

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



**Don de mando de los cadetes al comando de la compañía de aspirantes y la
estrategia de enseñanza en su etapa de formación básica, 2016**

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

Autores

Jhon Keifer Huaman Ruiz

Ernesto Abraham Huancachoque Arce

Wilmer Kevin Hurtado Marquina

Fran's William Jesus Fernandez

Lima – Perú

2017

DEDICATORIA

A nuestros queridos padres por su invaluable y constante apoyo para realizar este trabajo.

A nuestros instructores por habernos guiado y ayudado en nuestra instrucción y formación profesional.

AGRADECIMIENTO

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

Al Dr. Juan Carlos Hernández por habernos asesorado convenientemente para culminar con éxito, el presente trabajo de investigación

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado.

En cumplimiento de las normas del Reglamento de Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” se presenta a su consideración la presente investigación titulada “El Don de Mando de los cadetes al comando de la compañía aspirantes y las Estrategia de Enseñanza en su etapa de formación básica AF-2016 para obtener el título de Licenciado en Ciencias Militares.

Somos conscientes de que este trabajo será de mucho valor para nuestra Escuela Militar, ya que al contar con una adecuada instrucción tendremos un oficial mejor formado con nociones amplias de liderazgo para que cumpla a cabalidad sus funciones en el Desarrollo y Defensa Nacional.

En tal sentido, esperamos que la investigación realizada de acuerdo a lo previsto por la Escuela Militar de Chorrillos merezca finalmente su aprobación

Los Autores

ÍNDICE

| Contenidos | Páginas |
|--|----------------|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Presentación | iv |
| Índice | v |
| Índice de tablas | viii |
| Índice de figuras | x |
| Resumen | xii |
| Abstract | xiii |
| Introducción | xiv |
| CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | |
| 1.1 Planteamiento del problema | 17 |
| 1.2 Formulación del problema | 20 |
| 1.3 Justificación | 20 |
| 1.4 Limitaciones | 22 |
| 1.5 Antecedentes | 24 |
| 1.5.1 Internacionales | 24 |
| 1.5.2 Nacionales | 31 |
| 1.6 Objetivos | 37 |
| 1.6.1 Objetivo General | 37 |
| 1.6.2 Objetivos Específicos | 37 |

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

| | | |
|-----|------------------------|----|
| 2.1 | Bases teóricas | 39 |
| 2.2 | Definición de Términos | 54 |

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

| | | |
|-----|---|----|
| 3.1 | Hipótesis | 57 |
| | 3.1.2. Hipótesis general | 57 |
| | 3.1.3. Hipótesis específica 1 | 57 |
| | 3.1.4. Hipótesis específica 2 | 58 |
| 3.2 | Variables | |
| | 3.2.1 Definición conceptual | 58 |
| | 3.2.2 Definición operacional | 61 |
| 3.3 | Metodología | |
| | 3.3.1 Tipo de estudio | 62 |
| | 3.3.2 Diseño | 64 |
| 3.4 | Población y muestra | 64 |
| 3.5 | Método de investigación | 65 |
| 3.6 | Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 65 |
| 3.7 | Métodos de Análisis de datos | 68 |

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Descripción 70

4.2 Discusión 95

CONCLUSIONES 99

SUGERENCIAS 101

REFERENCIAS BIBLIOGRÀFICAS 102

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia 107

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos 108

Anexo 3: Constancia emitida por la institución donde realizo la investigación 113

Anexo 4: Compromiso de autenticidad 114

ÍNDICE DE TABLAS

| Tablas | Página |
|---|---------------|
| Tabla 1: Investigaciones sobre personal y don de mando. | 70 |
| Tabla 2: Investigaciones sobre educación y don de mando. | 71 |
| Tabla 3: Investigaciones sobre doctrina y don de mando. | 72 |
| Tabla 4: Investigaciones sobre logística y don de mando. | 73 |
| Tabla 5: Investigaciones sobre información militar y don de mando. | 74 |
| Tabla 6: Investigaciones sobre salud y don de mando. | 75 |
| Tabla 7: Investigaciones sobre economía y don de mando. | 76 |
| Tabla 8: Investigaciones sobre administración y don de mando. | 77 |
| Tabla 9: Investigaciones sobre valores y don de mando. | 78 |
| Tabla 10: Nivel de estrategia de enseñanza del docente con el don de mando del cadete. | 79 |
| Tabla 11: Nivel de estrategia de enseñanza de los instructores militares con el don de mando del cadete. | 80 |
| Tabla 12: Nivel de estrategia de enseñanza de los ambientes e infraestructura con el don de mando de los cadetes | 81 |
| Tabla 13: Nivel de estrategia de enseñanza del equipo directivo con el don de mando de los cadetes. | 82 |
| Tabla 14: Nivel de estrategia de enseñanza de los conocimientos del cadete con el don de mando de los cadetes. | 83 |
| Tabla 15: Nivel de estrategia de enseñanza de las aptitudes con el don de mando de los cadetes. | 84 |

| | |
|--|----|
| Tabla 16: Nivel de estrategia de enseñanza de los procedimientos con el don de mando de los cadetes. | 85 |
| Tabla 17: Nivel de estrategia de enseñanza del apoyo económico con el don de mando de los cadetes. | 86 |
| Tabla 18: Nivel de estrategia de enseñanza de las relaciones humanas con el don de mando de los cadetes. | 87 |
| Tabla 19: Tabla de contingencia don de mando de los cadetes estrategia de enseñanza | 88 |
| Tabla 20: Pruebas de chi-cuadrado. | 89 |

INDICE DE FIGURAS

| Figuras | Página |
|--|---------------|
| Figura 1: Investigaciones sobre personal y don de mando. | 70 |
| Figura 2: Investigaciones sobre educación y don de mando. | 71 |
| Figura 3: Investigaciones sobre doctrina y don de mando. | 72 |
| Figura 4: investigaciones sobre logística y don de mando. | 73 |
| Figura 5: Investigaciones sobre información militar y don de mando. | 74 |
| Figura 6: Investigaciones sobre salud y don de mando. | 75 |
| Figura 7: Investigaciones sobre economía y don de mando. | 76 |
| Figura 8: Investigaciones sobre administración y don de mando. | 77 |
| Figura 9: Investigaciones sobre valores y don de mando. | 78 |
| Figura 10: Nivel de estrategia de enseñanza del profesorado con el don de mando del cadete. | 79 |
| Figura 11: Nivel de estrategia de enseñanza de los instructores militares con el don de mando del cadete. | 80 |
| Figura 12: Nivel de estrategia de enseñanza de los ambientes e infraestructura con el don de mando de los cadetes | 81 |
| Figura 13: Nivel de estrategia de enseñanza del equipo directivo con el don de mando de los cadetes. | 82 |
| Figura 14: Nivel de estrategia de enseñanza de los conocimientos del cadete con el don de mando de los cadetes. | 83 |
| Figura 15: Nivel de estrategia de enseñanza de las aptitudes con el don de mando de los cadetes. | 84 |

| | |
|---|----|
| Figura 16: Nivel de estrategia de enseñanza de los procedimientos con el don de mando de los cadetes. | 85 |
| Figura 17: Nivel de estrategia de enseñanza del apoyo económico con el don de mando de los cadetes. | 86 |
| Figura 18: Nivel de estrategia de enseñanza de las relaciones humanas con el don de mando de los cadetes. | 87 |
| Figura 19: Tabla de contingencia don de mando de los cadetes estrategia de enseñanza | 88 |
| Figura 20: Pruebas de chi – cuadrado | 89 |

RESUMEN

El desarrollo de este trabajo trata sobre un tema de importancia para el mejoramiento de la calidad educativa de los cadetes aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos. Se estableció la estrecha relación que existe entre los factores de don de mando y estrategias de enseñanza.

La población alcanza a ciento veinte cadetes aspirantes, siendo la muestra 60 cadetes aspirantes. Tal como se aprecia en el desarrollo del presente trabajo, se siguió un esquema metodológico que facilitó el manejo y la secuencia de la investigación, habiéndose recogido y procesado los datos de manera sencilla, los mismos que nos llevaron progresivamente hasta las conclusiones y recomendaciones.

Del análisis de los resultados del trabajo se pudo deducir que existe un grado significativo de relación de parte del don de mando del cadete al comando de la compañía de aspirantes y la estrategia de enseñanza por ende los objetivos planteados sean logrados.

Palabras claves: Don de mando, estrategias de enseñanza, etapa de formación básica.

ABSTRACT

The development of this work deals with a topic of importance for the improvement of the educational quality of the cadets aspirants of the Military School of Chorrillos. The close relationship that exists between the factors of don of command and strategies of teaching was established.

The population reaches one hundred and twenty cadets aspirants, being the sample 60 cadets aspirants. As shown in the development of the present study, a methodological scheme was followed which facilitated the management and sequencing of the research. The data were collected and processed in a simple way, which progressively led to conclusions and recommendations.

Of the analysis of the results of the work could be deduced that there is a significant degree of relation of part of the gift of command of the cadet to the command of the company of aspirants and the strategy of teaching therefore the objectives raised are achieved

Keywords: command gift, teaching strategies, basic training stage

INTRODUCCIÓN

El desarrollo del presente trabajo trata sobre un tema de importancia para el mejoramiento de la calidad educativa de los cadetes aspirantes de la Escuela Militar de Chorrillos teniendo en cuenta los factores del don de mando militar cuya finalidad es formar oficiales de ejército con las estrategias de enseñanza más convenientes para que luego aporten en el desarrollo y la defensa nacional de nuestro país.

Dentro de este programa de investigación, en cuanto al esquema que se ha seguido, abarca cuatro capítulos, que desarrollados metodológicamente nos lleva hacia conclusiones y sugerencias importantes.

Capítulo I denominado problema de investigación, se desarrolló el planteamiento y formulación del problema, justificación, limitaciones, antecedentes y objetivos de la investigación.

Capítulo II, titulado marco teórico, se recopiló valiosa información para sustentar la investigación respecto de las variables don de mando y estrategias de enseñanza, así como otros temas relacionados con las dimensiones planteadas en la matriz de consistencia.

El Capítulo III comprende el marco metodológico, se estableció que el diseño de la presente investigación será descriptivo-correlacional, con diseño no experimental.

Además se determinó el tamaño de la muestra, las técnicas de recolección y análisis de datos así mismo se realizó la operacionalización de las variables.

En lo concerniente al Capítulo IV resultados, se interpretó los resultados estadísticos de cada uno de los ítems considerados en los instrumentos, adjuntándose los cuadros y gráficos correspondientes, conclusiones y sugerencias.

Constituyendo el don de mando una herramienta importante para optimizar las estrategias de enseñanza de los cadetes de cuarto año, se ha establecido al término de la investigación y con las pruebas de hipótesis, que existe significativa relación entre dichas variables.

CAPITULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACION

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Es evidente que en los últimos tiempos, la educación militar requiere de innovación constante en sus planteamientos pedagógicos y en sus principios de organización. Se debe pensar en buscar al interior de cada estamento, soluciones que permitan mejorar el trabajo que realiza su personal, por lo que cada centro académico deberá responder de forma favorable a las necesidades que le presenta su contexto interno o externo.

Ante esta situación, conviene estudiar su clima organizacional, puesto que son diversos los factores que lo determinan, provocando una percepción positiva o negativa de los directivos y profesores. Si la percepción de los integrantes es favorable se traducen en actitudes de actividades productivas; si la percepción es negativa, habrá poco compromiso hacia los objetivos trazados.

El don de mando de los cadetes que están al mando de la compañía de Aspirantes tienen la gran responsabilidad de hacer efectiva o improcedente la gran misión que les compete, de acuerdo a la estrategia de enseñanza que estos cadetes aspirantes hayan recibido o estén recibiendo actualmente, ya que para ello es necesario que la enseñanza o instrucción sea la más conveniente, acertada y optima, y estos cadetes accedan, colaboren y cumplan con las disposiciones dadas por los que comandan y así en conjunto se logre la misión encomendada.

Para este proceso, tiene mucho que ver o depende directamente de cómo estos cadetes aspirantes responden frente a sus comandos superiores teniendo en cuenta que los Aspirantes todavía se encuentran en su etapa formación básica por lo que el cadete al comando, tiene que contemplar toda esta situación para poder conseguir su objetivo planteado.

Dentro de las consecuencias positivas de una Institución de acuerdo a Gibson (1995:531) tenemos: Logro, afiliación, poder, mando, productividad, baja rotación, satisfacción y adaptación. Por otra parte está ligada la motivación de sus miembros, si ésta es elevada proporciona relaciones de satisfacción, animación, interés y colaboración entre sus miembros. En tanto que si la motivación es baja existe desinterés, apatía, depresión e insatisfacción y en algunos casos pueden transformarse en inconformidad, agresividad e insubordinación (Gibson, 2001)

En la Escuela Militar de Chorrillos se forman líderes desde el inicio de su formación militar e instrucción civil, dando como resultado la optimización al final de su carrera, de allí que estos cadetes de cuarto año comandan a todos los años subordinados y con especial cuidado a los aspirantes quienes esperan todo lo mejor de sus superiores, cadetes y oficiales.

El don de mando en la Escuela Militar de Chorrillos es tarea de todos y es vertical, si no se cumple es responsabilidad total del que la dirige o comanda, por eso es necesario que la enseñanza que se les imparte a los subalternos en este caso los

aspirantes sea la mejor, para que puedan responder eficientemente ante los retos o disposiciones dadas por los superiores.

Una de las tareas principales de las personas que generan o imponen mando, es hacer sentir a todas las personas que integran la organización o agrupación como auténticos socios activos de la misma, compartiendo responsabilidades que les permita asumir decisiones en un clima de confianza recíproco.

Si no se cumplen los objetivos propuestos en alguna misión dada a la compañía de aspirantes, ¿Quiénes son los culpables? ¿Acaso serán los oficiales, los profesores o los cadetes al comando? Sin eludir responsabilidades, aquí pueden ser los profesores que tengan parte de culpa tal vez por no haber llegado al cadete aspirante en su enseñanza con claridad y certeza, pueden ser los cadetes al comando de los aspirantes, por no dar las ordenes o indicaciones claras y sencillas para su comprensión o los aspirantes que no pusieron la atención debida a lo que dijo su superior o comandante de compañía.

Estos factores pueden ser las causas para el fracaso de una misión, pese a que haya la mejor disposición por parte de ambos.

1.2. Formulación de problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre el don de mando de los cadetes al comando de la compañía de aspirantes y la estrategia de enseñanza en su etapa de formación básica AF-2016?

1.2.2. Problemas específicos

1.2.2.1 Problema específico 1

¿Cuál es la relación que existe entre el comando de los cadetes y las estrategias de enseñanza de la compañía de aspirantes en su etapa de formación básica AF-2016

1.2.2.2 Problema específico 2

¿Cuál es la relación que existe entre el comando de la compañía de cadetes y las estrategias de enseñanza de la compañía de aspirantes en su etapa de formación básica AF-2016?

