profesores de la EMCH para su evaluación y confirmación de que es apropiada. Los expertos que validaron el instrumento se mencionan a continuación:

Tabla 4*Validación de Expertos*

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	PUNTAJE
1	Dr. Godofredo Jorge Calla Colana	25413288	17
2	Dr. German Vicente Garay Flores	10790283	17
3	Dr. Juan Bautista Caller Luna	07143496	17
TOTAL			17

Nota: Elaboración en base a los documentados firmados por los expertos

Confiabilidad

La confiabilidad de una encuesta se calcula mediante distintas técnicas estadísticas, por las cuales se logra explicar el grado en el que indistintamente de las repeticiones que se realice con el instrumento los resultados serán iguales (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Tabla 5.*Estadísticas de fiabilidad de motivación para formación militar*

Estadísticas de Fiabilidad de Escala	
Alfa de Cronbach	
Escala	0.927

Nota. El instrumento midió la confiabilidad de la variable motivación para formación militar dando como resultado que es confiable

Interpretación: El valor del Alfa de Cronbach de 0.927 indica que el instrumento utilizado para medir la motivación para la formación militar tiene una alta confiabilidad interna. Esto significa que las preguntas del cuestionario relacionadas con la motivación están altamente correlacionadas entre sí, lo que sugiere que miden de manera consistente el mismo constructo (motivación). Un valor de Alfa de Cronbach superior a 0.9 generalmente se considera excelente, por lo que este resultado muestra que el instrumento es adecuado para evaluar la motivación de los cadetes en la EMCH.

Tabla 6.*Estadísticas de vocación militar*

Estadísticas de Fiabilidad de Escala

Alfa de Cronbach	
Escala	0.941

Nota. El instrumento midió la confiabilidad de la variable vocación militar dando como resultado que es confiable

Interpretación: El Alfa de Cronbach de 0.941 para el instrumento que mide la vocación militar también muestra una muy alta confiabilidad interna. Este valor indica que las preguntas diseñadas para medir la vocación están altamente correlacionadas entre sí, lo que confirma que el instrumento es confiable para evaluar esta variable. Un Alfa de Cronbach de 0.941 refleja una excelente consistencia entre los ítems del cuestionario, lo que respalda la solidez del instrumento en términos de medir correctamente el grado de vocación de los cadetes.

3.8 Procesamiento y método de análisis de datos

3.8.1 Técnica para el procesamiento de datos

Para el procesamiento de datos se utilizaron pruebas estadísticas, de tipo descriptivo e inferencial (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.8.2 Método de análisis de datos

Para el análisis de los datos se utilizaron los siguientes métodos:

Análisis descriptivo, por el cual se realizaron mediante el uso de tablas de contingencia para los resultados por variables.

En este análisis descriptivo se aplicaron las tablas de frecuencia para el análisis de las dimensiones de las variables.

Análisis inferencial, a través del cual se realizaron pruebas de normalidad que dieron como resultado la no normalidad en ambas variables y por eso se decidió el uso de un estadístico no paramétrico de correlación Rho de Spearman.

3.9 Aspectos éticos

Este estudio se llevó a cabo respetando los principios éticos fundamentales en todas sus fases, asegurando el cumplimiento de los estándares establecidos para investigaciones en el ámbito militar y educativo. En primer lugar, se obtuvo el consentimiento informado de todos los participantes, garantizando que los cadetes estuvieran plenamente conscientes de los objetivos de la investigación, los procedimientos involucrados y los posibles riesgos o beneficios derivados de su participación. Se enfatizó que su participación fue voluntaria y que podían retirarse del estudio en cualquier momento sin ninguna repercusión en su formación académica o militar.

Se preservó la confidencialidad de los datos recopilados mediante el uso de códigos numéricos anónimos en lugar de nombres, de manera que la identidad de los cadetes participantes no pudiera ser revelada en ninguna etapa de la investigación ni en la presentación de los resultados. Los datos fueron resguardados en archivos protegidos con acceso restringido, a fin de garantizar la privacidad y seguridad de la información.

Asimismo, se garantizó que los instrumentos utilizados, como las encuestas, no causarían ningún tipo de daño psicológico o emocional a los participantes. Estos instrumentos fueron previamente validados por expertos, quienes aseguraron que las preguntas no vulnerarían la integridad de los cadetes ni afectarían su percepción de la institución.

Finalmente, los resultados de la investigación se presentaron de manera transparente y veraz, sin manipulación o alteración de los datos obtenidos. Se evitó cualquier tipo de sesgo o distorsión en la interpretación de los resultados para garantizar que las conclusiones reflejaran fielmente la realidad observada. Además, se cumplió con el principio de justicia al asegurar que los beneficios de los hallazgos fueran aplicables no solo a los participantes del estudio, sino también a futuras cohortes de cadetes y a la institución en general.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

4.1.1 Análisis estadístico descriptivo por objetivo:

Estadística descriptiva del objetivo general

Establecer la relación entre la motivación para la formación militar y la vocación en los cadetes de la EMCH, 2024.

Tabla 7

*V1. Motivación * V2. Vocación*

				V2. Vocación		
		Bajo	Medio	Alto	Total	
V1. Motivación	Bajo	Count	1	1	0	2
		% of Total	0.3%	0.3%	0.0%	0.6%
	Medio	Count	1	15	19	35
		% of Total	0.3%	4.2%	5.3%	9.8%
	Alto	Count	0	18	301	319
		% of Total	0.0%	5.1%	84.6%	89.6%
Total		Count	Count	2	34	320
		% of Total	% of Total	0.6%	9.6%	89.9%

Interpretación. La Tabla 7 muestra una clara correlación positiva entre los niveles de motivación y vocación en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos. El 89.6% de los cadetes presenta alta motivación y vocación, lo que indica que la mayoría está profundamente comprometida tanto con su formación militar como con su carrera futura. Un pequeño porcentaje, el 9.8%, se ubica en niveles medios de motivación, y solo un 0.6% muestra bajo nivel de motivación, lo que sugiere que la desmotivación es muy poco común en este grupo. Es destacable que no haya cadetes con alta motivación y baja vocación, lo que refuerza la idea de que una mayor motivación está estrechamente vinculada con una mayor vocación. Estos resultados subrayan la importancia de fomentar un entorno que promueva la motivación para fortalecer la vocación militar en los cadetes.

Estadística descriptiva del primer objetivo específico

Analizar cómo la motivación para la formación militar influye en las habilidades adquiridas por los cadetes de la EMCH, 2024.

Tabla 8*D1. Habilidades * V2. Vocación*

		V2. Vocación				
		Bajo	Medio	Alto	Total	
D1. Habilidades	Bajo	2 0.6%	1 0.3%	1 0.3%	4 1.1%	2 0.6%
	Medio	0 0.0%	18 5.1%	36 10.1%	54 15.2%	0 0.0%
	Alto	0 0.0%	15 4.2%	283 79.5%	298 83.7%	0 0.0%
Total		Count	2	34	320	356
		% of Total	0.6%	9.6%	89.9%	100.0%

Interpretación. La tabla 8 muestra la relación entre el nivel de habilidades y el nivel de vocación. Del total de 356 casos, se observa que el 89.9% de los individuos tienen tanto habilidades altas como una vocación alta, lo que sugiere una relación fuerte entre ambas variables. En comparación, aquellos con habilidades bajas son muy pocos (apenas el 0.6%) y están distribuidos en vocaciones bajas, medias y altas. Las personas con habilidades medias representan el 15.2% del total, de los cuales un 10.1% tienen vocación media y un 5.1% vocación baja. En general, la tendencia indica que, a mayor nivel de habilidades, mayor es la vocación, especialmente en los niveles altos de ambas variables.

Estadístico descriptivo del segundo objetivo específico

Evaluar la relación entre la motivación para la formación militar y las aptitudes desarrolladas en los cadetes de la EMCH, 2024.

Tabla 9*D2. Actitudes * V2. Vocación*

			V2. Vocación				
			Bajo	Medio	Alto	Total	
D2. Actitudes	Bajo	Count	1	1	0	2	
		% of Total	0.3%	0.3%	0.0%	0.6%	
	Medio	Count	0	17	38	55	
		% of Total	0.0%	4.8%	10.7%	15.4%	
	Alto	Count	1	16	282	299	
		% of Total	0.3%	4.5%	79.2%	84.0%	
Total		Count	2	2	34	320	
		% of Total	0.6%	0.6%	9.6%	89.9%	

Interpretación. La Tabla 9 muestra la relación entre las variables actitudes y vocación, indicando que la mayoría de los encuestados (84.0%) tiene actitudes altas, y dentro de este

grupo, un 79.2% también presenta una vocación alta. Las actitudes medias corresponden al 15.4% del total, con una mayor proporción de vocación alta (10.7%) frente a media (4.8%), sin personas con vocación baja. Por otro lado, solo un 0.6% de los encuestados tiene actitudes bajas, distribuidas equitativamente entre vocación baja y media. En general, se observa una tendencia clara: las personas con actitudes más altas tienden a tener una vocación más elevada, lo que sugiere una fuerte correlación positiva entre ambas variables.

Estadístico descriptivo del tercer objetivo específico

Examinar cómo la motivación para la formación militar impacta en el comportamiento de los cadetes de la EMCH, 2024.