1.3. Justificación

Realizamos esta investigación porque se quiere conocer la relación que existe entre el don de mando de los cadetes al comando de la compañía de aspirantes y la estrategia de enseñanza en su etapa de formación básica, para analizar algunos factores considerados primordiales para la realización y de operaciones o misiones especiales en

espera de su cumplimiento con las decisiones más acertadas.

Esta investigación permitirá impulsar una política racional entre el don de mando y la estrategia de enseñanza de los alumnos aspirantes de la EMCH mediante los siguientes enfoques:

Justificación pedagógica

Debido al desconocimiento de: cómo atender la clase, cómo hacer sus tareas, cómo prepararse para el examen y cómo administrar el tiempo.

Destacamos la importancia de los hábitos de estudio, porque estudiar significa aplicar la capacidad intelectual para aprender una ciencia, un arte o a leer.

Para aprovechar al máximo las potencialidades y para elevar la productividad mental que se puede conseguir con buenos hábitos de estudio y técnicas adecuadas lo cual significa que el éxito del estudio no sólo va depender de la inteligencia y del esfuerzo sino también de la eficiencia de los hábitos de estudio si nos remontamos a la época virreinal desde la llegada de los españoles podemos darnos cuenta que el sistema educativo escolarizado ya era rígido, el profesor era el centro y

actor principal, los alumnos tenían que comportarse como objetos pasivos, acríticos, imitativos, individuales, memoristas, conformistas.

Justificación académica y científica

Pero los tiempos cambian ahora, el alumno cadete es el centro de atención que tiene que actuar como sujeto principal del proceso educativo porque hoy más que nunca necesitamos:

Formar alumnos críticos, reflexivos, creativos, innovadores, solidarios con valores, para ello la tarea del docente es indispensable en enseñar a estudiar a nuestros cadetes. Sólo así nuestros cadetes tendrán el criterio suficiente para diferenciar lo bueno, lo malo y proyectarse al futuro, donde ellos podrán dar y aportar sus conocimientos y vivencias para solucionar problemas o ciertas situaciones con acierto, facilidad y seguridad, que es lo que se espera del cadete del mañana, siempre asertivo y competente, con conocimientos científicos actuales y de última generación.

1.4. Limitaciones

En verdad, nosotros para realizar este trabajo de investigación, nos hemos encontrado obstáculos como los de carácter académico, personal, tiempo, económico y administrativo, los cuales nos limitan y no nos permiten hacer el trabajo con más facilidad.

En lo referente a las limitaciones de carácter académico nos referimos al soporte técnico que debemos tener por parte de nuestros profesores y asesores dentro y fuera de las aulas, las que las consideramos insuficientes para la eficiencia y eficacia de nuestro trabajo. Además en nuestro país no se han realizado investigaciones relacionadas con nuestra investigación.

Dentro de lo personal, nos referimos al escaso tiempo que tenemos para salir a otras bibliotecas de otras Instituciones para hacer consultas bibliográficas que nos permitan realizar nuestro trabajo a cabalidad, dado a que nosotros tenemos que cumplir con múltiples actividades propias de nuestra formación académica – militar.

En lo referente al tiempo, nos referimos al corto tiempo que tenemos para realizar esta investigación, contando con todos los atenuantes antes mencionados.

En lo económico y administrativo , nos referimos a que nuestra Institución y su personal administrativo no nos facilitan con nada económico o invierten para poder desplazarnos o movilizarnos a otras instituciones en busca de información, teniendo en cuenta el escaso tiempo que contamos para realizar nuestro trabajo de investigación. Por lo tanto, lo poco que tenemos se invierte, siendo aún insuficiente.

1.5. Antecedentes

1.5.1. Antecedentes internacionales

Crnl (R) OEM Lic. Ernesto Alejandro Repossi en “El mando y el liderazgo en el ejercicio de la función profesional” (Buenos Aires, 2004).

El CrI (R) Repossi, a través de la evaluación de sus experiencias como jefe de unidad de combate y como profesor, busca dar respuesta a varias interrogantes de índole pedagógico proponiendo un esquema integrador de la enseñanza en las etapas formativas en la búsqueda de la formación del jefe-líder como llamado a “privilegiar la disposición para el mando en el perfeccionamiento profesional-militar”.

Propone considerar al don de mando militar como un proceso de influencia en el comportamiento humano, afianzado a lo largo del tiempo de enseñanza formativa y que presupone la presencia de una estructura de líderes organizacionales que, operando como equipo, ejercen el mando como acción de dicho proceso, el cual tiene por objetivo elevar indicadores de moral (motivación, espíritu de cuerpo y disciplina) y de competencias profesionales (tácticas, técnicas y físicas).

Luis Eduardo Sandoval y María Camila Otárola en “Desarrollo corporal y liderazgo en el proceso de formación militar” (Bogotá, 2015).

En este trabajo los autores describen el proceso de formación de los cadetes en su evolución como líderes militares, a partir de cambios físicos, mentales y corporales que presentan en las diferentes fases de estudio que tienen como alumnos de la escuela militar. Se utilizan aleatoriamente hombres y mujeres de distintos semestres que cursan los programas académicos ofrecidos por la escuela militar en etapa formativa para identificar patrones comunes en la evolución corporal y mental que sirven para mostrar la importancia que tiene el don de mando de cara a los diferentes retos que deben afrontar los futuros militares en cada una de las regiones del país.

El liderazgo, señala, es la capacidad no solo de dirigir sino de lograr tener seguidores que validen su posición como líder, ya que este debe ser quien tenga las cualidades de indicar a otros por dónde ir, de guiar, de tomar decisiones y además de responder por sus seguidores. El poder vertical que se maneja en las instituciones castrenses, aseguran que los superiores que lideran los grupos militares, hayan ganado su rango a través de la experiencia, que hayan sido buenos subordinados a lo largo de su carrera y además que entiendan la responsabilidad que implica cada uno de los grados del mando.

El liderazgo en las Fuerzas Armadas del siglo XXI, Abril 2013, España
Escuela Superior de las Fuerzas Armadas – Ministerio de Defensa
Fernando García Sánchez - Almirante general jefe de Estado Mayor de la
Defensa.

Los profesionales de las Fuerzas Armadas preocupados y ocupados en estos temas, sino para otros muchos interesados y utilizadores de estos conceptos en nuestra sociedad.

No menos importante es el concepto de liderazgo como motor de los procesos de transformación que en ningún caso exime al líder de la necesidad de saber, querer y poder, conocimiento, decisión y autoridad para conducir al equipo, algo consustancial con el liderazgo ya que sin él, sin su equipo, el liderazgo es solo una palabra vacía. Tema tan importante para la formación militar y civil, realizada hoy en día por las capacidades que nos brinda el mundo de la información y de las comunicaciones personales y sociales, es el que se desgrana en este interesante trabajo por el que doy mi más sincera enhorabuena a sus sobresalientes autores. Y recomiendo su lectura a aquellos afortunados que lo tengan entre sus manos.

“Lo que conduce y mueve al mundo no son las máquinas sino las ideas”

Víctor Hugo.

Potenciar el ejercicio del mando, en todos los niveles, a través del liderazgo creativo, para fomentar y facilitar el flujo colaborativo, rápido omnidireccional, de ideas útiles e innovadoras, fruto de una mejor expresión

de la creatividad individual de todo militar es una necesidad ineludible y una obligación de las Fuerzas Armadas del siglo XXI.

El propio ejemplo es un elemento fundamental. El compromiso mutuo se verá acrecentado mediante el desarrollo y la aplicación de habilidades habitualmente menos valoradas en la cultura y la enseñanza militar o en la valoración del desempeño, como la inteligencia emocional y la escucha activa. El cambio será mejor si facilitan la expresión asertiva de ideas y propuestas novedosas, diferentes e incluso, sobre todo, discordantes, de cualquier colaborador, compañero de equipo o subordinado. Las ventajas de poner en marcha definitivamente el liderazgo creativo en las Fuerzas Armadas, desde la perspectiva de la mejora de la eficiencia, se resumen en una frase de Peter Drucker 57: «Innovar es encontrar nuevos o mejorados usos a los recursos de que ya disponemos».

El liderazgo en el ámbito militar y en el mando policial

Julio de 1999- Guatemala

Comandante General ® Dr. José Ricardo Spadaro

El ambiente militar:

Fuertemente inspirado en paradigmas y arquitectura organizacionales escasamente flexibles, los militares viven implicados en convicciones y valores recibidos desde el primer día de ingreso. El mando, obediencia, respeto permanente, y preocupación por consolidar una identidad de espíritu, de doctrina y de acción, van modelando personalidades con signos distintivos de otros sectores de la sociedad.

Sistemas educativos autodefinidos y de concepciones que varían lentamente en el tiempo, garantizan una suerte de comprensión generacional uniforme entre adultos y jóvenes. Status y roles marcan aquí una estratificación claramente definida.

Hay pares que comparten habitualmente códigos de conducta y de interpretación de la realidad. Se agregan ritos y otras formas, que vuelven predecibles los caminos futuros de cada uno.

La frustración aparece a la vuelta de la esquina, como una sombra inesperada en un prematuro atardecer de verano. Cada tanto, la sociedad reacciona demoledoramente contra los militares y en especial ello suele ocurrir, cuando estos abandonando la prudencia y el signo de su profesión, incursionaron en política. Cuando ello ocurre, una tensión interna, comienza a golpear los paradigmas y las dificultades de liderazgo se tornan más complejas. Una suerte de etnocentrismo se agudiza y la interacción social se nuclea con mayor énfasis en el mundo interno.

Estrategias de enseñanza para el aprendizaje significativo

Frida Díaz Barriga Arceo

Facultad de Psicología Universidad Nacional Autónoma de México

Se describen los principios del paradigma de la cognición situada vinculado al enfoque sociocultural vigotskiano que se afirma que el conocimiento es situado, es decir, forma parte y es producto de la actividad, el contexto y la cultura.

Se destacan la importancia de la mediación, la construcción conjunta de significados y los mecanismos de ayuda ajustada. Se ejemplifican algunos enfoques instruccionales que varían en su relevancia cultural y en el tipo de actividad social que propician.

Se presenta un conjunto de estrategias para el aprendizaje significativo basadas en una enseñanza situada y experiencial (solución de problemas auténticos, aprendizaje en el servicio, análisis de casos, proyectos, simulaciones situadas, entre otros), y se concluye en términos de su potencialidad para promover el aprendizaje.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente las estrategias de enseñanza son todas aquellas ayudas planteadas por el docente que se proporcionan al estudiante para facilitar un procesamiento más profundo de la información; son todos los procedimientos o recursos utilizados por quien enseña para generar aprendizajes significativos.

La clave del éxito de la aplicación de las estrategias de enseñanza se encuentra en el diseño, programación, elaboración y realización de los contenidos a aprender por vía verbal o escrita. Esta situación se plantea desde la planeación, he ahí la importancia de la misma, también es muy importante considerar las características del grupo, ya que no todos son iguales, existen grupos que son muy participativos, se

involucran al 100% en sus actividades y otros que son todo lo contrario, muestran apatía, o simplemente les cuesta discernir adecuadamente.

Conclusiones:

Las estrategias didácticas, que incluyen a las estrategias de enseñanza y las de aprendizaje, son imprescindibles en el proceso educativo, ya que con ellas es más viable hacer del mismo que sea significativo para el alumno.

Las estrategias de enseñanza además de guiar al alumno en el camino del saber, también guía al maestro, ya que tanto el uno como el otro saben hacia dónde dirigir sus pasos. Es labor del docente diseñar las estrategias de enseñanza de la manera más congruente y efectiva posible, porque directamente él es el responsable de dicho proceso, es el guía de los alumnos, es quien los orienta fortaleciendo sus debilidades y reforzando sus fortalezas, logrando hacer de ellos individuos competentes, independientes, autónomos y auto reflexivos.

Cuando el docente consigue que sus alumnos se hagan responsables de su propio proceso de aprendizaje, es factible que empiecen a elaborar sus propias estrategias de aprendizaje, conduciéndolo de manera eficaz.

Las estrategias de aprendizaje son procedimientos que pueden incluir varias técnicas, operaciones o actividades específicas, persiguen un propósito determinado: el aprendizaje y la solución de problemas académicos y/o aquellos otros aspectos vinculados con ellos.

Las estrategias de aprendizaje son más que los "hábitos de estudio" porque se realizan flexiblemente, son instrumentos socioculturales aprendidos en contextos de interacción con alguien que sabe más, en este caso, el maestro que es quién lo guía por el sendero del saber.

1.5.2. Antecedentes nacionales

En nuestro país existan investigaciones relacionadas o similares con nuestro tema, sobre el don de mando y es más en nuestro Ejército existe investigaciones de este tipo, ya que este tema es fundamental en el quehacer y convivir diario de todo su personal en nuestras Fuerzas Armadas, lo que para nosotros facilito un poco el desarrollo de nuestra investigación al momento de recaudar información de ese tema.

En lo que respecta a investigaciones en nuestro país sobre estrategia de enseñanza, también existen, ya que es un tema muy común y útil dentro de la educación en todos los niveles educativos a lo largo y ancho de nuestra patria y que tanto profesores como instructores deben tener en cuenta para un mejor desarrollo de su enseñanza – aprendizaje de los cadetes, tenemos a dos universidades: las tesis de la Pontificia Universidad Católica del Perú y la Universidad Nacional de Piura:

1. Estrategias de enseñanza para la promoción de la salud desde la química del carbono en el marco del programa curricular de ciencia, tecnología y ambiente del 2011 presentada por violeta emperatriz cuenca Cartagena, en la cual nos dice que:

:

El trabajo de investigación se realizó aplicando la metodología cualitativa que según Latorre (1996) se caracteriza porque las interpretaciones se construyen a partir de la información obtenida y no a partir de teorías o hipótesis previas.

El diseño de la investigación es explorativo – formativo ya que El estudio analizó los datos obtenidos a partir de la aproximación a tres Instituciones Educativas que trabajan la estrategia de escuelas promotoras de la salud y sobre la base de los resultados se planteó estrategias de enseñanza para algunos temas relacionados con la química del carbono desde el enfoque de la promoción de la salud. Tomando las ideas de Díaz (2007), son estudios que además de indagar un aspecto de la realidad, formulan una propuesta educativa innovadora. Es decir, que el diseño de la propuesta se sustenta en las demandas, necesidades o problemas detectados en el estudio de la realidad. Lo que lo llevó a las siguientes conclusiones:

Para contrastar los resultados obtenidos, discutirlos y arribar a conclusiones sólidas se aplicó la triangulación metodológica, la cual según refiere Patton (2002), consiste en la verificación y comparación de datos recogidos por diferentes técnicas, lo que permite analizar una situación desde diversos ángulos y al hacer esto, se

cree que las debilidades de cada estrategia en particular no se sobreponen con las otras y que en cambio sus fortalezas si se suman. Al respecto Denzin (1990), señala que por lo menos el uso de tres técnicas, es una garantía de fiabilidad o robustez y asimismo sirve para reducir las replicaciones y también suprimir la incertidumbre de un solo método.

Estos resultados concuerdan con lo que se señaló en el marco teórico, en el sentido que en la esfera de lo pedagógico la enseñanza de la ciencia está referida más hacia el aspecto cognitivo y no a potenciar su aplicación en la vida real o en problemas donde se requiera aplicar este conocimiento. Al analizar las ideas que tienen los estudiantes sobre la promoción de la salud, encontramos coincidencia entre “José Antonio Encinas” y “Alejandro Sánchez Arteaga” que priorizaron la relación con la ayuda a las personas, informar e informarse. En el caso de “Gran Amauta” y “Alejandro Sánchez Arteaga” priorizaron más bien la relación con la prevención y la protección

Se puede concluir que las ideas de los estudiantes acerca de la promoción de la salud tienden hacia el enfoque principal de esta propuesta, que es la toma de conciencia de los 97 problemas de salud y la adquisición de actitudes y habilidades adecuadas para participar activamente en la solución comunitaria.

2. Las estrategias de enseñanza para la promoción de la convivencia

intercultural planificadas en las sesiones de aprendizaje de una I.E de la selva de Satipo, del 2015, presentada por Farfán Falcón, Milagros Elisa, en la cual nos menciona:

En este mundo tan diverso y complejo la competencia de saber convivir juntos se torna en un tema muy demandante en todas las sociedades y su abordaje implica, necesariamente, el desarrollo de la educación para la convivencia intercultural desde muy temprana edad y desde todos los contextos educativos, es por ello que partimos de la interrogante ¿Cuáles son las estrategias de enseñanza planificadas por los docentes en sus sesiones de aprendizaje que promueven la convivencia intercultural en los estudiantes de 5to grado del nivel secundario de una I.E. de Satipo?, la respuesta se encontrará durante el análisis de la categoría de estudio, estableciendo relaciones entre sus subcategorías. El objetivo principal de la investigación es describir las estrategias de enseñanza que promueven la convivencia intercultural, planificadas por los docentes en sus sesiones de aprendizaje para los estudiantes del 5to grado del nivel secundario de una I.E. de Satipo. Ello se abordará desde la tipología de las estrategias, de los contenidos y de los materiales educativos. La investigación es cualitativa de nivel exploratorio, basada en el método de investigación documental y la técnica de análisis de documentos.

3. Las estrategias didácticas y su relación con el aprendizaje de las ciencias sociales en los alumnos de primer año de secundaria de la I.E. Miguel Cortés de Castilla, 2011. (Piura) presentado por Zósimo Domínguez Morante, quien en su trabajo nos dice:

La misión noble de la escuela y la de sus maestros se da en el proceso enseñar y aprender. En el contexto escolar, el alumno se ve influenciado en el desarrollo de su estructura cognitiva, lo cual implica, que en esta etapa ha de poner en práctica y ampliar sus capacidades orientadas a organizar su estructura cognitiva, favorecer el logro de aprendizajes y obtener mejores logros en su rendimiento académico.

Un docente debe ser capaz de conocer la naturaleza misma de las situaciones de enseñanza – aprendizaje, en la que la concurrencia de muchas variables que intervienen y la multi causalidad de los fenómenos hacen difícil la planificación didáctica. Si bien se concuerda en afirmar que quienes aprenden son los educandos de nuestras aulas, es fundamental conocer la metodología o forma de enseñar que permita manejar los tiempos, los agrupamientos, utilizar los espacios, la organización de los contenidos, el papel que deben desarrollar los alumnos y el docente mismo, etc. También está la necesidad de disponer de criterios y de referentes que permiten establecer enfoques didácticos adecuados para ayudar a los educandos en su proceso de construcción de significados sobre los contenidos escolares.

Los resultados de la investigación establecen que las estrategias didácticas que se utiliza en el aprendizaje de las ciencias sociales sí reúne las características adecuadas para el logro de aprendizajes significativos en los alumnos del primero de secundaria de la I.E. Miguel Cortés de Castilla - Piura, llegando a estas conclusiones.

- 1.- Los docentes utilizan estrategias didácticas configuradas por métodos, técnicas, procedimientos y materiales didácticos en el área curricular de ciencias sociales específicamente en el componente historia y geografía. Estas estrategias corresponden a una metodología operativa participativa con lo cual promueven el saber y enseñan a aprender; hacen del educando un sujeto disciplinado, creativo y original. Aunque con ciertas limitaciones de orden económico para su elaboración y uso, los docentes están capacitados para su aplicación.
- 2.- Los métodos didácticos que con mayor frecuencia utilizan los docentes para la enseñanza de las ciencias sociales, es el método de tareas y deberes; el socializado – individualizado y también el método dialógico. Su aplicación ha contribuido al logro de una mejor integración en los educandos, un mejor desenvolvimiento para hacer tareas en grupo, así como desarrollo de sentimiento de vida en comunidad, en un clima de respeto hacia los otros, como así se determina cuando se analizan los logros de aprendizaje alcanzados.
- 3.- Las técnicas didácticas que más ponen en práctica los docentes de ciencias sociales por lo general, son las técnicas de las tareas escolares y la exposición didáctica. También utilizan el diálogo simultáneo y trabajo grupal, lo cual es insuficiente dado el carácter de los contenidos que debe procurar lograr el educando en esta área curricular. Con estas estrategias será difícil hacer un educando analítico y crítico; sin aptitud para aplicar información en la solución de problemas propios que concierne a esta área curricular.
- 4.- Los procedimientos didácticos que utilizan los docentes, son el procedimiento inductivo, el procedimiento sintético o comparativo y el analógico, en este orden. El docente

reconoce que este tipo de procedimientos son los que más deben estar en el aula por su carácter motivador y su facilidad para la participación. Ayudan a comprender que en un fenómeno u objeto hay que conocer sus partes, manejar los datos particulares que permitan establecer comparaciones o analogías.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general.

Determinar la relación que existe entre el don de mando de los cadetes al mando de la compañía de aspirantes y la estrategia de enseñanza en su etapa de formación básica AF-2016.

1.6.2. Objetivos específicos.

1.6.2.1. Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre el comando de los cadetes y estrategias de enseñanza de la compañía de aspirantes en su etapa de formación básica AF-2016.

1.6.2.2. Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre el comando de la compañía de cadetes y las estrategias de enseñanza de la compañía de aspirantes en su etapa de formación básica AF-2016.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.

2.1. Bases teóricas. Antecedentes de la Investigación

2.1.2. Don de mando de los cadetes. V-1

La habilidad para manejar hombres es el arte del mando e incluye la comprensión, el análisis, la previsión y el control de la conducta de los mismos. El comandante (Jefe) puede cumplir en mejor forma sus tareas si realiza un esfuerzo constante para comprenderse mejor a sí mismo y para comprender a sus subordinados. No necesita tener el entrenamiento de un psicólogo, pero debe tener el conocimiento cabal de los factores básicos que gobiernan la conducta humana a fin de obtener el máximo rendimiento de sus hombres; esto es, para capacitar sus reacciones favorables y eliminar o reducir las desfavorables.

Diferencias individuales:

1.- Todos los hombres son diferentes entre sí. La personalidad individual es la suma de características mentales, emocionales y físicas; del medio ambiente en que vive y de su preparación profesional. Estas características varían de un individuo a otro.

a.- Las características mentales y físicas ayudan a determinar los tipos de trabajos para los cuales un individuo es más recomendable. Indican también la intensidad de trabajo físico que es capaz de realizar.

b.- Las características emocionales son elementos de una personalidad del soldado o la persona. La forma cómo un éste, reacciona ante un problema difícil, ante el peligro y las penalidades debe ser comprendida por el comandante.

Bajo presión, un hombre puede enfadarse, dejar de realizar una empresa o abandonarla, o bien puede reaccionar calmadamente.

2.- No solo es única la personalidad individual, sino que también varía constantemente. Un hombre cambia mental, emocional y físicamente, con la madurez y la experiencia. En modo general, son tres los factores que influyen en la conformación de la personalidad.

a.- Herencia: Cada persona hereda muchas características de sus padres. Un individuo puede heredar la capacidad mental o la potencia de crecimiento de un modo u otro, los límites superiores del potencial que hereda, depende del medio ambiente que lo rodea y de sus experiencias humanas.

b.- Medio Ambiente: Constituyen el medio ambiente aquellos aspectos exteriores que se mantienen inalterables en la vida del soldado o la persona, como son: La familia a la cual pertenece, la iglesia y las escuelas a las que concurre, el tipo de alimentos que consume, etc., todo esto tiene efecto decisivo en su personalidad. El medio ambiente en que vive un individuo, puede acelerar o retardar el desarrollo de la capacidad mental que hereda.

c.- Experiencias Humanas: Dos personas gemelas pueden criarse en el mismo medio ambiente, pero en ellas se desarrollarán personalidades diferentes. La una encontrará

experiencias diferentes de la otra, por Ejemplo: la una puede ser alta, la otra de mediana estatura. Las experiencias que cada persona sufra, los afectarán mental y físicamente.

d.- Las raíces de la conducta humana: Existen ciertas condiciones que hacen que el comportamiento de un individuo, tenga la aceptación de las demás y satisfaga al individuo mismo. Estas condiciones o raíces de comportamiento, pueden ser descritas, “necesidades humanas básicas”. Algunas son: físicas, otras las adquirimos durante el transcurso de la vida.

e.- Adaptación del soldado:

1.- Cuando un individuo ingresa a la institución militar, deja atrás un medio ambiente al cual se había adaptado y entra en otro lleno de condiciones extrañas. Este individuo debe lograr adaptaciones de carácter mental, emocional y físico, aplicar métodos diversos para conseguir sus aspiraciones y elegir otras, si esto logra cumplir el soldado estará adaptado a la vida militar, pero si las frustraciones son muchas el soldado no estará adaptado a esta vida.

2.- La adaptación del individuo es un serio problema para la institución militar y para sí mismo. La falta de adaptación provoca la separación del servicio de muchos soldados en forma permanente o transitoria sea por imperfección o enfermedades mentales durante la instrucción o la guerra.

Principios del don de mando

Durante siglos los líderes militares han dirigido su personal exponiéndolos a condiciones hostiles e incluso al riesgo hasta de perder la vida, todo en función de cumplir con la tarea asignada. ¿Cómo lo hacen? ¿Cómo logran convencer a su personal para ir a la guerra? ¿Cómo se consigue esta lealtad casi irrevocable? ¿Es aplicable este modelo a la dirección de personal fuera del ámbito militar?

Una revisión de varios de los manuales de liderazgo de las diferentes academias de guerra latinoamericanas, desemboca en una coincidente conclusión: 12 Principios del don de mando, estos principios sugieren conductas y acciones que deben ser seguidas por los líderes o comandantes a fin de cumplir con los objetivos que le son asignados en un entorno sustentado en confianza y lealtad de su personal. Estos principios son como una forma de llave que permitirá compensar el cumplimiento de la Misión con la administración del capital humano.

A continuación se presenta la recopilación de los 12 Principios que históricamente han regido la conducción del personal militar y que pudieran, una vez adaptados a nuestra cotidianidad, brindarnos resultados extraordinarios.

Conozca su trabajo.

Para conocer su trabajo, el jefe debe poseer un amplio campo de conocimientos y tratar constantemente de mejorarlos mediante el estudio y la experiencia.

Es importante que los métodos y procedimientos de organización, administración e instrucción del personal sean comprendidos. Para el conocimiento de su trabajo, el jefe debe poseer un entendimiento claro de las relaciones humanas. Debe tener conocimiento de los deberes, responsabilidades y problemas de sus subordinados. Debe lograr saber tanto de su trabajo como humanamente le sea posible aprender.

Conózcase a sí mismo y preocúpese por su propio mejoramiento.

Un autoanálisis objetivo es el primer requisito para el jefe. Este no puede dirigir a otro si no se domina así mismo. No es suficiente para el jefe el estar meramente enterado de sus capacidades y 100 limitaciones. Una vez que éstas han sido determinadas, debe hacerse un esfuerzo sincero para retener y mejorar sus capacidades, eliminar sus limitaciones y debilidades.

Conozca a su gente y preocúpese por el bienestar de ellos.

Por medio de la observación y el contacto personal, el líder reconoce las diferencias entre los individuos, y está más capacitado para saber cómo sus hombres reaccionarán en diversas circunstancias. El conocimiento y comprensión de cómo actuarán sus hombres lo capacita para un empleo más efectivo de ellos. Mediante este conocimiento, el líder puede anticiparse a proveer sus necesidades y ganar su confianza, respeto y cooperación, si hace un esfuerzo sincero en pro de su bienestar.

Mantenga a su equipo bien informado.

Los miembros de la organización desean, por lo regular, saber lo que van a hacer y qué tal lo hicieron una vez que su tarea ha sido ejecutada. El ejecutante es mucho más efectivo cuando comprende su misión, la situación y el objetivo de la tarea que le ha sido asignada. La información motiva a los hombres y los capacita para ejercitar una mayor iniciativa en cualquier situación que pueda presentarse. El estar informado aleja los rumores.

Dé el ejemplo.

Haga usted mismo lo que espera de sus hombres. Estos, en una forma instintiva, hacen de la conducta de sus jefes el patrón de la suya. Mediante el ejemplo suyo, usted será capaz de establecer normas para su unidad y ganar el respeto y la subordinación espontánea de sus hombres. Si el jefe ha destruido el respeto mutuo que debe existir entre él y sus subordinados habrá poca oportunidad para que ejerza su don de mando.

Cerciórese que la tarea ha sido entendida, supervisada y cumplida.

Pocas tareas son apropiadamente cumplidas, si no han sido impartidas órdenes claras y precisas. No es suficiente el solo hecho de entregar las órdenes. El gerente debe cerciorarse de que sus órdenes han sido entendidas.

Relación existente entre el comando y el mando

Mando autoritario y mando persuasivo: En amplio sentido, hay dos clases de mando: El mando Autoritario y el mando Persuasivo. En el primero domina el uso impositivo de la autoridad o poder. El segundo considera al elemento humano con todas sus complejidades y sus diferencias en cuanto se refiere a sus capacidades y limitaciones de orden mental, emocional y físico de los individuos. En gran parte, el Comandante persuasivo fundamenta su habilidad de mando en el ejemplo y la capacidad, imponiendo elevadas normas de disciplina y eficiencia para si mismo y para sus subordinados. Un Comandante normalmente ejercita el mando persuasivo, pero puede ser autoritario para hacer frente a alguna situación.