Tabla 10

*D3. Comportamiento * V2. Vocación*

		V2. Vocación					
		Bajo	Medio	Alto	Total		
D3. Comportamiento	Bajo	1 0.3%	1 0.3%	0 0.0%	2 0.6%	1 0.3%	
	Medio	0 0.0%	14 3.9%	16 4.5%	30 8.4%	0 0.0%	
	Alto	1 0.3%	19 5.3%	304 85.4%	324 91.0%	1 0.3%	
	Total		Count	2	34	320	356
			% of Total	0.6%	9.6%	89.9%	100.0%

Interpretación. La tabla 10 muestra la relación entre los niveles de "Comportamiento" (Bajo, Medio, Alto) y los niveles de "Vocación" (Bajo, Medio, Alto), con un total de 356 observaciones. La mayoría de los individuos, el 89.9%, presentan un nivel de vocación alto, siendo la mayor parte de ellos también aquellos con comportamiento alto (91.0%). Un porcentaje más reducido de personas se encuentra en los niveles medios de comportamiento y vocación, representando el 9.6% del total, mientras que aquellos con comportamiento bajo y medio presentan cifras significativamente menores. Solo un 0.6% tiene un bajo nivel de vocación, con comportamientos distribuidos de forma equitativa entre bajo y medio, cada uno representando el 0.3%. En resumen, existe una fuerte asociación entre un alto nivel de comportamiento y vocación en la mayoría de los casos.

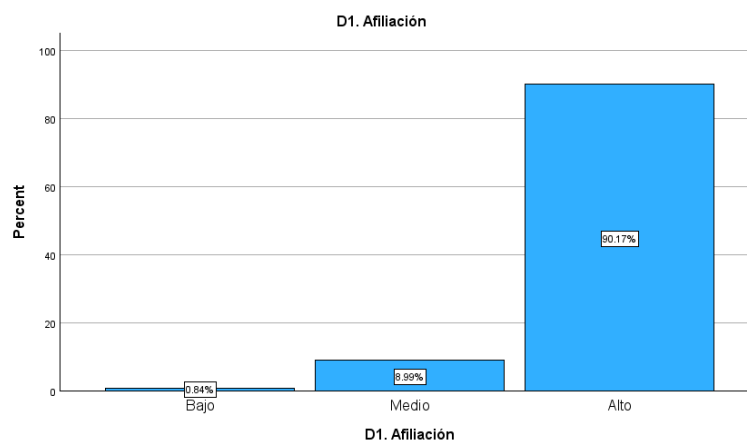
4.1 Análisis descriptivo por dimensiones

4.1.2 Análisis descriptivo de las dimensiones de la primera variable

Dimensión afiliación

Figura 1

Niveles de la dimensión 1: Afiliación



Interpretación: Se evidencia en la Figura N° 1 que la dimensión Afiliación tiene un alto nivel (90.17%) entre los cadetes, mientras que para un 8.99% es medio y para un 0.84% es bajo.

Tabla 11.

Resultados de la dimensión Afiliación

ITEM		fi	%
Te enorgullece pertenecer a la EMCH.	TD	3	0.8
	ED	0	0
	NA-ND	23	6.5
	DA	107	30.1
	TDA	223	62.6
ITEM		fi	%
Me agrada trabajar en equipo en la EMCH.	TD	3	0.8
	ED	5	1.4
	NA-ND	18	5.1
	DA	122	34.3
	TDA	208	58.4
ITEM		fi	%
Me interesa empatizar con los demás en la EMCH.	TD	2	0.6
	ED	5	1.4
	NA-ND	29	8.1
	DA	129	36.2
	TDA	191	53.7
ITEM		fi	%
Me siento orgulloso de servir a mi patria.	TD	6	1.7
	ED	3	0.8
	NA-ND	26	7.3

DA	127	35.7
TDA	194	54.5

Interpretación: Se aprecia en la Tabla N° 11, un 62.6% de los cadetes está totalmente de acuerdo y un 30.1% está de acuerdo en sentirse orgullosos de pertenecer a le EMCH, mientras que un 6.5% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la premisa y un 0.8% está totalmente en desacuerdo. De otro lado un 58.4% está totalmente de acuerdo y un 34.3% está de acuerdo en que es agradable trabajar en equipo en la EMCH, mientras que un 5.1% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 1.4% en desacuerdo y un 0.8% totalmente en desacuerdo. Por otro lado, un 53.7% está totalmente de acuerdo y un 36.2% está de acuerdo en que es necesario empatizar en la EMCH, mientras que para un 8.1% no están de acuerdo ni en desacuerdo, un 1.4% está en desacuerdo y un 0.8% está totalmente en desacuerdo. Por último, un 54.5% está totalmente de acuerdo y un 35.7% está de acuerdo en sentirse orgullosos de servir a su patria, mientras que un 7.3% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la premisa, y un 0.8% está en desacuerdo y un 1.7% está totalmente en desacuerdo.

Dimensión 2: Poder

Tabla 12

Resultados de la dimensión Poder

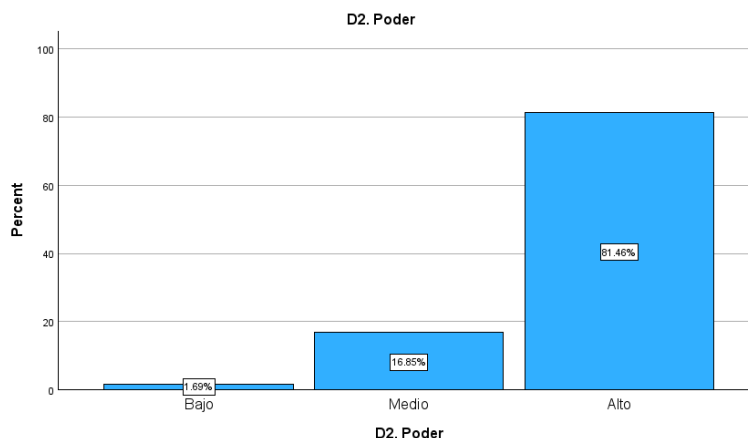
ITEM		fi	%
La posición social es relevante para mí.	TD	4	1.1
	ED	10	2.8
	NA-ND	40	11.2
	DA	117	32.9
	TDA	185	52
ITEM		fi	%
Es de mi interés poseer una buena reputación en lo que hago.	TD	5	1.4
	ED	7	2
	NA-ND	32	9
	DA	122	34.3
	TDA	190	53.4
ITEM		fi	%
Existen muchas ventajas y beneficios por ser parte de la EMCH.	TD	4	1.1
	ED	6	1.7
	NA-ND	45	12.6
	DA	114	32
	TDA	187	52.5

Interpretación de los ítems de la Dimensión Poder: En la Tabla N° 12 se evidencia que un 52% de los cadetes está totalmente de acuerdo y un 32.9% está de acuerdo en que la posición social es relevante. De manera similar, un 53.4% está totalmente de acuerdo y un 34.3% está de acuerdo en que presentan interés por poseer una buena reputación en lo que hacen, mientras que un 9% no está de acuerdo ni en desacuerdo con ello, un 2% está en

desacuerdo y un 1.4% está totalmente en desacuerdo. Por último, un 52.5% está totalmente de acuerdo y un 32% está de acuerdo en que existen beneficios y ventajas de ser parte de la EMCH, mientras que un 12.6% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la premisa, un 1.7% está en desacuerdo y un 1.1% está totalmente en desacuerdo.

Figura 2

Niveles de la dimensión 2: Poder



Interpretación: En la Figura N° 2 se observa que la dimensión Poder tiene un alto nivel (81.46%) entre los cadetes, mientras que para un 16.85% es medio y para un 1.69% es bajo.

Dimensión 3: Logro

Tabla 13

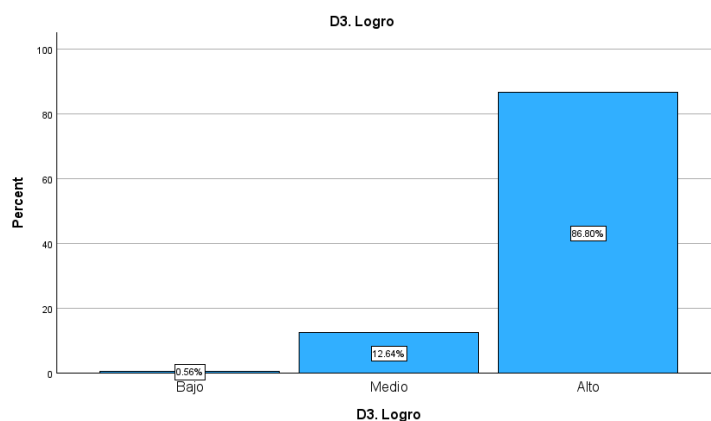
Resultados de la dimensión Logro

ITEM		fi	%
Creo que uno debe buscar la excelencia en todo lo que hace.	TD	2	0.6
	ED	2	0.6
	NA-ND	24	6.7
	DA	133	37.4
	TDA	195	54.8
ITEM		fi	%
Tengo siempre en mente mis objetivos.	TD	1	0.3
	ED	4	1.1
	NA-ND	29	8.1
	DA	127	35.7
	TDA	195	54.8
ITEM		fi	%
Me esfuerzo en las actividades que realizo	TD	3	0.8
	ED	3	0.8
	NA-ND	38	10.7
	DA	109	30.6
	TDA	203	57

Interpretación de los ítems de la Dimensión Logro: En la Tabla N° 13 se expone sobre los cadetes que el 54.8% está totalmente de acuerdo y el 37.4% está de acuerdo en que uno debe de buscar la excelencia en todo lo que uno hace, mientras que un 6.7% está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la premisa, un 0.6% está también en desacuerdo y un 0.6% está totalmente en desacuerdo. De otro lado, un 54.8% está totalmente de acuerdo y un 35.7% está de acuerdo en que siempre tienen en mente sus objetivos, mientras que un 8.1% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con ello, un 1.1% está en desacuerdo y un 0.3% está totalmente en desacuerdo. Por último, un 57% está totalmente de acuerdo y un 30.6% está de acuerdo en que se esfuerzas en las actividades que realizan, mientras que un 10.7% no está de acuerdo ni en desacuerdo con ello, un 0.8% está en desacuerdo y un 0.8% está totalmente en desacuerdo.