Objetivo del mando militar: El objetivo del mando militar es crear y mantener una organización que, con lealtad y unidad de acción voluntaria, cumpla cualquier tarea asignada e inicie, si es del caso, acción conveniente en ausencia de órdenes. Dicho en otros términos, el objetivo es desarrollar y mantener una organización eficaz. La correcta aplicación de los principios del mando que haga el comandante, puede crear una organización eficiente y bien disciplinada, poseedora de una elevada moral y un gran espíritu de cuerpo.

Emplee su unidad de acuerdo con sus capacidades: Para emplear debidamente una unidad, el Comandante debe tener un conocimiento completo de sus capacidades y limitaciones. Debe asignar a los hombres deberes que estén de acuerdo con sus capacidades. Para emplear su unidad debe asegurarse que la misión sea factible de

cumplir. El fracaso en el cumplimiento de la misión produce pérdida de confianza, lo cual a su vez destruye la eficiencia y causa la pérdida de la moral y del espíritu de cuerpo. Sin embargo, en ocasiones, cuando la situación lo exija, los individuos deben ser obligados sin vacilación a llegar más allá de sus capacidades, a fin de obtener una victoria rápida y económica o evitar una derrota costosa.

-Capacitación de Profesores civiles en docencia universitaria.

Como en toda Institución, ya sea civil o militar, lo que predomina es el mando y comando de su personal, pero para que esto se logre se debe capacitar a todo su personal de acuerdo a la jerarquía a la que pertenece o ejerce. Tal es el caso que aquí en la Escuela Militar de Chorrillos, Alma Mater del Ejército del Perú, todo el profesorado civil que labora y enseña dentro de las aulas de esta institución debe estar bien capacitado en docencia superior o universitaria, para que los cadetes recibamos de ellos una óptima instrucción y enseñanza, lo cual hará que tengamos más facultades de desenvolvimiento dentro de nuestras obligaciones y necesidades para el bienestar y prestigio de nuestra alma mater, Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Recordemos que no es suficiente que un maestro o instructor haya concluido satisfactoriamente su formación inicial en una universidad, instituto pedagógico o escuela norma, sino que es necesario que se actualice permanentemente o se capacite en docencia universitaria para que le permite mantenerse al día en los enfoques educativos, metodologías y didácticas como también en los avances de la ciencia y la tecnología en

los diferentes campos de la educación, ya que aquí en la EMCH se requiere maestros competentes y competitivos,

-Capacitación de instructores militares

Al igual que los profesores civiles deben tener una capacitación de primera, también los instructores militares lo necesitan y con más justa razón porque son ellos los que más conviven con los cadetes día a día y a cada momento y son ellos los responsables de todo cuanto ocurra dentro de la institución en razón de mando o eficacia en los comandos u órdenes ya que en una institución militar se rige por esto y son los instructores militares los que tienen sobre sus hombros toda la responsabilidad para que esto se cumpla. Respetamos y alabamos su abnegada labor de nuestros instructores dentro y fuera de la institución lo que en la mayoría de los casos se convierte en comandante con las siguientes responsabilidades:

1.- El comandante tiene dos responsabilidades básicas: El cumplimiento de su misión y el bienestar de sus hombres. Estas dos responsabilidades son de igual importancia. Sin embargo, en caso de presentarse un conflicto en la mente del comandante respecto a estas responsabilidades, debe dar precedencia a la misión. Normalmente, el cumplimiento eficaz de la misión que contribuirá a dar satisfacción a la responsabilidad relacionada con el bienestar de los hombres.

2.- Las responsabilidades básicas no pueden ser delegadas por un comandante a sus subordinados. Solo el comandante debe tomar sobre sí la responsabilidad de la posición que ocupa. La decisión, por consiguiente, es atributo y obligación exclusiva del

comandante. Existe muchas actividades que, dentro de ciertos límites puede delegar entre sus subordinados auxiliares inmediatos, pero solo a él le corresponde decidir en plenitud de atribuciones.

-Inteligencia emocional

Según Daniel Goleman: El concepto de inteligencia emocional ha llegado a prácticamente todos los rincones de nuestro planeta, en forma de tiras cómicas, programas educativos, juguetes que dicen contribuir a su desarrollo o anuncios clasificados de personas que afirman buscarla en sus parejas. Incluso la UNESCO puso en marcha una iniciativa mundial en 2002, y remitió a los ministros de educación de 140 países una declaración con los 10 principios básicos imprescindibles para poner en marcha programas de aprendizaje social y emocional.

Sorprendido ante el efecto devastador de los arrebatos emocionales y consciente, al mismo tiempo, de que los tests de coeficiente intelectual no arrojaban excesiva luz sobre el desempeño de una persona en sus actividades académicas, profesionales o personales, Daniel Goleman ha intentado desentrañar qué factores determinan las marcadas diferencias que existen, por ejemplo, entre un trabajador estrella y cualquier otro ubicado en un punto medio, o entre un psicópata asocial y un líder carismático.

Su tesis defiende que, con mucha frecuencia, la diferencia radica en ese conjunto de habilidades que ha llamado “inteligencia emocional”, entre las que destacan

el autocontrol, el entusiasmo, la empatía, la perseverancia y la capacidad para motivarse a uno mismo. Si bien una parte de estas habilidades pueden venir configuradas en nuestro equipaje genético, y otras tantas se moldean durante los primeros años de vida, la evidencia respaldada por abundantes investigaciones demuestra que las habilidades emocionales son susceptibles de aprenderse y perfeccionarse a lo largo de la vida, si para ello se utilizan los métodos adecuados.

Comandar. Este vocablo se define (en milicia) en ordenar, disponer, prescribir, dictar, dirigir, gobernar o conducir en una tropa, ejército, milicia, destacamento, patrulla, vanguardia, avanzada, flota o de una fuerza armada o de una embarcación marina.

La acción de comandar va más allá de la acción de liderar; gracias a la formación característica del militar aceptamos que un comandante para serlo debe primero ser un líder. Esta es la norma por seguir. Se infiere que es esencial la preparación continua del oficial en los diferentes niveles de comando a fin de poder lograr un desarrollo profesional adecuado que le permita asumir las responsabilidades crecientes que le impone la carrera.

Compañía. Una compañía, en el ámbito militar, es una unidad militar de infantería integrada por 70-250 hombres, y es equivalente a los escuadrones de caballería y baterías de artillería. Se compone normalmente por entre 3 y 5 secciones de distinto tipo según el país y el ámbito táctico para el que se esté adiestrando.

Compañía de Aspirantes. Aquí en la Escuela Militar de Chorrillos “CFB” se entiende como Compañía al conjunto o grupo de Alumnos cadetes de cada año, por tal motivo se dice que:

Aspirante es el cadete que llega a ingresar a la Escuela y se mantiene como tal con este nombre (aspirante) por el lapso de un año, que luego en el siguiente año recién es cadete de primer año y así sucesivamente hasta llegar al cuarto año que egresa, en total estudia cinco años.

2.1.3. Estrategia de enseñanza. V-2

Formar un ciudadano pensador, crítico, constructor de sus propios procesos de aprendizaje y además creativo es una de las finalidades de la educación peruana en sus distintos niveles y modalidades. Esta preocupación está orientada a ofrecer al instructor interesado, un conjunto de ideas conceptuales y de estrategias para que sean aplicadas en el aula. El enfoque que sirvió de fundamentación al trabajo fue el constructivista. El estudio le permitirá al instructor reflexionar y a la vez estimularlo a reconstruir su praxis educativa y también inducirlo a generar nuevas propuestas en esta área del conocimiento.

Si la sociedad está en cambio permanente por efecto de la transformación del conocimiento se requiere para ello, la necesidad de transformar los modelos y esquemas de pensamiento, al respecto Lanz (1999), señala que, para lograrlo se necesita formar un ciudadano con un conjunto de competencias básicas, entre las cuales cabe mencionar: capacidad de opinar, participación activa y cooperativa, capacidad para criticar y crear, y la

de producir intelectualmente, entre otras. En este sentido, para que se logren estas competencias se requiere la participación del docente, que con una función integradora y el uso de herramientas de comunicación podrá lograr en sus alumnos la organización, la socialización del ser y el compromiso con el otro de manera constructiva. Para que esto sea posible, Ibáñez (1999), señala que: “El profesor necesita conocer bien los fundamentos, las condiciones y técnicas de su profesión, con el fin de hacer más eficaz su colaboración en el proceso de aprendizaje”. Además, debe ser “...un profesional de la educación que sea simultáneamente creativo, responsable, gestor de proyectos y programas de innovación educativa, y que sea especialista en un área del quehacer educativo” (Alanis, 2001). Como respuesta, las autoras se interesan en primer lugar en reflexionar acerca de la manera de aplicar los enfoques constructivista al quehacer pedagógico en la enseñanza y el aprendizaje, basados en el uso de estrategias constructivas, que le permitan al docente propiciar clases activas, de aula abierta, flexibles, aprendizajes significativos, el aprender a aprender, el aprender a pensar, con el propósito de mejorar la calidad del proceso de enseñanza y aprendizaje y, por consiguiente, contribuir a elevar el rendimiento académico y personal del alumno. Por lo anterior, se espera que esta información sirva de apoyo y reflexión al docente en la revista ciencias de la educación Año 4 • Vol. 2 • N° 24 • Valencia, Julio-Diciembre 2004 PP. 69-90 71 aplicación de estrategias en sus cursos y le abra una posibilidad didáctica de facilitar el aprendizaje en sus alumnos y ellos puedan lograr las habilidades y destrezas necesarias para el cumplimiento de los objetivos educativos propuestos.

Clasificaciones y funciones de las estrategias de enseñanza

A continuación presentaremos algunas de las estrategias de enseñanza que el docente puede emplear con la intención de facilitar el aprendizaje significativo de los cadetes. Las estrategias seleccionadas han demostrado, en diversas investigaciones (véase Díaz Barriga y Lule, 1977; Mayer, 1984, 1989 1990; West, Farmer y Wolff, 1991) su efectividad al ser introducidas como apoyos en textos académicos así como en la dinámica de la enseñanza (exposición, negociación, discusión, etc.) ocurrida en la clase.

Las principales estrategias de enseñanza son las siguientes:

- Objetivos o propósitos del aprendizaje
- Resúmenes
- Ilustraciones
- Organizadores previos
- Preguntas intercaladas
- Pistas tipográficas y discursivas
- Analogías
- Mapas conceptuales y redes semánticas
- Uso de estructuras textuales

Entre la planificación y la acción - Por Rebeca Anijovich Silvia Mora grupo editor Buenos Aires (Argentina) Primera edición: 2009

¿Cuánto tiempo dedicamos los docentes a pensar en cómo enseñar, a buscar recursos interesantes y pertinentes al campo disciplinar, a escribir las consignas de trabajo, a organizar los modos de agrupamiento, los recursos, el tiempo disponible, la evaluación?

¿Por qué, a pesar de tener un plan elaborado, a veces, no resulta como lo habíamos anticipado? Y cuando sí resulta, ¿de qué depende que nuestra programación didáctica funcione! Probablemente, la respuesta más inmediata sea que la clase funciona cuando todos los componentes de la programación son coherentes entre sí; válidos para el contenido que se ha de enseñar, relevantes para el docente y significativos para el grupo de alumnos destinados. Pero aun así sabemos que, en ocasiones, docentes con experiencia tienen la sensación de fracaso en alguna de sus clases, al mismo tiempo que algún docente principiante logra una clase satisfactoria sin poder explicarse por qué. O un docente experimenta una clase excelente y, cuando la repite el año siguiente, en un grupo con características similares, los resultados no son los que esperaba. Para pensar con mayor profundidad en el cómo de la enseñanza, mencionaremos los siguientes tópicos:

- a. Las estrategias de enseñanza.
- b. Las actividades, los intereses y las rutinas.
- c. Los nuevos desafíos que nos presentan los alumnos de hoy.
- d. Las buenas prácticas de enseñanza.

Formación básica

La Etapa de Formación Básica en la Escuela Militar de Chorrillos “CFB” se considera al año de aspirante y el primer año de estudios que el ya cadete lleva dentro de su carrera profesional militar que al culminar se convierte en un oficial.

2.2. Definición de Términos

El mando. Puede surgir de los distintos roles que cumplen los actores sociales. Así los padres mandan sobre sus hijos, los maestros sobre sus alumnos o los jefes sobre sus empleados.

Don de mando. Es el arte de imponer nuestra voluntad sobre otros en forma de tal de obtener obediencia, confianza, respeto y cooperación leal. Las características del Don de Mando son: Integridad, conocimiento, confianza, coraje físico y moral, autoridad decisiva, iniciativa, tacto, justicia, juicio, entusiasmo, abnegación, porte, resistencia y lealtad.

Los principios del Don de Mando son: conocer su trabajo, conocerse uno mismo preocupándose por mejorar, conocer a su gente preocupándose por su bienestar, mantener a su grupo bien informado, dar el ejemplo, cerciorarse que la orden sea entendida, supervisada y cumplida, entrenar al grupo para que trabaje en equipo, tomar decisiones correctas y oportunas, buscar responsabilidades y desarrollar el sentido de responsabilidad entre los subordinados, emplear su comando bajo sus capacidades, hacerse responsable por las acciones de su grupo y ser firme pero justo

Mando militar. Es el arte de influir y dirigir a los hombres, de manera de obtener de ellos su obediencia voluntaria, confianza, respeto y cooperación leal en beneficio del cumplimiento de la misión. En resumen, es la habilidad para manejar hombres dentro de una Institución militar.

Estrategia de Enseñanza: “Son procedimientos que el agente (Instructor) de enseñanza utiliza en forma reflexiva y flexible para promover el logro de aprendizajes significativos en los alumnos” (Mayer, 1984; Shuell, 1988; West, Farmer y Wolf, 1991).

Etapas de Formación Básica. Es una etapa de adoctrinamiento que todo militar tiene que pasar porque pasa de una vida civil a una vida castrense, normalmente esta etapa son tres meses en una escuela de formación.

CAPITULO III: MARCO METEODOLOGICO

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis General

- **Hipótesis General Alterna(H_a)**

El don de mando de los cadetes al comando de la compañía de aspirantes está directamente relacionado con la estrategia de enseñanza en su etapa de formación básica AF-2016

- **Hipótesis General Nula(H₀)**

El don de mando de los cadetes al comando de la compañía de aspirantes no está directamente relacionado con la estrategia de enseñanza en su etapa de formación básica AF-2016

3.1.2 Hipótesis Específicas

- **Hipótesis Específica Alterna 1(H_{a1})**

El comando de cadetes está directamente relacionado con la estrategia de enseñanza de la compañía de aspirantes en su etapa de formación básica AF-2016

- **Hipótesis Específica Nula 1(H₀₁)**

El comando de cadetes no está directamente relacionado con la estrategia de enseñanza de la compañía de aspirantes en su etapa de formación básica AF-2016

- **Hipótesis Específica Alterna 2(Ha2).**

El comando de la compañía de cadetes está directamente relacionado con la estrategia de enseñanza de la compañía de aspirantes en su etapa de formación básica AF-2016

- **Hipótesis Específica Nula 2(Ha2)**

El comando de la compañía de cadetes no está directamente relacionado con la estrategia de enseñanza de la compañía de aspirantes en su etapa de formación básica AF-2016

3.2 Variables

3.2.1 Definición Conceptual

V 1. Don de mando.

Es una estrategia que se puede utilizar frente a cualquier problema específicamente militar, para dar solución a un problema de un manera precisa y clara siempre y cuando se haga correctamente.

Don de mando, es la autoridad que una persona en servicio activo ejerce legalmente sobre sus subordinados en virtud de su jerarquía, cargo o comisión. Involucra el ejercicio de las actividades de don de mando y de administración con base en las leyes y reglamentos vigentes. Es el poder legítimo de que dispone un comandante para dirigir al personal a sus órdenes y tomar decisiones dentro del alcance de su posición, grado o jerarquía.

V 2. Estrategia de enseñanza

Las estrategias de enseñanza son los procedimientos, actividades, técnicas, métodos, etc. que emplea el maestro para conducir el proceso. Diversas son las técnicas que pueden utilizarse en dicho proceso, aquí es muy importante la visión que el docente tenga, para poder adecuarla a la experiencia de aprendizaje, ya que no todas logran el mismo nivel de aprendizaje, por lo tanto, es importante que las conozca plenamente para aplicarla adecuadamente.

Las estrategias de aprendizaje, son todas las actividades y procesos mentales que el alumno realiza para afianzar el aprendizaje, las cuales deben ser previamente diseñadas por el maestro, ya que al igual que las estrategias de enseñanza, cada una de las actividades persigue un propósito diferente y por consiguiente, logran un aprendizaje diferente.

Cuando el docente realmente quiere lograr un aprendizaje significativo en los educandos, es necesario e importante que conozca diversas estrategias y además, sepa adecuarlas a cada experiencia, y así, conducir al alumno por el camino del conocimiento, haciendo de ellos individuos competentes.

Dimensiones:

Comando de cadetes. Cuando el cadete al comando da órdenes a un elemento o integrante de la compañía o grupo que está bajo su mando para la realización de un objetivo o misión.

Comando de compañía de cadetes. cuando el Cadete al comando da órdenes al conjunto de elementos de la compañía o grupo que comanda y está a su mando para realizar un objetivo o misión.

Para concretar la realización completa de los objetivos o misiones trazadas el cadete al comando tendrá que valerse o hacer uso de algunas sub dimensiones como las siguientes:

Apoyo pedagógico o didáctico. (Actividad diferencial de otras organizaciones sociales)

- Los vínculos que los actores construyen con los modelos didácticos.
- Las modalidades de enseñanza
- El valor otorgado a los saberes
- Los criterios de evaluación
- Las teorías de la enseñanza.

Apoyo Académico. (Estilo de funcionamiento)

- Los organigramas
- La distribución de las tareas
- La división del trabajo
- Los canales de comunicación formal
- El uso del tiempo y de los espacios

Apoyo Administrativo. (cuestiones de gobierno y control)

- La planificación de las estrategias
- Consideración de los recursos humanos y financieros
- El control de las acciones propiciadas
- El manejo de la información.

3.2.2 Definición Operacional

Don de mando.- Permite desarrollar habilidades, capacitar, realizar simulaciones y simulacros, reforzar conocimientos e inclusive evaluar cantidad y la calidad del aprendizaje, son motivadores involucran de manera directa a los cadetes con la actividad, ayudan al abordaje de temáticas complejas, permiten trabajar al mismo tiempo con grupos de cadetes de diferentes niveles y que estos interactúen.

Estrategia de enseñanza. Es aquella que se integra a nuestros conocimientos y que después se puede poner en práctica en la situación adecuada. Teniendo en cuenta que si la estrategia de enseñanza ha sido correcta y eficaz, el aprendizaje será eficiente y completo por parte de los alumnos cadetes.

Cuando el docente realmente quiere lograr una enseñanza y un aprendizaje significativo en los educandos, es necesario e importante que conozca diversas estrategias y además, sepa adecuarlas a cada experiencia, y así, conducir al cadete por el camino del conocimiento, haciendo de ellos, individuos competentes.

Operacionalización de variables

| VARIABLE | DIMENSION | INDICADOR | ITEM |
|----------------------------------|---------------------------------------|--------------------------------|----------------------|
| V-1 Don de mando | -Comando individual de los cadetes | -Liderazgo | Cuestionario1 1 |
| | | -Mando | 2 |
| | | -Carácter | 3 |
| | | | 4 |
| | | | 5 |
| | -Comando de la compañía de cadetes | -Autoridad | 6 |
| | | | 7 |
| | | | 8 |
| | | | 9 |
| | | -Inteligencia emocional | 10 |
| V-2 Estrategias de enseñanza. | -Actitudinal | Valores y Actitudes | Cuestionario 2 11 |
| | | | 12 |
| | | | 13 |
| | | | 14 |
| | -Cognitivo | -Teoría sobre Don de mando. | 15 |
| | | | 16 |
| | | | 17 |
| | | | 18 |
| | | | 19 |
| | | | 20 |
| -Procedimental | -Capacidades y destrezas | | |

3.3 Metodología

3.3.1 Tipo de estudio

El presente trabajo es básico, Descriptivo y correlacional ya que se seleccionan una serie de conceptos o variables y se mide cada una de ellas independientemente de las otras, con el fin, precisamente, de describirlas.

Con estos estudios buscamos especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno. El énfasis está en el estudio independiente de cada característica, es posible que de alguna manera se integren la mediciones de dos o más características con en fin de determinar cómo es o cómo se manifiesta el fenómeno. Pero en ningún momento se pretende establecer la forma de relación entre estas características.

De acuerdo con los objetivos planteados, el investigador señala el tipo de descripción que se propone realizar. Acude a técnicas específicas en la recolección de información, como la observación, las entrevistas y los cuestionarios. La mayoría de las veces se utiliza el muestreo para la recolección de información, la cual es sometida a un proceso de codificación, tabulación y análisis estadístico.

Puede concluir con hipótesis de tercer grado formuladas a partir de las conclusiones a que pueda llegarse por la información obtenida.

Los estudios correlacionales pretender medir el grado de relación y la manera cómo interactúan dos o más variables entre sí. Estas relaciones se establecen dentro de un mismo contexto, y a partir de los mismos sujetos en la mayoría de los casos.

Por ejemplo, un estudio correlacional puede intentar determinar si individuos con una puntuación alta en una variable también tiene puntuación alta

en una segunda variable y si individuos con una baja puntuación en una variable también tienen baja puntuación en la segunda. Estos resultados indican una relación positiva.

En otros casos la relación esperada entre las variables puede ser inversa. Los sujetos con puntuaciones altas en una variable pueden tener puntuaciones bajas en la segunda variable y viceversa. Esto indica una relación negativa.

3.3.2 Diseño

El diseño fue no experimental, es decir, no se manipulo variable alguna sino que se observó el fenómeno tal y como se dio en su contexto natural en un momento determinado, para posteriormente evaluarlo y establecer la consistencia fundamental de llegar a saber las relaciones causales entre las variables de estudio.

3.4 Población y muestra

La población a delimitar la investigación, estará conformada por 120 cadetes aspirantes de la EMCH. En tanto para la muestra, se ha considerado un tamaño de 60 cadetes aspirantes.

La presente investigación siguió el método hipotético-deductivo, el cual posee varios puntos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de hipótesis

para explicar dicho fenómeno, deducción de las consecuencias de la propia hipótesis y verificación de los enunciados.

3.5 Método de Investigación

La presente investigación siguió el método hipotético-deductivo, el cual posee varios puntos esenciales: observación del fenómeno a estudiar, creación de hipótesis para explicar dicho fenómeno, deducción de las consecuencias de la propia hipótesis y verificación de los enunciados.

3.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- **Descripción de los instrumentos.**

Los Instrumentos de recolección de datos consistieron en la observación de situaciones específicas, lectura y análisis de informes, y aplicación de cuestionarios.

Para la observación se utilizó la técnica mixta: participante y no participante, es decir, en algunos casos se observó directamente los hechos relacionados con las variables de estudio, y en otros, se preguntó a una muestra representativa sobre la problemática derivada de la relación entre el don de mando de los cadetes al comando de compañía de cadetes y la estrategia de enseñanza, a fin de obtener datos conductuales sobre dicho aspecto, los que ayudaron a la de construcción del instrumento de recogida de datos (observación) fueron los siguientes:

En cuanto al análisis documental, por un lado, los investigadores reunieron la totalidad de los informes después del análisis sobre el tema central de investigación; de otro

lado, se realizó una lectura pormenorizada y análisis del contenido de la bibliografía para extraer los criterios generales de su aplicación,

Todas las preguntas serán precodificadas, siendo sus opciones de respuesta las siguientes:

| | |
|-------|---|
| Alto | 1 |
| Medio | 2 |
| Bajo | 3 |

Todas las preguntas reflejan lo señalado en el diseño de la investigación al ser descriptivas-explicativas (causales).

Las preguntas del cuestionario están agrupadas por indicadores de la variable independiente con lo cual se logra una secuencia y orden en la investigación.

- **Validez y confiabilidad de los instrumentos**

- Trabajos de investigación realizados en nuestro país y en el extranjero que se indican en los antecedentes de la investigación,
- Para validar los instrumentos se someterán los ítems a juicio de cinco expertos, los cuales evaluarán y asignarán un atributo para cada ítem, en base a estos resultados se procederá a llenar la hoja resumen de opinión de expertos para determinar el atributo promedio que corresponde a cada ítem. Los ítem que obtuvieran un promedio menor a 80 puntos, serán desestimados o modificados en su estructura.

- Para establecer la confiabilidad de los instrumentos se implementará una prueba piloto de 30 encuestas para luego someter los resultados de dichos instrumentos a la prueba del Alfa de Cronbach. Se aceptará solo aquellos instrumentos que obtuvieran un atributo mayor a 0.8 de coeficiente de confiabilidad:

- **Confiabilidad del instrumento**

- V1: Don de mando

| Estadísticos de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,851 | 10 |

- Como se observa el alfa de Cronbach es 0.851, que demuestra que el instrumento tiene alta confiabilidad.

- V2: Estrategia de aprendizaje

| Estadísticos de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,821 | 10 |

- Como se observa el alfa de Cronbach sale 0.821, que demuestra que el instrumento tiene buena confiabilidad.

En ambos casos el N de elementos es número de ítems (10 para cada variable).

3.7 Métodos de análisis de datos

Para la aplicación de la observación de actividades de los cadetes aspirantes, los investigadores asistieron indistintamente a cada una de las instalaciones militares donde se encontraba la muestra durante los meses de Abril-Mayo, según la disponibilidad horaria y teniendo en consideración la programación de las diferentes evaluaciones.

La encuesta se realizó en Mayo, únicamente a la muestra determinada, en Escuela Militar de Chorrillos de forma simultánea. Cada uno de los investigadores realizó una explicación del objetivo de su aplicación, así como instruyó sobre su solución, anonimato, transparencia en el manejo de los resultados, respetándose éticamente los principios que sustentan toda investigación. La aplicación de la encuesta tuvo duración aproximada de media hora.

Los métodos utilizados para el procesamiento de los resultados obtenidos a través de los diferentes instrumentos de recolección de datos, así como para su interpretación posterior, han sido el análisis y la síntesis, que permitió una mejor definición de los componentes individuales del fenómeno estudiado; y de deducción-inducción, que permitió comprobar a través de hipótesis determinadas el comportamiento de indicadores de la realidad estudiada.

CAPITULO IV: RESULTADOS

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Descripción

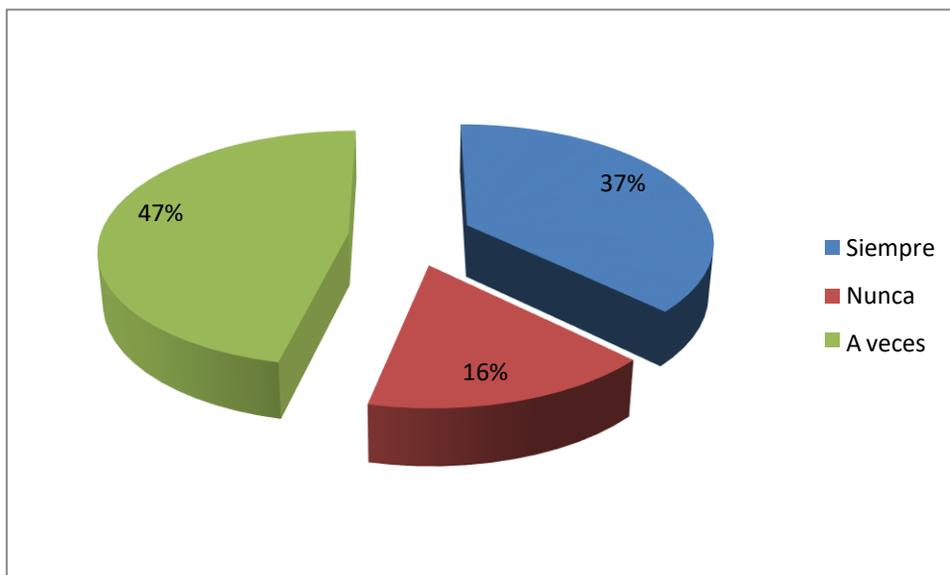
Variable N°1.- Don de mando de los cadetes

Ítem N°1.- ¿Ha realizado investigaciones sobre personal y don de mando en la EMCH?

Tabla N° 1.- Investigaciones sobre personal y don de mando

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Siempre | 18 | 37% |
| Nunca | 14 | 16% |
| A veces | 28 | 47% |
| TOTAL | 60 | 100% |

Figura N° 1.- Investigaciones sobre personal y don de mando



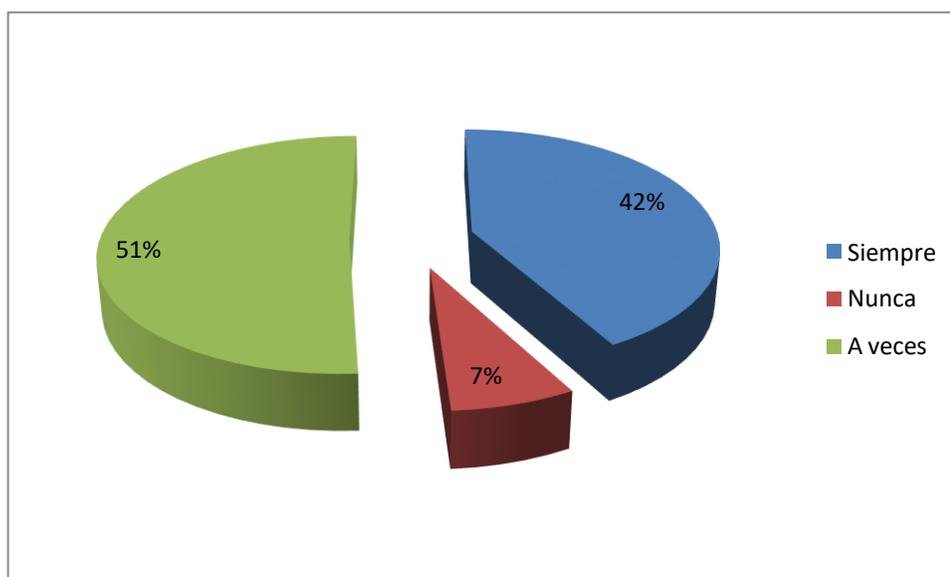
Se puede observar que el 47% de los cadetes entrevistados a veces realizaron investigaciones sobre el personal y el don de mando el 37% siempre lo hicieron y el 16% nunca lo realizaron

Ítem N°2.- ¿Ha realizado investigaciones sobre educación y don de mando en la EMCH?