Figura 3

Niveles de la dimensión 3: Logro



Interpretación: En la Figura N° 3 se expone que la dimensión logro tiene un alto nivel (86.8%) entre los cadetes, mientras que para un 12.64% es medio y para un 0.56% es bajo.

4.1.2 Análisis descriptivo de las dimensiones de la segunda variable: Vocación

Dimensión 1: Habilidades

Tabla 14

Resultados de la dimensión Habilidades

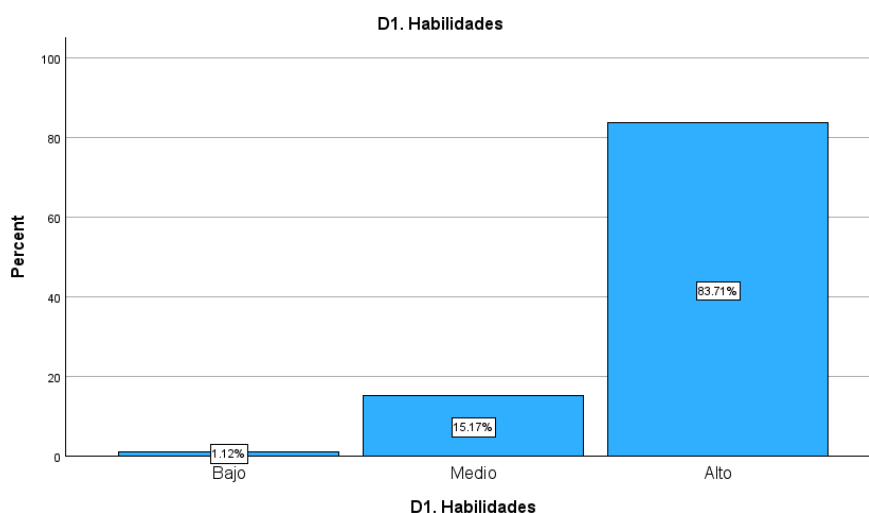
ITEM		fi	%
Poseo las habilidades innatas necesarias para ser parte de la EMCH.	TD	2	0.6
	ED	2	0.6
	NA-ND	24	6.7
	DA	133	37.4
	TDA	195	54.8
ITEM		fi	%
Poseo las habilidades de aprendizaje necesarias para ser parte de la EMCH	TD	1	0.3
	ED	5	1.4
	NA-ND	31	8.7
	DA	123	34.6
	TDA	196	55.1
ITEM		fi	%

La vocación militar facilita el uso de las habilidades propias	TD	2	0.6
	ED	3	0.8
	NA-ND	37	10.4
	DA	109	30.6
	TDA	205	57.6

Interpretación de los ítems de la dimensión Habilidades: En la Tabla N° 14 se expresa que un 54.8 de los cadetes está totalmente de acuerdo y un 37.4% está de acuerdo en que las habilidades innatas son necesarias para ser parte de la EMCH, mientras que un 6.7% no está ni de acuerdo con ello, un 0.6% están desacuerdo y un 0.6% está totalmente en desacuerdo. De manera similar, un 55.1% está totalmente de acuerdo y un 34.6% está de acuerdo en que poseen las habilidades necesarias de aprendizaje para formar parte de la EMCH, mientras que un 8.7% no está de acuerdo ni en desacuerdo con ello, un 1.4% está en desacuerdo y un 0.3% está totalmente en desacuerdo. Por último, un 57.6% está totalmente de acuerdo y un 30.6% está de acuerdo en la vocación militar facilita el uso de las habilidades propias, mientras que un 10.4% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la premisa, un 0.8% está en desacuerdo y un 0.6% está totalmente en desacuerdo.

Figura 4

Niveles de la dimensión 1: Habilidades



Interpretación: En la Figura N° 4 se evidencia que la dimensión Habilidades tiene un alto nivel (83.71%) para los cadetes, mientras que para un 15.17% es medio y para un 1.12% es bajo.

Dimensión 2: Aptitudes

Tabla 15

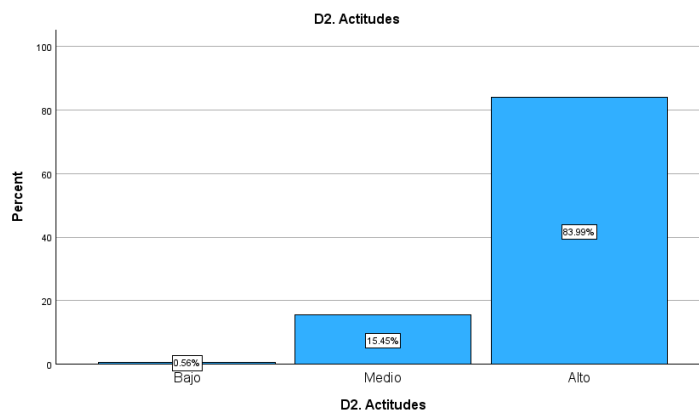
Resultados de la dimensión Aptitudes

ITEM		fi	%
El grado de disciplina guarda relación con la vocación militar.	TD	2	0.6
	ED	3	0.8
	NA-ND	34	9.6
	DA	116	32.6
	TDA	201	56.5
ITEM		fi	%
La responsabilidad de un cadete sobre sus tareas guarda relación con su vocación militar.	TD	1	0.3
	ED	5	1.4
	NA-ND	35	9.8
	DA	108	30.3
	TDA	207	58.1
ITEM		fi	%
Puede asumir el liderazgo ante una situación incierta.	TD	1	0.3
	ED	4	1.1
	NA-ND	36	10.1
	DA	115	32.3
	TDA	200	56.2

Interpretación de los ítems de la Dimensión Actitudes: En la Tabla N° 15 se expone sobre los cadetes que el 56.5% está totalmente de acuerdo y el 32.6% está de acuerdo en que el grado de disciplina guarda relación con la vocación militar, mientras que un 9.6% está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la premisa, un 0.8% está también en desacuerdo y un 0.6% está totalmente en desacuerdo. De otro lado, un 54.1% está totalmente de acuerdo y un 30.3% está de acuerdo en que la responsabilidad de un cadete sobre sus tareas guarda relación con su vocación militar, mientras que un 9.8% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con ello, un 1.4% está en desacuerdo y un 0.3% está totalmente en desacuerdo. Por último, un 56.2% está totalmente de acuerdo y un 32.3% está de acuerdo en poder asumir el liderazgo ante una situación incierta, mientras que un 10.1% no está de acuerdo ni en desacuerdo con ello, un 03% está en desacuerdo y un 0.8% está totalmente en desacuerdo.

Figura 5

Niveles de la dimensión 2: Actitudes



Interpretación: En la Figura N° 5 se observa que la dimensión Actitudes tiene un alto nivel (83.99%) entre los cadetes, mientras que un 15.45% es medio y por un 0.56% es bajo.

Dimensión 3: Comportamiento

Tabla 16

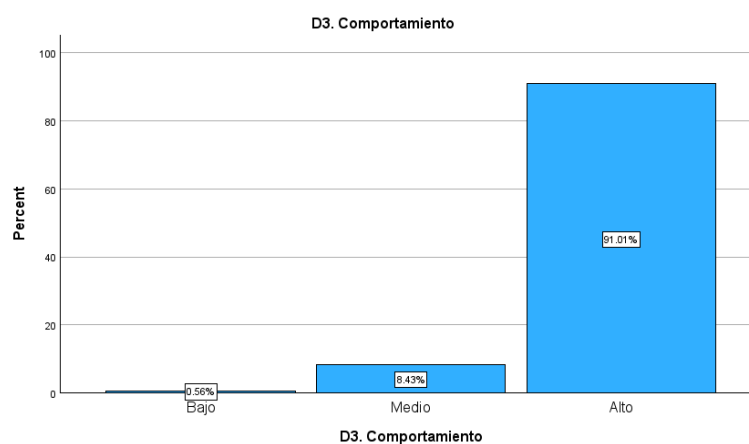
Resultados de la dimensión Comportamiento

ITEM	fi	%	
Tener voluntad permite soportar la vida dentro de la escuela.	TD	3	0.8
	ED	2	0.6
	NA-ND	27	7.6
	DA	119	33.4
	TDA	205	57.6
ITEM	fi	%	
La vocación militar influye en la recepción individual de los conocimientos impartidos en la EMCH.	TD	1	0.3
	ED	5	1.4
	NA-ND	27	7.6
	DA	125	35.1
	TDA	198	55.6
ITEM	fi	%	
Poseo un alto sentido de la moral.	TD	1	0.3
	ED	4	1.1
	NA-ND	37	10.4
	DA	123	34.6
	TDA	191	53.7
ITEM	fi	%	
La vocación militar crea compromiso en el individuo.	TD	2	0.6
	ED	5	1.4
	NA-ND	25	7
	DA	118	33.1
	TDA	206	57.9

Interpretación de los ítems de la Dimensión Comportamiento: Se aprecia en la Tabla N° 16, un 57.6% de los cadetes está totalmente de acuerdo y un 33.4% está de acuerdo en tener la voluntad suficiente para soportar la vida dentro de la escuela, mientras que un 7.6% no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la premisa, un 0.6% está en desacuerdo un 0.8% está totalmente en desacuerdo. De otro lado un 55.6% está totalmente de acuerdo y un 35.1% está de acuerdo en que es agradable trabajar en equipo en la EMCH, mientras que un 7.6% está ni de acuerdo ni en desacuerdo, un 1.4% en desacuerdo y un 0.3% totalmente en desacuerdo. Por otro lado, un 53.7% está totalmente de acuerdo y un 34.6% está de acuerdo en poseer un alto sentido de la moral, mientras que para un 10.4% no están de acuerdo ni en desacuerdo, un 1.1% está en desacuerdo y un 0.3% está totalmente en desacuerdo. Por último, un 57.9% está totalmente de acuerdo y un 33.1% está de acuerdo en que la vocación militar crea un compromiso en el individuo, mientras que un 7 % no está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la premisa, y un 1.4% está en desacuerdo y un 0.6% está totalmente en desacuerdo.