Tabla N° 2.- Investigaciones sobre educación y don de mando

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Siempre | 22 | 42% |
| Nunca | 7 | 7% |
| A veces | 31 | 51% |
| TOTAL | 60 | 100% |

Figura N° 2.- Investigaciones sobre educación y don de mando



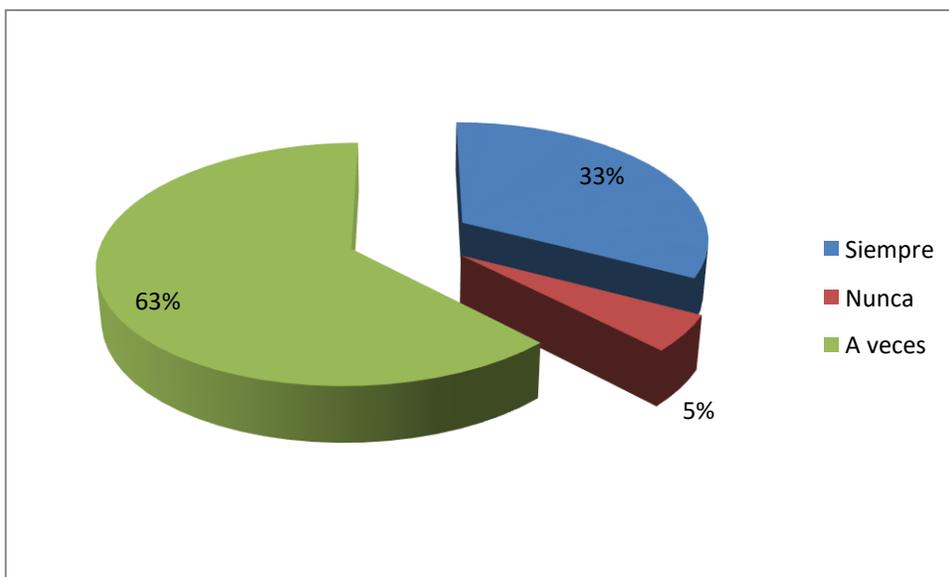
Se puede observar que el 51% de los cadetes entrevistados a veces realizaron investigaciones sobre educación y el don de mando, el 42% siempre lo hicieron y el 7% nunca lo realizaron.

Item N° 3; Ha realizado investigaciones sobre doctrina y don de mando en la EMCH?

Tabla N° 3.- Investigaciones sobre doctrina y don de mando

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Siempre | 15 | 33% |
| Nunca | 6 | 5% |
| A veces | 39 | 63% |
| TOTAL | 60 | 100% |

Figura N° 3.- Investigaciones sobre doctrina y don de mando



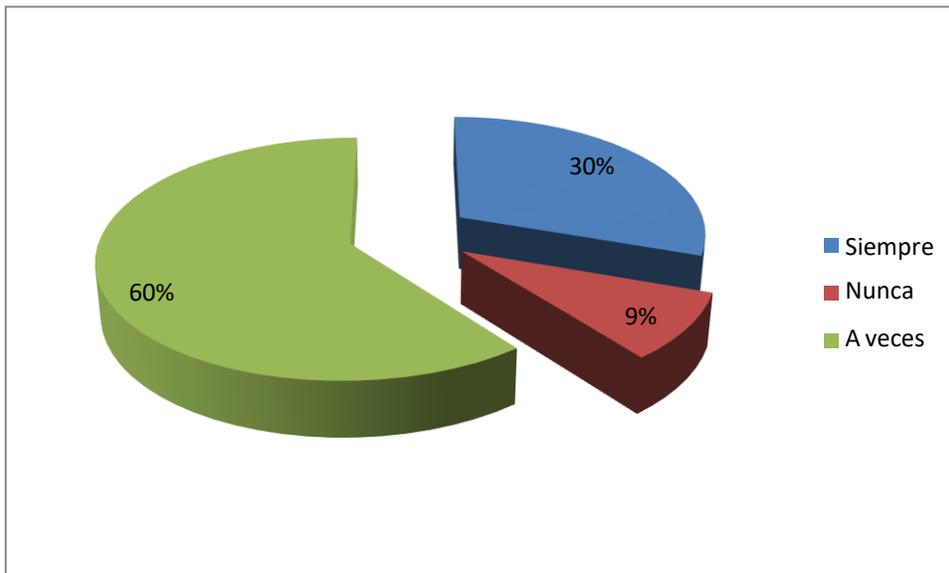
Se puede observar que el 63% de los cadetes entrevistados a veces realizaron investigaciones sobre doctrina y el don de mando el 33% siempre lo hicieron y el 5% nunca lo realizaron.

Item N°4 ¿Ha realizado investigaciones sobre logística y don de mando en la EMCH?

Tabla N° 4 investigaciones sobre logística y don de mando.

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Siempre | 17 | 30% |
| Nunca | 7 | 9% |
| A veces | 36 | 60% |
| TOTAL | 60 | 100% |

Figura N° 4 investigaciones sobre logística y don de mando



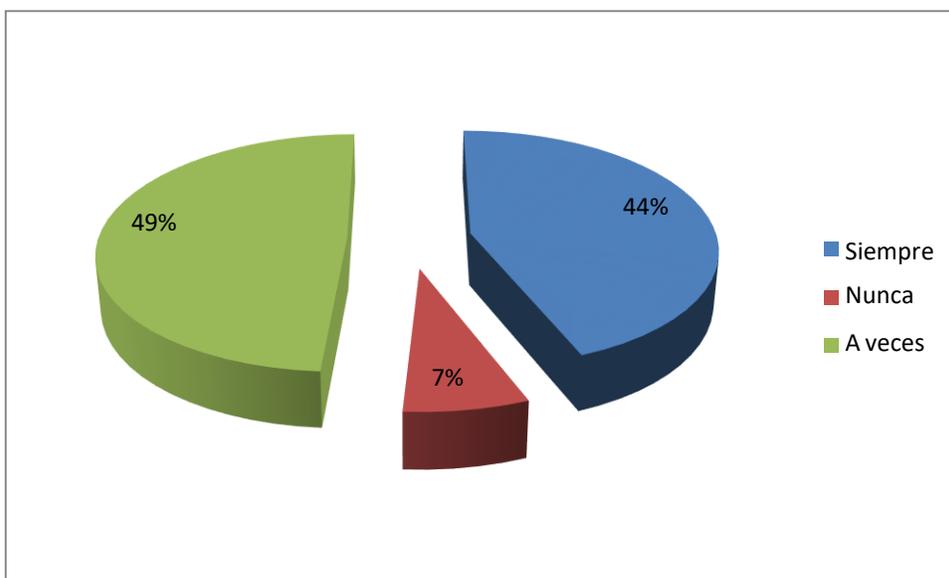
Se puede observar que el 60% de los cadetes entrevistados a veces realizaron investigaciones sobre logística y el don de mando, el 30% siempre lo hicieron y el 9% nunca lo realizaron.

Item N°5 ¿Ha realizado investigaciones sobre información militar y don de mando en la EMCH?

Tabla N°5 Investigaciones sobre información militar y don de mando

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Siempre | 24 | 44% |
| Nunca | 7 | 7% |
| A veces | 29 | 49% |
| TOTAL | 60 | 100% |

Figura N°5 Investigaciones sobre información militar y don de mando



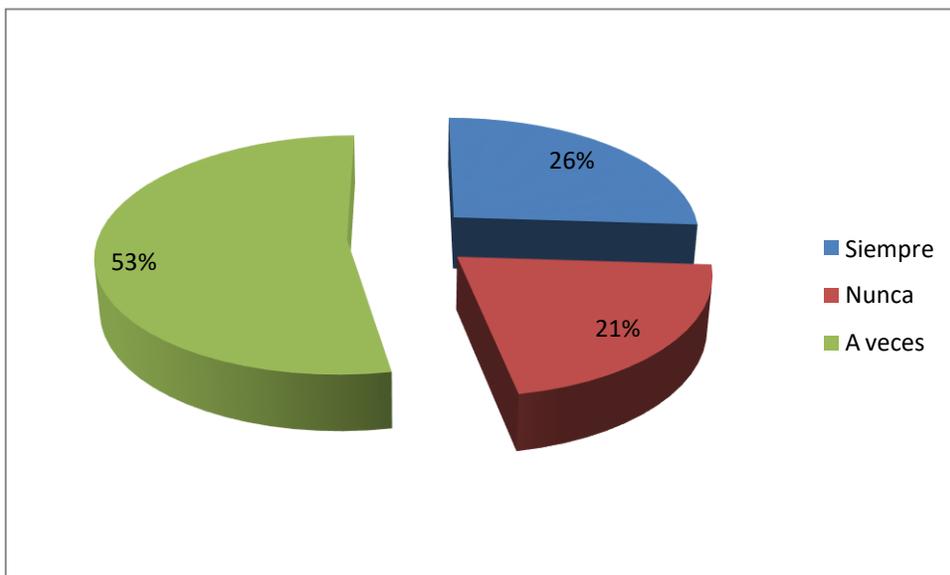
Se puede observar que el 49% de los cadetes entrevistados a veces realizaron investigaciones sobre información militar y el don de mando, el 44% siempre lo hicieron y el 7% nunca lo realizaron.

Item N°6; Ha realizado investigaciones sobre salud y don de mando en la EMCH?

Tabla N°6 Investigaciones sobre salud y don de mando

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Siempre | 17 | 26% |
| Nunca | 12 | 21% |
| A veces | 31 | 53% |
| TOTAL | 60 | 100% |

Figura N°6 Investigaciones sobre salud y don de mando



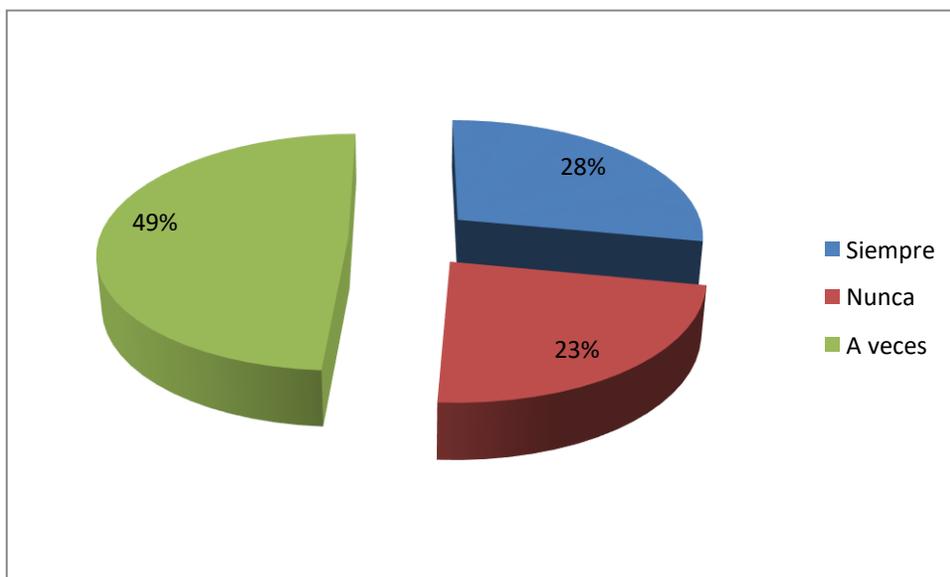
Se puede observar que el 53% de los cadetes entrevistados a veces realizaron investigaciones sobre salud y el don de mando, el 26% siempre lo hicieron y el 21% nunca lo realizaron.

Item N°7: ¿Ha realizado investigaciones sobre economía y don de mando en la EMCH?

Tabla N°7 Investigaciones sobre economía y don de mando

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Siempre | 19 | 28% |
| Nunca | 12 | 23% |
| A veces | 29 | 49% |
| TOTAL | 60 | 100% |

Figura N°7 Investigaciones sobre economía y don de mando



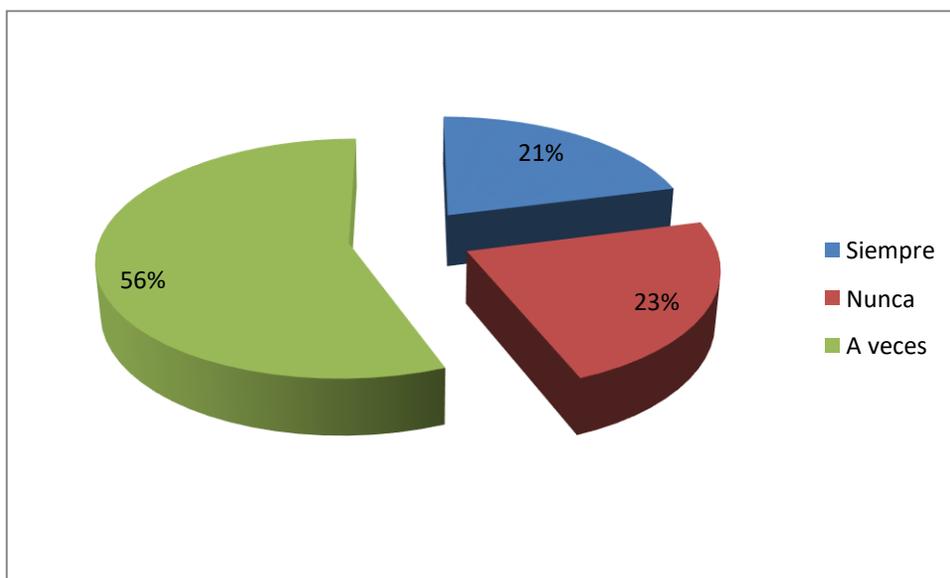
Se puede observar que el 49% de los cadetes entrevistados a veces realizaron investigaciones sobre economía y el don de mando, el 28% siempre lo hicieron y el 23% nunca lo realizaron.

Item N°8; Ha realizado investigaciones sobre administración y don de mando en la EMCH?