Figura 6

Niveles de la dimensión 3: Comportamiento



Interpretación: En la Figura N° 6 se evidencia que la dimensión Comportamiento tiene un alto nivel (91.01%) entre los cadetes, mientras que un 8.43% es medio y para un 0.56 es bajo.

4.2 Análisis inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

Esta prueba se utiliza para conocer de qué forma distribuyen los datos. El criterio de análisis es el siguiente:

- Si el valor $p \leq 0.05$, se tiene una distribución no normal.

- Si el valor $p > 0.05$, se distribuye de forma normal.

Tabla 17
Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		Sig.
	Estadístico	gl	
V1. Motivación	,527	356	,000
V2. Vocación	,526	356	,000

Considerando, que para todos los casos el valor $p < 0.001$, por tanto, menor que el valor $p < 0.05$, se confirma que los datos no distribuyen de forma normal; por tanto, se sugiere utilizar la prueba de correlación de Spearman.

4.2.2 Contrastación de la Hipótesis General

La Contrastación de las hipótesis se verifica a través de la aceptación o rechazo de la Hipótesis Nula, la cual se detalla a continuación:

- HG_1 : La Motivación para la Formación Militar se relaciona positivamente con la Vocación en los Cadetes de la EMCH, 2024.
- HG_0 : La Motivación para la Formación Militar **no** se relaciona positivamente con la Vocación en los Cadetes de la EMCH, 2024.

Esta prueba considera como Nivel de significancia: 5%.

Tabla 18
Correlación entre Motivación y Vocación

		Motivación	Vocación
	Motivación	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.894**
		N	. <.001
Spearman's rho	Vocación	Correlation Coefficient	.894**
		Sig. (2-tailed)	1.000
		N	.<.001

Interpretación: La tabla muestra los resultados de una correlación de Spearman entre los factores de "Motivación" y "Vocación" en una muestra de 356 participantes. El coeficiente de correlación (rho de Spearman) entre ambas variables es de 0.894, lo que indica una

correlación positiva muy fuerte. Esto sugiere que, a mayor motivación, mayor es la vocación, y viceversa. El valor de significancia asociado (Sig. 2-tailed) es menor a 0.001, lo que confirma que la correlación es estadísticamente significativa. Estos resultados sugieren que existe una relación muy robusta entre la motivación y la vocación en los cadetes estudiados, lo cual apoya la hipótesis de que ambos factores están altamente vinculados en el contexto de su formación.

Conclusión: Se rechaza la HG_0 , y se acepta HG_1 , lo que implica que existe relación entre las variables. Esta relación es alta y de 89.4%.

4.2.3 Contrastación de la Hipótesis Específica 1

La Contrastación de las hipótesis se verifica a través de la aceptación o rechazo de la Hipótesis Nula, la cual se detalla a continuación:

- HE1₁: La Motivación para la Formación Militar se relaciona positivamente con las Habilidades en los Cadetes de la EMCH, 2024.
- HE1₀: La Motivación para la Formación Militar **no** se relaciona positivamente con las Habilidades en los Cadetes de la EMCH, 2024.

Esta prueba considera como Nivel de significancia: 5%.

Tabla 19

Correlación entre Motivación y Habilidades

			Motivación	Habilidades
Spearman's rho	Motivación	Correlation Coefficient	1.000	.572**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001
		N	356	356
	Habilidades	Correlation Coefficient	.572**	1.000
		Sig. (2-tailed)	<.001	.
		N	356	356

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Interpretación: La tabla presenta los resultados de la correlación de Spearman entre "Motivación" y "Habilidades" en una muestra de 356 participantes. El coeficiente de correlación es de 0.572, lo que indica una correlación positiva moderada entre ambas variables. Este valor sugiere que, a mayor motivación, hay una tendencia a que las habilidades también aumenten en los cadetes, aunque no tan fuerte como en la relación entre motivación y vocación. El valor de significancia es menor a 0.001, lo que indica que la correlación es estadísticamente

significativa. Esto sugiere que existe una relación relevante entre la motivación y el desarrollo de habilidades, reforzando la importancia de la motivación en la formación de los cadetes.

Se rechaza la HG_0 , y se acepta HG_1 , lo que implica que existe relación entre las variables. Esta relación es media y de 57.2%.

4.2.4 Contrastación de la Hipótesis Específica 2

La Contrastación de las hipótesis se verifica a través de la aceptación o rechazo de la Hipótesis Nula, la cual se detalla a continuación:

- HE2₁: La Motivación para la Formación Militar se relaciona positivamente con las Aptitudes en los Cadetes de la EMCH, 2024.
- HE2₀: La Motivación para la Formación Militar **no** se relaciona positivamente con las Aptitudes en los Cadetes de la EMCH, 2024.

Esta prueba considera como Nivel de significancia: 5%.

Tabla 20

Correlación entre Motivación y Aptitudes

		Motivació		Aptitudes
		n		
Spearman's rho	Motivació	Correlation Coefficient	1.000	.557**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001
		N	356	356
n	Aptitudes	Correlation Coefficient	.557**	1.000
		Sig. (2-tailed)	<.001	.
		N	356	356

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Interpretación: La tabla muestra la correlación de Spearman entre las variables "Motivación" y "Aptitudes" en una muestra de 356 participantes. El coeficiente de correlación es de 0.557, lo que indica una correlación positiva moderada entre ambas variables. Esto implica que, a medida que aumenta la motivación, las aptitudes tienden también a mejorar, aunque de forma moderada. La significancia estadística es menor a 0.001, lo que confirma que la relación observada es significativa y no producto del azar. Estos resultados sugieren que la motivación está vinculada de manera importante al desarrollo de aptitudes en los cadetes, lo que resalta el papel de la motivación en la mejora de competencias durante su formación.

Se rechaza la HG_0 , y se acepta HG_1 , lo que implica que existe relación entre las variables. Esta relación es media y de 55.7%.

4.2.4 Contrastación de la Hipótesis Específica 3

La Contrastación de las hipótesis se verifica a través de la aceptación o rechazo de la Hipótesis Nula, la cual se detalla a continuación:

- HE3₁: La Motivación para la Formación Militar se relaciona positivamente con el Comportamiento en los Cadetes de la EMCH, 2024.
- HE3₀: La Motivación para la Formación Militar no se relaciona positivamente con el Comportamiento en los Cadetes de la EMCH, 2024.

Esta prueba considera como Nivel de significancia: 5%.

Tabla 21

Correlación entre Motivación y Comportamiento

			Motivación	Comportamiento
			n	o
Spearman's rho	Motivación	Correlation Coefficient	1.000	.577**
		Sig. (2-tailed)	.	<.001
		N	356	356
	Comportamiento	Correlation Coefficient	.577**	1.000
		Sig. (2-tailed)	<.001	.
		N	356	356

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Interpretación: La tabla presenta los resultados de la correlación de Spearman entre las variables "Motivación" y "Comportamiento" en una muestra de 356 participantes. El coeficiente de correlación es de 0.577, lo que indica una relación positiva moderada entre ambas variables. Esto significa que, a mayor motivación, se observa una tendencia a mejorar el comportamiento de los cadetes, aunque no de manera tan intensa como en otras correlaciones. El valor de significancia es menor a 0.001, lo que confirma que esta relación es estadísticamente significativa. Estos resultados sugieren que la motivación influye de manera relevante en el comportamiento de los cadetes, lo cual puede ser un factor importante para su desarrollo formativo.

Se rechaza la HG₀, y se acepta HG₁, lo que implica que existe relación entre las variables. Esta relación es media y de 57.7%.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Sobre la Hipótesis General: La Motivación para la Formación Militar se relaciona positivamente con la Vocación en los Cadetes de la EMCH, 2024, los resultados descriptivos demostraron que las variables Motivación y Vocación presentan un alto nivel en un 84.6% (301 cadetes), mientras que es percibido como un nivel medio en un 4.2% de los participantes (15) y un nivel bajo en un 0.3% (un cadete). Asimismo, los resultados demostraron que se rechazó la Hipótesis Nula y se confirmó la Hipótesis Alterna, por haber obtenido un p value <0.001 (<0.05). Además, se verificó que la relación entre la Motivación y la Vocación es de 0.894. Por tanto, se confirma que una mejor Vocación Militar mejorará la Motivación para la Formación Militar en los Cadetes. Este hallazgo es similar al de Sánchez et al. (2015), quienes explicaron que existe una relación entre la Motivación y la Vocación de los Cadetes. Asimismo, el trabajo de Carrillo (2019) indicó que existen factores motivacionales que están asociados la vocación de los Cadetes.

Por otro lado, sobre la Hipótesis específica 1: La Motivación para la Formación Militar se relaciona positivamente con las Habilidades en los Cadetes de la EMCH, 2024, los resultados descriptivos demostraron que la variable Motivación y la dimensión Habilidades son percibidas como de alto nivel para el 83.7% de los cadetes (298), mientras que para el 10.1% se perciben como de nivel medio con un 3.9% (36 cadetes) y con un 0.3% en nivel bajo (un cadete). Además, se ha rechazado Hipótesis Nula y se ha aceptado la Hipótesis Alterna, por haber logrado un p value <0.001 (<0.05). Asimismo, se comprobó que la relación entre la Motivación y las Habilidades es de 57.2%. De esta manera, se confirma que mejores niveles de Habilidades mejorarán la Motivación para la Formación Militar en los Cadetes. Esta relación es semejante a la obtenida en el trabajo de Diez et al. (2023), quienes explicaron que los cadetes deben aprender y mejorar de sus experiencias diarias respecto a sus competencias, habilidades y motivación. Además, para Rivera (2017), existe una relación positiva y significativa entre la Motivación y las Habilidades. De manera similar, para Ramírez (2023), existe una relación alta entre la motivación laboral y las habilidades directivas; y para Atencio et al. (2020) existe relación entre las habilidades gerenciales y la motivación laboral.

Sobre la Hipótesis específica 2: La Motivación para la Formación Militar se relaciona positivamente con las Aptitudes en los Cadetes de la EMC, 2024, los resultados descriptivos demostraron que para el 79.2% de los cadetes (282) existe un alto nivel de la variable Motivación y de la dimensión Aptitudes, mientras que para un 4.8% este nivel es medio (17

cadetes), y para un 0.3% es bajo (un cadete). En los resultados se observa que se optó por rechazar la Hipótesis Nula y aceptar la Hipótesis Alternativa, por haber obtenido un p value <0.001 (<0.05). Además, se verificó que la relación entre la Motivación y las Aptitudes es de 55.7%. Por tanto, se espera que a un mayor nivel de Actitud hallan mejores resultados en la Motivación para la Formación Militar en los Cadetes. Esta relación es semejante al de Sánchez et al. (2015), quienes explicaron que existe una relación entre la Motivación y las Aptitudes de los Cadetes. Asimismo, el trabajo de Carrillo (2019) indicó que existen factores motivacionales que están asociados con las aptitudes y participación de los Cadetes.

Sobre la Hipótesis específica 3: La Motivación para la Formación Militar se relaciona positivamente con el Comportamiento en los Cadetes de la EMC, 2024, los resultados descriptivos demostraron que para el 85.4% de los cadetes (304) existe un alto nivel de la variable Motivación y la dimensión Comportamiento, mientras que para un 3.9% este nivel es medio (14 cadetes) y para un 0.3% es bajo (un cadete). Los resultados demostraron que se rechazó la Hipótesis Nula y se aceptó la Hipótesis Alternativa, por haber logrado un p value <0.001 (<0.05). Asimismo, se comprobó que la relación entre la Motivación y el Comportamiento es de 57.7%. De esta manera, se afirma que, con un mejor nivel de Comportamiento por parte de los Cadetes, se logrará mejorar su Motivación para la Formación. Esta relación es semejante a la de Cabrera (2022), quien concluyó que la Motivación para la Formación Militar está asociada con factores intrínsecos, con las necesidades personales, intereses personales y comportamientos. De manera similar, el trabajo de Rodríguez (2017) y el de Horna (2023) indicaron que existe relación entre la Motivación y el Compromiso de los Cadetes.

CONCLUSIÓN

Primera:

Sobre el objetivo general, se ha verificado que existe una relación positiva entre la Motivación para la Formación Militar y la Vocación en los Cadetes de la EMC, 2024. Esto se ha verificado con los resultados de la prueba Rho de Spearman, que obtuvo un coeficiente de 0.894 y un p value <0.001 (<0.05), confirmándose que la relación es positiva y alta. Así, se puede afirmar que un incremento en la Motivación está estrechamente relacionado con el incremento de la Vocación, y viceversa.

Segunda:

En lo referente al primer objetivo específico, se concluye que la motivación para la formación militar se relaciona con las habilidades en los cadetes de la EMC. Esto se comprobó por haber obtenido coeficiente Rho de Spearman de 0.572 y un p value <0.001 (<0.05), comprobándose que esta relación es positiva y moderada. Este resultado sugiere que la motivación va a permitir mejoras en las habilidades naturales, de aprendizaje y propias.

Tercera:

Sobre el segundo objetivo específico, se confirmó que existe una relación positiva y significativa entre la motivación para la formación militar y las aptitudes en los cadetes de la EMC, 2024. Esta asociación se verificó con los resultados de la prueba Rho de Spearman, que obtuvo un coeficiente de 0.557 y un p value <0.001 (<0.05), lo que implica que la relación es positiva y moderada. Así, se sugiere que el desarrollo adecuado de la motivación permitirá mejoras en la disciplina, la responsabilidad y liderazgo de los cadetes.

Cuarta:

Respecto al tercer objetivo específico, se ha concluido que la motivación para la formación militar se relaciona con el comportamiento en los cadetes de la EMC, 2024. Esta relación es positiva y moderada, y es resultado de haber obtenido un coeficiente Rho de Spearman de 0.577 y un p value <0.001 (<0.05). Con ello, se espera que las mejoras en la motivación permitirán mejores resultados en la voluntad, receptividad, moral y compromiso de los cadetes.

RECOMENDACIÓN

Primera:

Se recomienda que la Dirección Académica implemente programas específicos para fortalecer este tipo de motivación. Estos programas deben enfocarse en fomentar el compromiso personal y el sentido de pertenencia, a través de actividades como talleres sobre la importancia del servicio a la nación, seminarios sobre el impacto del trabajo militar en la sociedad y sesiones de mentoría con oficiales destacados que refuercen el ideal del servicio desinteresado. Estas actividades permitirían que los cadetes identifiquen más claramente su vocación y se comprometan profundamente con la carrera militar.

Segunda:

Debido a que la motivación se relaciona con el comportamiento y el desarrollo de habilidades de liderazgo, se recomienda que los instructores integren prácticas de liderazgo transformacional en la formación diaria de los cadetes. Esto implica capacitar a los oficiales en técnicas de liderazgo transformacional, donde se promueva la autoevaluación, el crecimiento personal y la alineación con los valores institucionales. De este modo, los cadetes aprenderán a liderar de manera efectiva y motivadora, influyendo positivamente en sus compañeros y asumiendo mayores responsabilidades dentro de la formación militar.

Tercera:

Se recomienda establecer un sistema formal de reconocimiento social a cargo del Comando de la Escuela Militar de Chorrillos, ya que la motivación extrínseca promueve el desarrollo de aptitudes. Este sistema debe premiar no solo el rendimiento académico y físico, sino también destacar las habilidades de liderazgo, trabajo en equipo y comportamiento ejemplar. Se sugiere la realización de ceremonias periódicas donde se reconozca públicamente a los cadetes que sobresalgan en estas áreas, lo que reforzaría el sentido de vocación y motivación extrínseca, mejorando el desempeño general de los estudiantes.

Cuarta:

Se le recomienda al área de Planificación Académica de la Escuela Militar de Chorrillos que organice simulaciones y ejercicios prácticos donde los cadetes puedan desarrollar y aplicar sus habilidades de liderazgo en situaciones reales. Estos escenarios permitirían a los cadetes asumir roles de liderazgo, mejorar su toma de decisiones bajo presión, y reforzar su sentido de responsabilidad y compromiso con la institución. Estas

actividades prácticas deberían integrarse al currículo como un componente central del desarrollo de las aptitudes militares.

REFERENCIAS

- Atencio, K., Incio, Ó., & Incio, M. (2020). Habilidades gerenciales y motivación laboral de asesores de negocios. *UCV-HACER: Revista de Investigación y Cultura*, 9(3), 85-96. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7946104>
- Badubi, R. (2017). Theories of motivation and their application in organizations: A risk analysis. *International Journal of Innovation and Economic Development*, 3(3), 44-51. <http://dx.doi.org/10.18775/ijied.1849-7551-7020.2015.33.2004>
- Bak, O., Jordan, C., & Midgley, J. (2018). The adoption of soft skills in supply chain and understanding its current role in supply chain management skills agenda: A UK perspective. <https://bura.brunel.ac.uk/bitstream/2438/16761/1/Fulltext.pdf>
- Bennett, A., Malone, C., Cheatham, K., & Saligram, N. (2019). The impact of perceptions of politician brand warmth and competence on voting intentions. *Journal of Product & Brand Management*, 28(2), 256-273. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JPBM-09-2017-1562/full/html>
- Bhatti, M., Al Dohan, M., Mat Saat, S., Juhari, A., & Alshagawi, M. (2021). Entrepreneurial intentions among women: does entrepreneurial training and education matters?(Pre-and post-evaluation of psychological attributes and its effects on entrepreneurial intention). *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 28(2), 167-184. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JSBED-09-2019-0305/full/html>
- Bolivar, A. (2020). Factores principales que influyen en la motivación de los estudiantes en el transcurso de la carrera Tecnología en Atención Prehospitalaria de la Universidad Militar Nueva Granada. <https://repository.unimilitar.edu.co/items/e9336c86-4ca8-4cd1-b897-46e843914dc4>
- Cabrera, L., & Rojas, E. (2018). Mujeres de Arma: motivaciones para el ingreso al Ejército Nacional de Colombia. *Las mujeres militares en el Ejército Nacional de Colombia*, 43.
- Carrillo, M. (2019). Factores motivacionales y la participación de los Jóvenes tumbesinos en el Servicio Militar Voluntario del Ejército Peruano: Tumbes 2018-I. <https://repositorio.untumbes.edu.pe/handle/20.500.12874/1626>

- Chowdhury, N., & Gkioulos, V. (2021). Key competencies for critical infrastructure cybersecurity: a systematic literature review. *Information & Computer Security*, 29(5), 697-723. <https://ntnuopen.ntnu.no/ntnu-xmlui/bitstream/handle/11250/2836701/iacs.pdf?sequence=1>
- Consearo, L. (2021). Economic substantiality: Skills in the UK labour market. In *The Sustainability Debate: Policies, Gender and the Media* (pp. 35-56). Emerald Publishing Limited. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/S2043-905920210000015003/full/html>
- Deng, Y., Wang, Z., Dong, L., Lei, Y., & Dong, Y. (2023). Immersive innovations: an examination of the efficacy and evolution of virtual reality in human movement training. *Robotic Intelligence and Automation*, 43(5), 551-566. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/RIA-05-2023-0072/full/html>
- Diez, F., Martínez, P. (2022). Motivaciones del Liderazgo militar: los modelos de aprendizaje, los valores y la familia. I Congreso civico-militar de Sociología 22 al 24 noviembre 2022, Toledo. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/76070>
- Gallardo, C., Guevara, D., Gonzales, K., & Coronado, R. (2017). *La vocación militar y la eficiencia del cadete de infantería de La Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi 2015* (Doctoral dissertation, Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi). <https://repositorio.escuelamilitar.edu.pe/server/api/core/bitstreams/2814c038-1090-4b54-9f60-0ff9a91aed1c/content>
- Horna, H. (2023). Motivación y compromiso organizacional del personal militar del cuartel general de la primera división de ejército, Piura 2023. https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/13366/Tesis_motivaci%C3%B3n_compromiso_organizacional_personal_militar_cuartel_general_primeira_divisi%C3%B3n_ej%C3%A9rcito_Piura.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hamad, H. (2015). Transformational leadership theory: Why military leaders are more charismatic and transformational?. *International Journal on Leadership*, 3. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2921153. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EDI-03-2019-0106/full/html>
- Healy, G. (2019). Visible and invisible borders in time and space: History, biography and work borders in a research career. *Equality, Diversity and Inclusion: An International*