Tabla N°8 Investigaciones sobre administración y don de mando

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Siempre | 10 | 21% |
| Nunca | 17 | 23% |
| A veces | 33 | 56% |
| TOTAL | 60 | 100% |

Figura N°8 Investigaciones sobre administración y don de mando



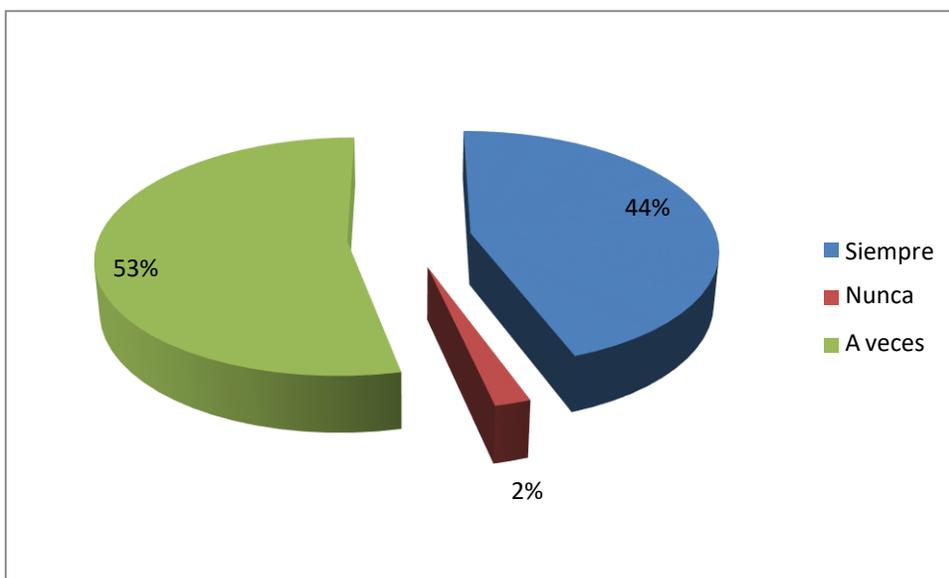
Se puede observar que el 56% de los cadetes entrevistados a veces realizaron investigaciones sobre administración y el don de mando, el 21% siempre lo hicieron y el 23% nunca lo realizaron.

Item N°9: ¿Ha realizado investigaciones sobre valores y don de mando en la EMCH?

Tabla N°9 Investigaciones sobre valores y don de mando

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Siempre | 24 | 44% |
| Nunca | 3 | 2% |
| A veces | 33 | 53% |
| TOTAL | 60 | 100% |

Figura N°9 Investigaciones sobre valores y don de mando



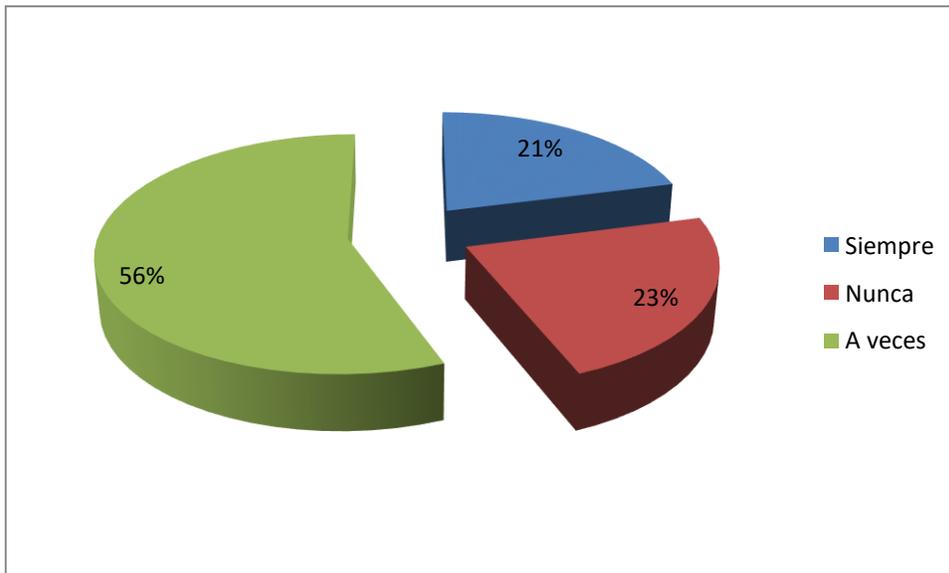
Se puede observar que el 53% de los cadetes entrevistados a veces realizaron investigaciones sobre valores y el don de mando, el 44% siempre lo hicieron y el 2% nunca lo realizaron.

Item N°10.- ¿Ha realizado investigaciones sobre manejo de tiempo y don de mando en la EMCH CFB?

Tabla N°10 Investigaciones sobre manejo de tiempo y don de mando.

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Siempre | 12 | 21% |
| Nunca | 14 | 23% |
| A veces | 34 | 56% |
| TOTAL | 60 | 100% |

Figura N°10 Investigaciones sobre manejo de tiempo y don de mando



Se puede observar que el 56% de los cadetes entrevistados a veces realizaron investigaciones sobre manejo de tiempo y el don de mando, el 21% siempre lo hicieron y el 23% nunca lo realizaron.

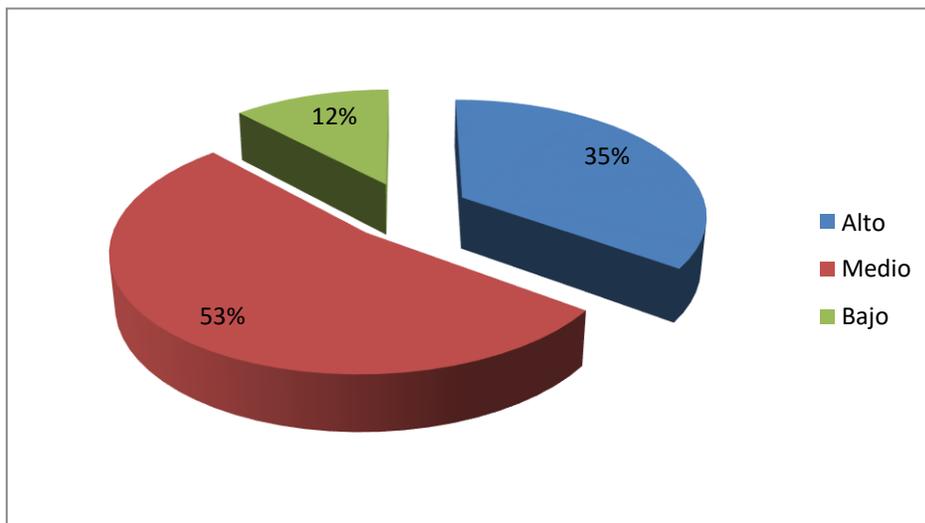
Variable N°2.-Estrategia de Aprendizaje

Item N°11. A su criterio ¿Cuál es el nivel de la estrategia de enseñanza del docente con el don de mando de los cadetes?

Tabla N°11.- Nivel de estrategia de enseñanza del docente con el don de mando del cadete.

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Alto | 17 | 35% |
| Medio | 31 | 53% |
| Bajo | 12 | 12% |
| TOTAL | 60 | 100% |

Figura N°11.- Nivel de estrategia de enseñanza del docente con el don de mando del cadete.



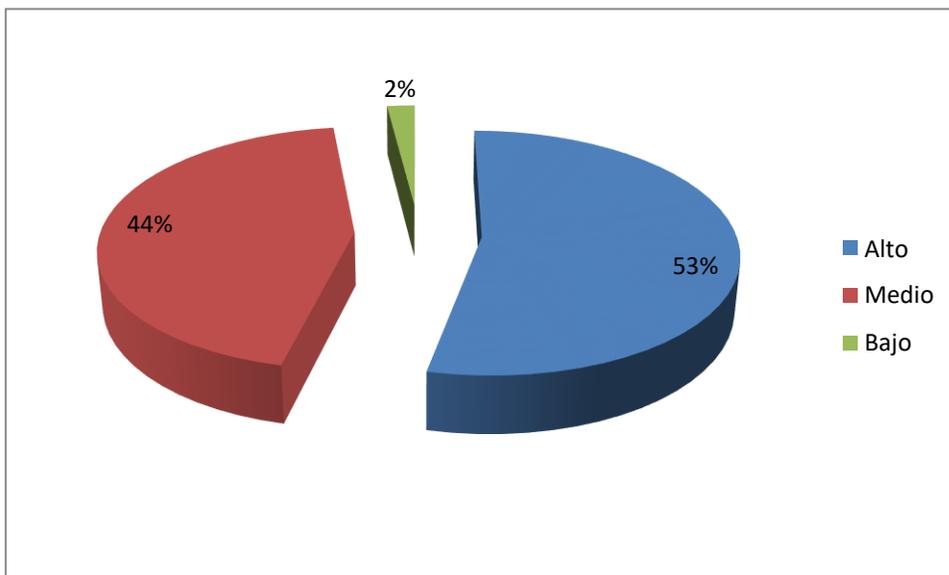
Se puede observar que el 53% de los cadetes entrevistados respondieron que hay un nivel medio de estrategia de enseñanza del docente y el Don de mando del cadete, el 35% dicen que hay un nivel alto y el 12% dicen que hay un nivel bajo.

Item N°12.- A su criterio ¿Cuál es el nivel de la estrategia de enseñanza de los instructores militares con el don de mando de los cadetes?

Figura N°12.- Nivel de estrategia de enseñanza de los instructores militares con el don de mando del cadete.

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Alto | 32 | 53% |
| Medio | 25 | 44% |
| Bajo | 3 | 2% |
| TOTAL | 60 | 100% |

Figura N°12.- Nivel de estrategia de enseñanza de los instructores militares con el don de mando del cadete.



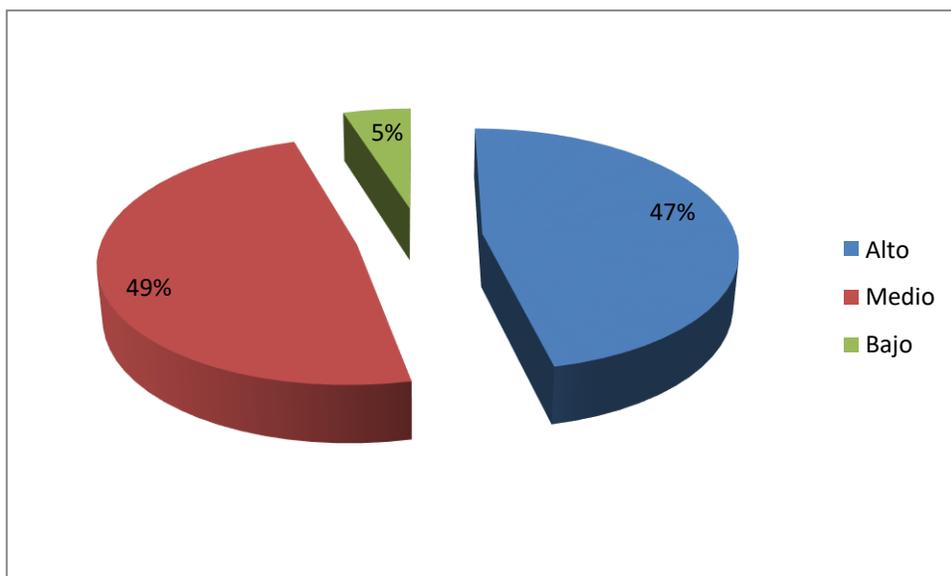
Se puede observar que el 53% de los cadetes entrevistados respondieron que hay un nivel alto de estrategia de enseñanza de los instructores militares y el don de mando del cadete, el 44% dicen que hay un nivel medio y el 2% dicen que hay un nivel bajo

Item N°13 A su criterio ¿Cuál es el nivel de presentación de los ambientes e infraestructura con el don de mando de los cadetes?

Tabla N°13.- Nivel de presentación de los ambientes e infraestructura con el don de mando de los cadetes.

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Alto | 26 | 47% |
| Medio | 29 | 49% |
| Bajo | 5 | 5% |
| TOTAL | 60 | 100% |

Figura N°13.- Nivel de presentación de los ambientes e infraestructura con el don de mando de los cadetes.



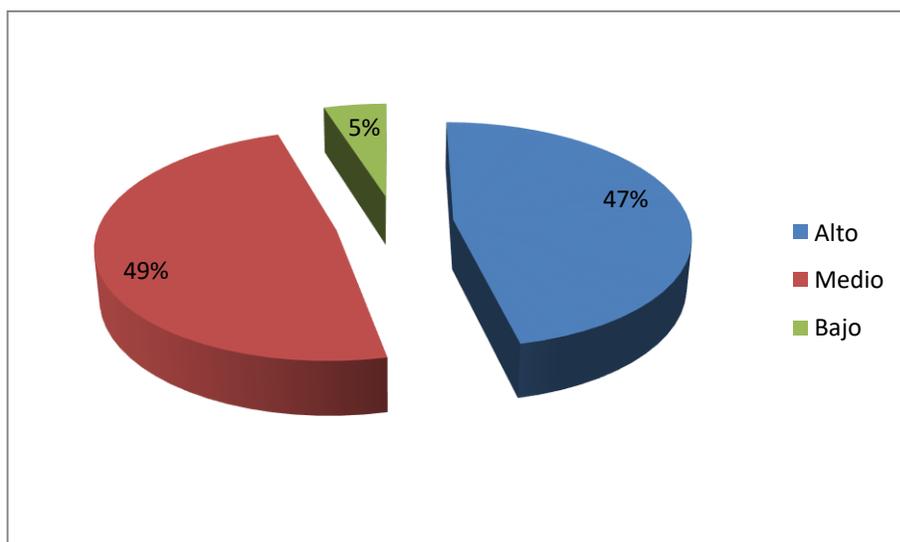
Se puede observar que el 49% de los cadetes entrevistados respondieron que hay un nivel medio de presentación de los ambientes e infraestructura y el don de mando del cadete, el 47% dicen que hay un nivel alto y el 5% dicen que hay un nivel bajo.

Item N°14 A su criterio ¿Cuál es el nivel de la estrategia de enseñanza del equipo directivo con el don de mando de los cadetes?

Tabla N°14.- Nivel de estrategia de enseñanza del equipo directivo con el don de mando de los cadetes.

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Alto | 31 | 51% |
| Medio | 26 | 44% |
| Bajo | 3 | 5% |
| TOTAL | 60 | 100% |

Figura N°14. -Nivel de estrategia de enseñanza del equipo directivo con el don de mando de los cadetes.