- Journal*, 38(6), 676-691. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EDI-03-2019-0106/full/html>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
- Huo, B., Tian, M., Tian, Y., & Zhang, Q. (2019). The dilemma of inter-organizational relationships: Dependence, use of power and their impacts on opportunism. *International journal of operations & production management*, 39(1), 2-23. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOPM-07-2017-0383/full/html>
- Idris, B., Saridakis, G., Georgellis, Y., Lai, Y., & Johnstone, S. (2023). Exporting is a team sport: the link between management training and performance in SMEs. *International Journal of Manpower*, (ahead-of-print). <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJM-03-2023-0150/full/html>
- Jamil, M., Md Fadzil, A., Waqar, A., & Yaacob, M. (2023). Exploring entrepreneurial qualities for the sustainability of family businesses in Pakistan. *Journal of Family Business Management*, 13(4), 856-872. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JFBM-05-2022-0073/full/html>
- Jiao, H., Tang, W., Liu, T., Wang, X., & Ma, L. (2022). How do IT affordances support behavioral intention in charitable crowdfunding? The mediating effects of donor perceptions and motivations. *Kybernetes*, 51(11), 3172-3200. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/K-09-2020-0575/full/html>
- Kałużny, R., & Pietrakowski, P. (2020). Command–leadership in conditions of a military service. *Scientific Journal of the Military University of Land Forces*, 52. <https://bibliotekanauki.pl/articles/30145369.pdf>
- Kim, P. (2020). Six Decades of Research on Language Aptitude: An Introduction. *Studies in Applied Linguistics and TESOL*, 20(2). <https://journals.library.columbia.edu/index.php/SALT/article/view/7470>
- Kiosi, E., & Karyotakis, K. (2020). Motivation Factors in the Military: Ethical Leadership and Virtue Ethics. *Psychology*, 10(8), 293-299. https://www.researchgate.net/profile/Konstantinos-Karyotakis/publication/345384239_Motivation_Factors_in_the_Military_Ethical_Lea

dership_and_Virtue_Ethics/links/5fa5315692851cc286990056/Motivation-Factors-in-the-Military-Ethical-Leadership-and-Virtue-Ethics.pdf

- Kovach, M. (2019). Transformational leadership produces higher achievement outcomes: A review in education and military contexts. *AURCO Journal*, 25, 137-147. https://aurco.org/journals/AURCO_Journal_2019/Kovach_Transformational_AURCO19.pdf
- Kumar, S., & Sadarangani, P. (2019). Impact of power on channel members' behavior: evidence from India. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 34(5), 931-947. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JBIM-07-2018-0227/full/html>
- Kwon, Y., & Kwak, D. (2021). No games to watch: empirical analysis of sport fans' stress and coping strategies during COVID-19 lockdown. *International Journal of Sports Marketing and Sponsorship*, 23(1), 190-208. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJSMS-02-2021-0053/full/html>
- Liang, H. (2023). Dual effects of regulatory focus on work-related consequences: the mediating roles of psychological contracts. *Management Decision*, 61(1), 339-355. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/MD-09-2021-1232/full/html>
- Low, W., & Li, C. (2019). Power advantage: Antecedents and consequences in supplier-retailer relationships. *Journal of Business & Industrial Marketing*, 34(6), 1323-1338. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JBIM-08-2017-0192/full/html>
- Luqman, A., Zhang, Q., Kaur, P., Papa, A., & Dhir, A. (2023). Untangling the role of power in knowledge sharing and job performance: the mediating role of discrete emotions. *Journal of Knowledge Management*, 27(4), 873-895. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JKM-01-2022-0016/full/html>
- Lyk-Jensen, S., & Pedersen, P. (2019). Homecoming Soldiers: A 'before-and-after' Analysis of Motivations, Financial Situation and Criminality. In *Soldiers on International Missions* (pp. 107-140). Emerald Publishing Limited. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/978-1-78973-031-920191009/full/html>
- Lyons, T., Lyons, J., & Jolley, G. (2020). Entrepreneurial skill-building in rural ecosystems: A framework for applying the Readiness Inventory for Successful Entrepreneurship (RISE). *Journal of Entrepreneurship and Public Policy*, 9(1), 112-136. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JEPP-09-2019-0075/full/html>

- MacCarthy, M., Morgan, A., & Lambert, C. (2022). Congregating as a social phenomenon; the social glue that binds. *International Journal of Event and Festival Management*, 13(2), 235-246. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJEFM-11-2021-0085/full/html>
- Madichie, N., & Ayasi, K. (2018). Entrepreneurial opportunities and challenges for retired senior military officers in Nigeria. *African Entrepreneurship: Challenges and Opportunities for Doing Business*, 131-151. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-319-73700-3_7
- Maran, T., Bachmann, A., Mohr, C., Ravet, T., Vogelauer, L., & Furtner, M. (2021). Motivational foundations of identifying and exploiting entrepreneurial opportunities. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 27(4), 1054-1081. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJEER-05-2020-0291/full/html>
- Melnyk, A. (2018). *Mediating technomoral care: taking cyberwarfare beyond state level* (Master's thesis, University of Twente). <https://essay.utwente.nl/76901/>
- Mear, F., & Werner, R. (2020). Subsidiarity as secret of success: "Hidden Champion" SMEs and subsidiarity as winning HRM configuration in interdisciplinary case studies. *Employee Relations: The International Journal*, 43(2), 524-554. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/ER-03-2020-0141/full/pdf>
- Moreno, A., Bravo, M., García, C., Lozano, L., Pacheco, N., Navarro, G., & Valor, I. (2021). Effects of emerging leadership styles on engagement—a mediation analysis in a military context. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(5), 665-689. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/LODJ-05-2020-0222/full/html>
- Mustika, H., Eliyana, A., Agustina, T., & Anwar, A. (2022). Testing the determining factors of knowledge sharing behavior. *Sage Open*, 12(1). <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/21582440221078012>
- Nafukho, F., Irby, B., Pashmforoosh, R., Lara, R., Tong, F., Lockhart, M., & Wang, Z. (2023). Training design in mediating the relationship of participants' motivation, work environment, and transfer of learning. *European Journal of Training and Development*, 47(10), 112-132. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EJTD-06-2022-0070/full/pdf>

- Nissinen, V., Dormantaitė, A., & Dungveckis, L. (2022). Transformational leadership in military education: Lithuanian case study. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 44(1), 103-116. <https://intapi.sciendo.com/pdf/10.15544/mts.2022.11>
- Niwadi, R., Ikbal, M., & Hamid, H. (2023). Enhancing Motivation in Reserve Component Basic Military Training through Public Administration Strategies. *Jurnal Studi Ilmu Pemerintahan*, 4(2), 207-208. <https://www.jurnal-umbuton.ac.id/index.php/jsip/article/view/3920>
- Palczyńska, M. (2021). Wage premia for skills: the complementarity of cognitive and non-cognitive skills. *International Journal of Manpower*, 42(4), 556-580. https://mpira.ub.uni-muenchen.de/108585/2/MPRA_paper_108256.pdf
- Pathan, Wasim, Shabbir (2019) Teaching Aptitude of Teachers: A Need to Understand. https://www.researchgate.net/profile/Shaiikh-Shaiikh-Shabbir/publication/362678375_Teaching_Aptitude_of_Teachers_A_Need_to_Understand/links/62f7c46f52130a3cd71ac3c4/Teaching-Aptitude-of-Teachers-A-Need-to-Understand.pdf
- Ramírez, R. (2023). Habilidades directivas y la motivación laboral en los trabajadores administrativos de una universidad privada de la ciudad de Abancay, 2022. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/110120/Ramirez_CR-SD.pdf?sequence=1
- Rana, M., & Ha, J. (2020). The relationships between buyers' mediated power and suppliers' psychologically defensive workplace behavior: case of Bangladeshi apparel manufacturing firms. *Journal of Fashion Marketing and Management: An International Journal*, 24(2), 195-211. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JFMM-06-2019-0111/full/html>
- Rivera, M. (2017). Motivación y autoestima en el rendimiento académico del curso de seminario de tesis II en una Institución Militar–2016. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21920>
- Rodríguez, J. (2017). Motivación y compromiso organizacional en los oficiales del grado de mayor de una organización militar en Lima-Perú en el 2015. <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/2356>

- Rubio, A., & Schimuneck, D. (2022) Vivencias en la reinserción laboral de oficiales en situación de retiro del Ejército del Perú. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/659003>
- Sanchez, H., Tecsi, K., Ticona, G., & Paredes, P. (2020). *La vocación militar y rendimiento académico militar de los cadetes de la compañía Tarapacá de la Escuela Militar de Chorrillos coronel Francisco Bolognesi, 2015* (Doctoral dissertation, Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi). <https://repositorio.escuelamilitar.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e3b948f1-c1df-4d2f-bf26-864fc6227861/content>
- Sáiz, M., Haro, M., & Molina, L. (2021). Transactive memory systems mediation role in the relationship between motivation and internal knowledge transfers in a military environment. *Journal of Knowledge Management*, 25(10), 2396-2419. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JKM-10-2020-0777/full/html>
- Sánchez, M. (2023) Identificaciones e historia de vida: una aproximación desde Stuart Hall a un grupo de soldados profesionales en Colombia. <https://repositorio.unbosque.edu.co/server/api/core/bitstreams/60138660-5c08-41cf-852c-1c9ef442118a/content>
- Santillan, N. (2022). Putting participation into praxis: the struggle with Karol Wojtyla's Laborem Exercens. *International Journal of Social Economics*, 49(6), 818-830. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJSE-12-2021-0727/full/html>
- Seyitoğlu, F., & Davras, Ö. (2022). Determinants and implications of travel motivations: international travellers visiting Cappadocia. *International Journal of Tourism Cities*, 8(2), 311-326. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJTC-01-2021-0006/full/html>
- Snow, R. (2021). Aptitude processes. In *Aptitude, learning, and instruction* (pp. 27-64). Routledge. <https://apps.dtic.mil/sti/pdfs/ADA099208.pdf#page=44>
- Sridharan, S., & Ayilya, B. (2019). Study Of The Learning Approaches Of Pre-final Year Engineering Students In Quantitative Aptitude: Action Research. *Voices From Bottom Of Pyramid*, 52.
- Stern, N. (2024). 'Military timescapes': The corporeal experience of time in an Israel defense forces reserve combat unit. *Ethnography*, 25(2), 208-227. <https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/14661381231174549>

- Tassé, M. J. (2021). Adaptive behavior and functional life skills across the lifespan: Conceptual and measurement issues. In *Adaptive behavior strategies for individuals with intellectual and developmental disabilities: Evidence-based practices across the life span* (pp. 1-20). Cham: Springer International Publishing. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-66441-1_1
- Tetteh, S., Dei Mensah, R., Opata, C., & Agyapong, G. (2023). Beyond monetary motivation: the moderation of Hofstede's cultural dimensions. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(1), 156-179. https://www.researchgate.net/profile/Rebecca-Mensah/publication/352691089_Beyond_monetary_motivation_the_moderation_of_Hofstede%27s_cultural_dimensions/links/60fc8c950c2bfa282afc58d6/Beyond-monetary-motivation-the-moderation-of-Hofstedes-cultural-dimensions.pdf
- Van Doel, R., & Howell, G. (2022). Governance and culture within employee-owned companies. *Journal of Participation and Employee Ownership*, 5(1), 32-55. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JPEO-09-2020-0026/full/html>
- Vooren, M., Haelermans, C., Groot, W., & Maassen, H. (2019). Employers' preferences for IT-retrainees: evidence from a discrete choice experiment. *International Journal of Manpower*, 40(7), 1273-1287. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJM-01-2019-0001/full/pdf>
- Wan, W., & Li, H. (2021). Power drives consumer voice behavior. *Journal of Contemporary Marketing Science*, 4(1), 22-43. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JCMARS-09-2020-0039/full/html>
- Wang, J., Zhang, R., Hao, J., & Chen, X. (2019). Motivation factors of knowledge collaboration in virtual communities of practice: a perspective from system dynamics. *Journal of Knowledge Management*, 23(3), 466-488. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JKM-02-2018-0061/full/html>
- Yang, F., Chen, G., Yang, Q., & Huang, X. (2023). Does motivation matter? How leader behaviors influence employee vigor at work. *Personnel Review*, 52(9), 2172-2188. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/PR-10-2021-0734/full/html>

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Motivación para la Formación Militar y la Vocación en los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	Variables	Dimensiones	Indicadores	DISEÑO METODOLÓGICO E INSTRUMENTOS	
Problema general ¿De qué manera se relacionan la Motivación para la Formación Militar y la Vocación en los Cadetes de la EMC, 2024?	Objetivo General Determinar si la Motivación para la Formación Militar se relaciona con la Vocación en los Cadetes de la EMC, 2024.	Hipótesis General La Motivación para la Formación Militar se relaciona positivamente con la Vocación en los Cadetes de la EMC, 2024.	Variable (X) Motivación para la formación militar	Afiliación	<ul style="list-style-type: none"> • Pertenencia • Trabajo en grupo • Empatía • Orgullo 	<ul style="list-style-type: none"> • TIPO INVESTIGACION: Descriptivo - correlacional • DISEÑO DE INVESTIGACION: No experimental & transversal • ENFOQUE DE INVESTIGACION: Cuantitativo • INSTRUMENTO: Encuestas 	
Problema específico 1 ¿De qué manera se relacionan la Motivación para la Formación Militar y las Habilidades en los Cadetes de la EMC, 2024?	Objetivo específico 1 Determinar si la Motivación para la Formación Militar se relaciona con las Habilidades en los Cadetes de la EMC, 2024.	Hipótesis específica 1 La Motivación para la Formación Militar se relaciona positivamente con las Habilidades en los Cadetes de la EMC, 2024.		Poder	<ul style="list-style-type: none"> • Posición • Reputación • Ambición 		
				Logro	<ul style="list-style-type: none"> • Excelencia • Metas claras • Esfuerzo 		
Problema específico 2 ¿De qué manera se relacionan la Motivación para la Formación Militar y las Aptitudes en los Cadetes de la EMC, 2024?	Objetivo específico 2 Determinar si la Motivación para la Formación Militar se relaciona con las Aptitudes en los Cadetes de la EMC, 2024.	Hipótesis específica 2 La Motivación para la Formación Militar se relaciona positivamente con las Aptitudes en los Cadetes de la EMC, 2024.	Variable (Y) Vocación militar	Habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades naturales • Habilidades de aprendizaje • Habilidades propias 		<ul style="list-style-type: none"> • POBLACION: Cadetes de la EMCH "CFB" • MUESTRA: Cadetes de la EMCH "CFB" • METODO DE ANALISIS DE DATOS: Programa JAMOVI
Problema específico 3 ¿De qué manera se relacionan la Motivación para la Formación Militar y el Comportamiento en los Cadetes de la EMC, 2024?	Objetivo específico 3 Determinar si la Motivación para la Formación Militar se relaciona con el Comportamiento en los Cadetes de la EMC, 2024.	Hipótesis específica 3 La Motivación para la Formación Militar se relaciona positivamente con el Comportamiento en los Cadetes de la EMC, 2024.		Aptitudes	<ul style="list-style-type: none"> • Disciplina • Responsabilidad • Liderazgo 		
				Comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Voluntad • Receptividad • Moral • Compromiso 		

Anexo 2: Instrumento de Recolección de Datos

Buenos días/ tardes. Soy Cadete de Cuarto Año de La Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” y me encuentro realizando una encuesta para el trabajo de tesis. Por ello, me gustaría contar con su apoyo, su participación será de gran ayuda para esta investigación y proporcionará información que permitirá conocer la Motivación para la Formación Militar y la Vocación en los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024. Las respuestas serán tratadas con la mayor confidencialidad. No existe respuesta adecuada o inadecuada, solo la opinión. Agradecemos de antemano la sinceridad y disposición para completar todas las preguntas.
MARCAR CON UN ASPA(X) EN EL NÚMERO DE OPCIÓN CORRESPONDIENTE

Colocar un número del 1 al 5 para cada ítem, donde:

Totalmente en Desacuerdo	En Desacuerdo	Ni de Acuerdo Ni en Desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de Acuerdo
1	2	3	4	5

No	Ítems (Pregunta) del Factor o Dimensión	1	2	3	4	5
	Afiliación					
1	Te enorgullece pertenecer a la EMCH.					
2	Me agrada trabajar en equipo en la EMCH.					
3	Me interesa empatizar con los demás en la EMCH.					
4	Me siento orgulloso de servir a mi patria.					
	Poder					
5	La posición social es relevante para mí.					
6	Es de mi interés poseer una buena reputación en lo que hago.					
7	Existen muchas ventajas y beneficios por ser parte de la EMCH.					
	Logro					
8	Creo que uno debe buscar la excelencia en todo lo que hace.					
9	Tengo siempre en mente mis objetivos.					
10	Me esfuerzo en las actividades que realizo					
	Habilidades					
11	Poseo las habilidades innatas necesarias para ser parte de la EMCH.					
12	Poseo las habilidades de aprendizaje necesarias para ser parte de la EMCH					
13	La vocación militar facilita el uso de las habilidades propias					
	Aptitudes					
14	El grado de disciplina guarda relación con la vocación militar.					
15	La responsabilidad de un cadete sobre sus tareas guarda relación con su vocación militar.					
16	Puede asumir el liderazgo ante una situación incierta.					
	Comportamiento					
17	Tener voluntad permite soportar la vida dentro de la escuela.					
18	La vocación militar influye en la recepción individual de los conocimientos impartidos en la EMCH.					
19	Poseo un alto sentido de la moral.					
20	La vocación militar crea compromiso en el individuo.					

Anexo 3. Autorización para la recolección de datos



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI

SUB-DIRECCIÓN ACADÉMICA

El Coronel Jefe del Dpto. Académico de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, deja:

AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Que los cadetes **Jhon Sergio Acosta Flores y Shanne Braxton Atao Marcos**, están autorizados para aplicar la encuesta a la muestra de la tesis que se indica para obtener el título profesional de Licenciado en Ciencias Militares con mención en administración:

MOTIVACION PARA LA FORMACIÓN MILITAR Y VOCACIÓN EN LOS CADETES DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CFB”, 2024

Se otorga el presente documento a efectos de ser empleado como anexo de su investigación.

Chorrillos, 19 de octubre del 2024

Anexo 5. Base de datos (origen de resultados)

P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5
5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	1	2	1	2	5	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5
5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	5	5	4	4	3	4	3	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	4
5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	4	4	5	2	3	2	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
1	1	1	1	1	2	1	3	3	3	2	2	1	5	5	4	4	5	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	3	3
5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4

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

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

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

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

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

Anexo 6. Propuesta de mejora

1. Se propone implementar programas intensivos de orientación vocacional, que incluyan sesiones de mentoría, seminarios y actividades que permitan profundizar en el propósito y valores del servicio militar. Estos programas deben enfocarse en resaltar la importancia del compromiso con el desarrollo personal y el sentido de pertenencia a la institución.
2. Desarrollar programas de formación práctica y reflexiva que permitan la mejora de las habilidades prácticas, por medio de simulaciones, entrenamientos en campos y ejercicios reales. Asimismo, se debe de impulsar la reflexión personal y el aprendizaje basado en la experiencia.
3. Integrar ejercicios de liderazgo y responsabilidad, de modo que se logre la mejora de las aptitudes de los cadetes a la vez que se establece un sistema de desarrollo continuo de liderazgo, que permita la simulación de toma de decisiones bajo presión y el incremento de las responsabilidades.
4. Se recomienda promover el liderazgo y la gestión emocional para mejorar el comportamiento de los cadetes; asimismo, se propone fomentar la motivación intrínseca, el respeto mutuo y la responsabilidad, para que en el largo plazo se desarrollen comportamiento positivos como la cooperación, la moral y la receptividad.

Anexo 7. Validación por juicio de expertos



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"



JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOBRES : BEDOYA GÓMEZ ILSSE
 1.2 GRADO ACADEMICO : MAGISTER
 1.3 INSTITUCION QUE LABORA: UCV - EMCH

II. TITULO DE LA INVESTIGACION : : MOTIVACION Y VOCACION MILITAR PARA LA FORMACION DE LOS CADETES DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI", 2024.

III. AUTORES DEL INSTRUMENTO : ACOSTA FLORES JHON SERGIO
 ATAO MARCO SHANNE BRAXTON

IV. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUSTIONARIO

V. ASPECTOS A EVALUAR DE LA VARIABLE 1: MOTIVACION

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta formulado con conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4. ORGANIZACION	Existe Organización y Lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					X
SUB TOTAL		Σ=	Σ=	Σ=	Σ= 12	Σ=35
TOTAL		Σ=47				


VALORACION CUANTITATIVA (total x 0.4) : 47 x 0.4 = 18.8

CRITERIO DE APLICABILIDAD

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

OPINION DE APLICABILIDAD : Aplicable

Lugar y fecha: 20 setiembre 2024


 Firma y Post Firma del experto
 DNI: 6132183


ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

VI. NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO
VII. ASPECTOS A EVALUAR DE LA VARIABLE 2: VOCACION PARA LA FORMACION MILITAR

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta formulado con conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4. ORGANIZACION	Existe Organización y Lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					X
SUB TOTAL		Σ=	Σ=	Σ=	Σ=	Σ= 12
TOTAL					Σ= 47	

VALORACION CUANTITATIVA (total x 0.4) : 47 x 0.4 = 18.8
CRITERIO DE APLICABILIDAD

a) De 01 a 12: (No válido, reformular)

b) De 13 a 15: (Válido, mejorar)

c) De 16 a 20: (Válido, aplicar)

OPINION DE APLICABILIDAD : Aplicable
Lugar y fecha: 20 setiembre 2024

Firma y Post Firma del experto
DNI: 01321830


ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

JUICIO DE EXPERTOS – Variable 1
VI. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOBRES : GODOFREDO JORGE CALLA COLANA
 1.2 GRADO ACADEMICO : DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
 1.3 INSTITUCION QUE LABORA : Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"
 1.4. TITULO DE LA INVESTIGACION : MOTIVACIÓN Y VOCACIÓN MILITAR PARA LA FORMACIÓN DE LOS CADETES DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CFB", 2024
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : ACOSTA FLORES JHON
 ATAO MARCOS SHANNE (2024)
 1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO

VII. ASPECTOS A EVALUAR:

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

VALORACION CUANTITATIVA (total x 0.4) : 17

CRITERIO DE APLICABILIDAD

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

 VALORACION CUALITATIVA : *Válido*

 OPINION DE APLICABILIDAD : *Aplicable*

Lugar y fecha: Chorrillos, 20 de agosto del 2024

DR. GODOFREDO JORGE CALLA COLANA
 DNI: 25413288


ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

JUICIO DE EXPERTOS – Variable 2
VIII. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOBRES : GODOFREDO JORGE CALLA COLANA
 1.2 GRADO ACADEMICO : DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
 1.3 INSTITUCION QUE LABORA : Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"
 1.4 TITULO DE LA INVESTIGACION : MOTIVACION Y VOCACION MILITAR PARA LA FORMACION DE LOS CADETES DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CFB", 2024
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : ACOSTA FLORES JHON ATAO MARCOS SHANNE (2024)

- IX. 1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO

X. ASPECTOS A EVALUAR:

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

VALORACION CUANTITATIVA (total x 0.4) : 17

CRITERIO DE APLICABILIDAD

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

VALORACION CUALITATIVA : *Válido*

OPINION DE APLICABILIDAD : *Aplicable*

Lugar y fecha: Chorrillos , 20 de Agosto del 2024

DR. GODOFREDO JORGE CALLA COLANA
 DNI: 25413288


ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

JUICIO DE EXPERTOS – Variable 1
I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOBRES : GARAYFLORES, GERMÁN VICENTE
 1.2 GRADO ACADEMICO : DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
 1.3 INSTITUCION QUE LABORA : Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"
 1.4 TITULO DE LA INVESTIGACION : MOTIVACIÓN Y VOCACIÓN MILITAR PARA LA FORMACIÓN DE LOS CADETES DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CFB", 2024
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : ACOSTA FLORES JHON
 ATAO MARCOS SHANNE (2024)
 1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta formulado con conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. ORGANIZACION	Existe Organización y Lógica				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				X	
SUB TOTAL		Σ=	Σ=	Σ=	Σ= 48	Σ=
TOTAL				Σ= 48		

VALORACION CUANTITATIVA (total x 0.4) : 17

CRITERIO DE APLICABILIDAD

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

VALORACION CUALITATIVA : *válido*

OPINION DE APLICABILIDAD : *Aplicable*

Lugar y fecha: Chorrillos, 20 de agosto del 2024

DR. GERMAN VICENTE GARAY FLORES
 DNI: 10790283


ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

JUICIO DE EXPERTOS – Variable 2
III. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOBRES : GARAYFLORES, GERMÁN VICENTE
 1.2 GRADO ACADEMICO : DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION
 1.3 INSTITUCION QUE LABORA : Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"
 1.4 TITULO DE LA INVESTIGACION : MOTIVACIÓN Y VOCACIÓN MILITAR PARA LA FORMACIÓN DE LOS CADETES DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CFB", 2024
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : ACOSTA FLORES JHON ATAO MARCOS SHANNE (2024)

- IV. 1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO

V. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Esta formulado con conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. ORGANIZACION	Existe Organización y Lógica				✓	
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				✓	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio				X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio				X	
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				X	
SUB TOTAL		Σ=	Σ=	Σ=	Σ= 48	Σ=
TOTAL					Σ= 48	

VALORACION CUANTITATIVA (total x 0,4) : 17

CRITERIO DE APLICABILIDAD

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

VALORACION CUALITATIVA : Válido

OPINION DE APLICABILIDAD : Aplicable

Lugar y fecha: Chorrillos, 20 de Agosto del 2024

DR. GERMAN VICENTE GARAY FLORES
 DNI: 10790283

Anexo 8. Dictamen final asesor Temático (DINVEST)

Anexo 9. Dictamen final de asesor Metodológico (DINVEST)



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

DICTAMEN DEL REVISOR

VISTA LA TESIS:

MOTIVACION PARA LA FORMACIÓN MILITAR Y VOCACIÓN EN LOS CADETES DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CFB", 2024

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

ACOSTA FLORES, Jhon Sergio

ATAO MARCOS, Shanne Braxton

SE CONSIDERA:

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

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

Lima, 06 de diciembre de 2024

Dr. Carlos Arturo Valencia Morocho
Docente Revisor.
DNI: 09403133

Anexo 10. Acta de sustentación (DINVEST)

Anexo 11. Otros de acuerdo al nivel y diseño de investigación

VARIABLE 1: Motivación para la formación Militar

Estadísticas de Fiabilidad de Elemento

	Si se descarta el elemento
	Alfa de Cronbach
Te enorgullece pertenecer a la EMCH.	0.921
Me agrada trabajar en equipo en la EMCH.	0.919
Me interesa empatizar con los demás en la EMCH.	0.918
Me siento orgulloso de servir a mi patria.	0.919
La posición social es relevante para mí.	0.922
Es de mi interés poseer una buena reputación en lo que hago.	0.921
Existen muchas ventajas y beneficios por ser parte de la EMCH.	0.918
Creo que uno debe buscar la excelencia en todo lo que hace.	0.918
Tengo siempre en mente mis objetivos.	0.921
Me esfuerzo en las actividades que realizo	0.922

VARIABLE 2: Vocación Militar.

Estadísticas de Fiabilidad de Elemento

	Si se descarta el elemento
	Alfa de Cronbach
Poseo las habilidades innatas necesarias para ser parte de la EMCH.	0.937
Poseo las habilidades de aprendizaje necesarias para ser parte de la EMCH	0.933
La vocación militar facilita el uso de las habilidades propias	0.934
El grado de disciplina guarda relación con la vocación militar.	0.936
La responsabilidad de un cadete sobre sus tareas guarda relación con su vocación militar.	0.934
Puede asumir el liderazgo ante una situación incierta.	0.934
Tener voluntad permite soportar la vida dentro de la escuela.	0.936
La vocación militar influye en la recepción individual de los conocimientos impartidos en la EMCH.	0.935
Poseo un alto sentido de la moral.	0.934
La vocación militar crea compromiso en el individuo.	0.939