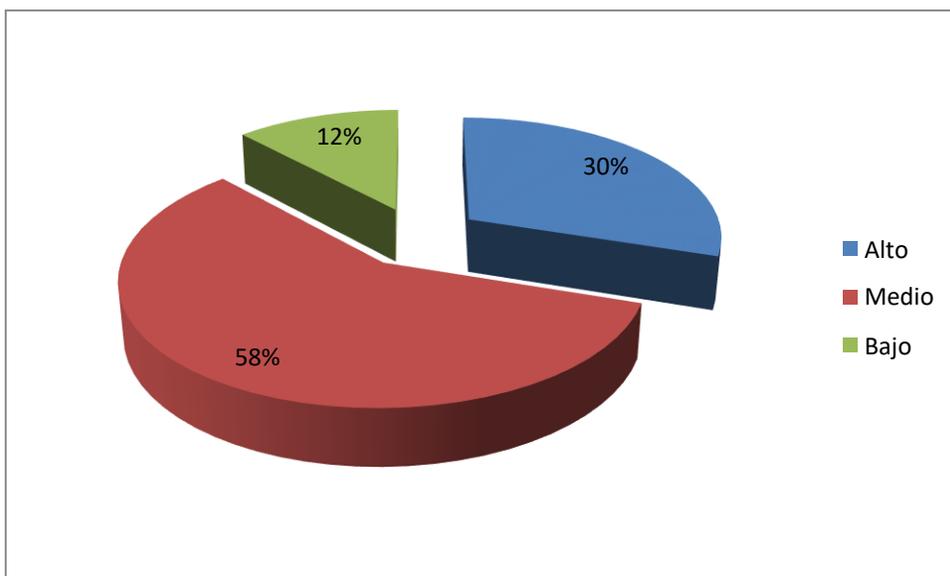
Se puede observar que el 49% de los cadetes entrevistados respondieron que hay un nivel medio de estrategia de enseñanza del equipo directivo con don de mando del cadete, el 47% dicen que hay un nivel alto y el 5% dicen que hay un nivel bajo.

Item N°15 A su criterio ¿Cuál es el nivel de los conocimientos del cadete ante la estrategia de enseñanza y el don de mando de enseñanza de los conocimientos de los cadetes?

Tabla N°15.- Nivel de los conocimientos del cadete ante la estrategia de enseñanza y el don de mando de los cadetes.

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Alto | 19 | 30% |
| Medio | 34 | 58% |
| Bajo | 7 | 12% |
| TOTAL | 60 | 100% |

Figura N°15.- Nivel de los conocimientos del cadete ante la estrategia de enseñanza y el don de mando de los cadetes.



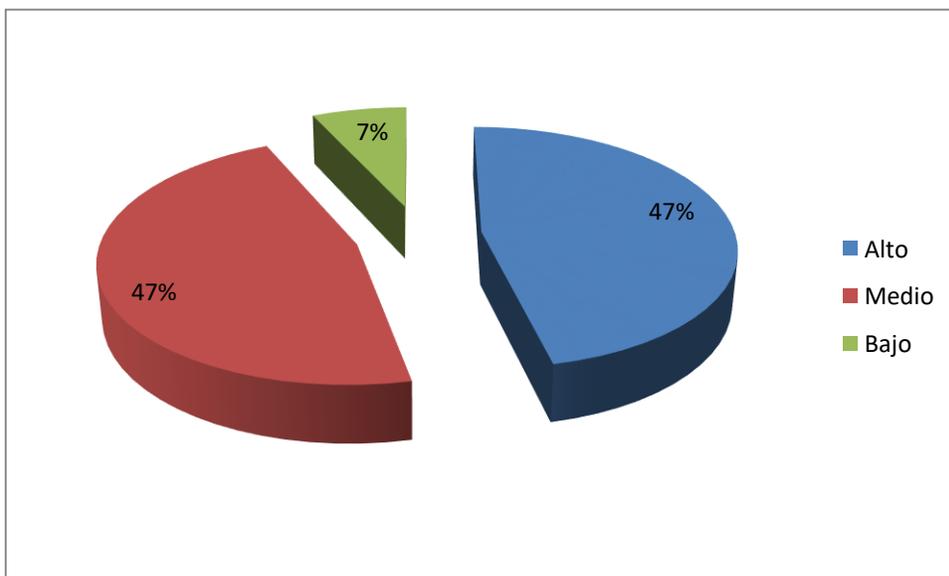
Se puede observar que el 58% de los cadetes entrevistados respondieron que hay un nivel medio de los conocimientos del cadete ante la estrategia de enseñanza y don de mando de los cadetes, el 30% dicen que hay un nivel alto y el 12% dicen que hay un nivel bajo.

Item N°16 A su criterio ¿Cuál es el nivel de las aptitudes ante la estrategias de enseñanza y el don de mando de los cadetes?

Tabla N°16.- Nivel de las aptitudes ante la estrategias de enseñanza y el don de mando de los cadetes?

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Alto | 28 | 47% |
| Medio | 28 | 47% |
| Bajo | 4 | 7% |
| TOTAL | 60 | 100% |

Figura N°16.- Nivel de las aptitudes ante la estrategias de enseñanza y el don de mando de los cadetes?



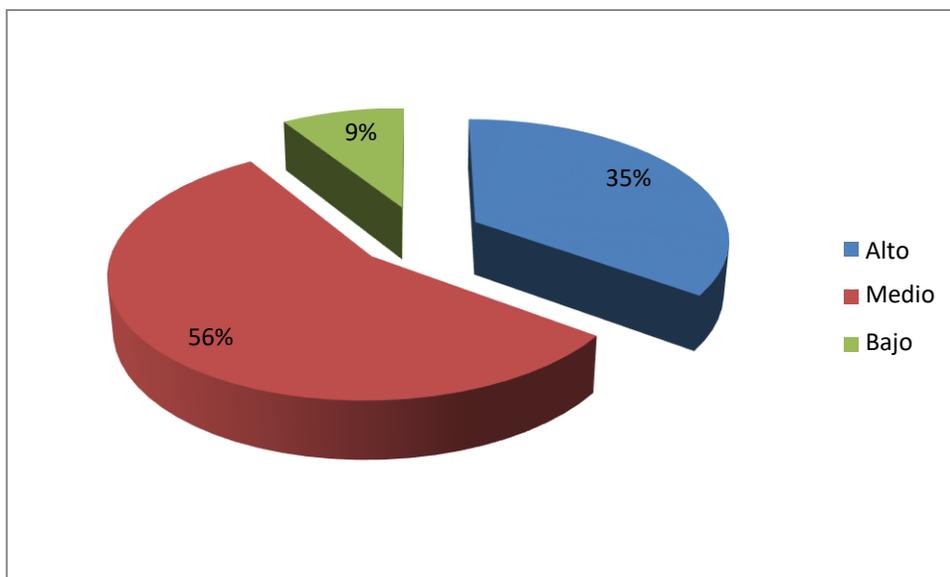
Se puede observar que el 47% de los cadetes entrevistados respondieron que hay un nivel medio del nivel de las aptitudes ante la estrategias de enseñanza y el don de mando de los cadetes el 47% dicen que hay un nivel alto y el 7% dicen que hay un nivel bajo.

Item N°17 A su criterio ¿Cuál es el nivel de los procedimientos de estrategia de enseñanza y el don de mando de los cadetes?

Tabla N°17.- Nivel de los procedimientos de estrategia de enseñanza y el don de mando de los cadetes?

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Alto | 19 | 35% |
| Medio | 32 | 56% |
| Bajo | 9 | 9% |
| TOTAL | 60 | 100% |

Figura N°17.- Nivel de los procedimientos de estrategia de enseñanza y el don de mando de los cadetes.



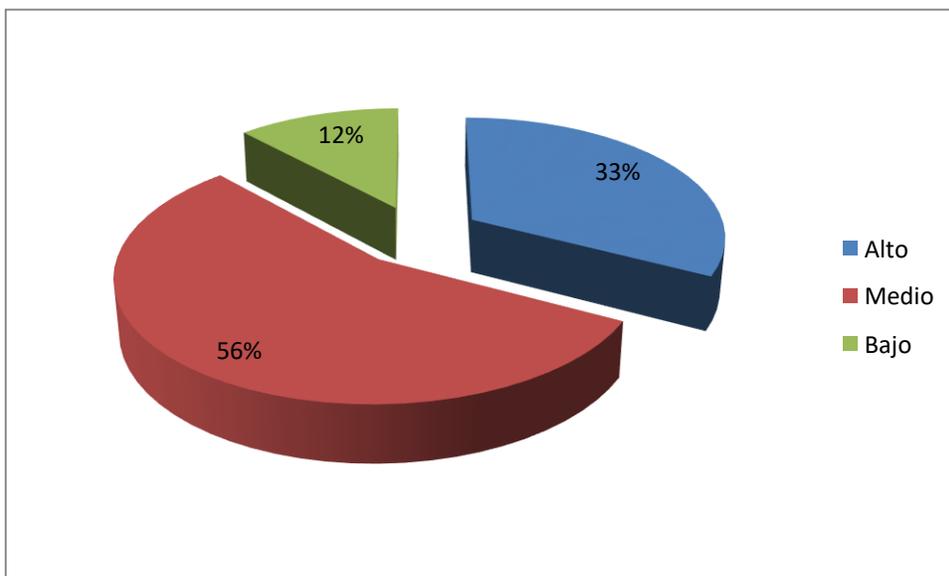
Se puede observar que el 56% de los cadetes entrevistados respondieron que hay un nivel medio del nivel de los procedimientos de estrategia de enseñanza y el don de mando de los cadetes, el 35% dicen que hay un nivel alto y el 9% dicen que hay un nivel bajo.

Item N° 18 A su criterio ¿Cuál es el nivel del apoyo económico ante la estrategia de enseñanza y el don de mando de los cadetes?

Tabla N°18.- Nivel del apoyo económico ante la estrategia de enseñanza y el don de mando de los cadetes.

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Alto | 18 | 33% |
| Medio | 35 | 56% |
| Bajo | 7 | 12% |
| TOTAL | 60 | 100% |

Figura N°18.- Nivel del apoyo económico ante la estrategia de enseñanza y el don de mando de los cadetes



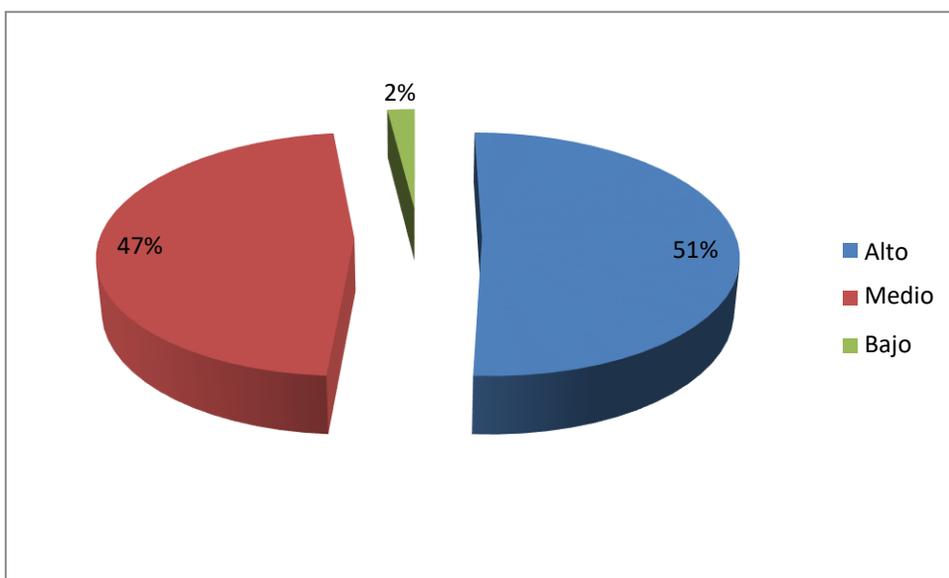
Se puede observar que el 56% de los cadetes entrevistados respondieron que hay un nivel medio de nivel del apoyo económico ante la estrategia de enseñanza y el don de mando de los cadetes, el 33% dicen que hay un nivel alto y el 12% dicen que hay un nivel bajo.

Item N°19 A su criterio ¿Cuál es el nivel de la estrategia de enseñanza de las relaciones humanas con el don de mando de los cadetes?

Tabla N°19.- Nivel de estrategia de enseñanza de las relaciones humanas con el don de mando de los cadetes.

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Alto | 31 | 51% |
| Medio | 27 | 47% |
| Bajo | 2 | 2% |
| TOTAL | 60 | 100% |

Figura N°19.- Nivel de estrategia de enseñanza de las relaciones humanas con el don de mando de los cadetes.



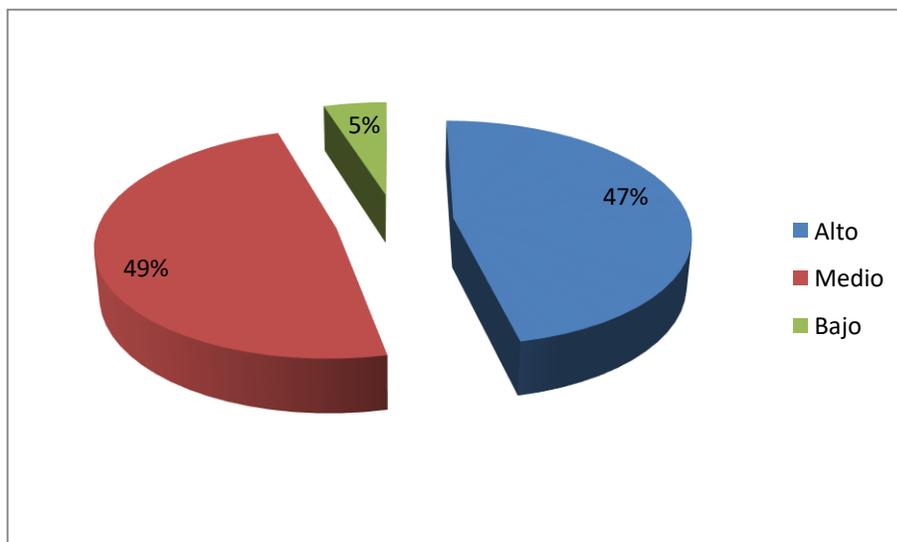
Se puede observar que el 51% de los cadetes entrevistados respondieron que hay un nivel alto de estrategia de enseñanza de las relaciones humanas con el don de mando del cadete, el 47 % dicen que hay un nivel alto y el 2% dicen que hay un nivel bajo.

Item N°20 A su criterio ¿Cuál es el nivel de las actitudes personales ante la estrategia de enseñanza y don de mando de los cadetes?

Tabla N°20.- Nivel de las actitudes personales ante la estrategia de enseñanza y don de mando de los cadetes

| Categorías | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| Alto | 31 | 51% |
| Medio | 26 | 44% |
| Bajo | 3 | 5% |
| TOTAL | 60 | 100% |

Figura N°20.- Nivel de las actitudes personales ante la estrategia de enseñanza y don de mando de los cadetes.



Se puede observar que el 49% de los cadetes entrevistados respondieron que hay un nivel medio del nivel de las actitudes personales ante la estrategia de enseñanza y don de mando de los cadetes, el 47% dicen que hay un nivel alto y el 5% dicen que hay un nivel bajo.

Contrastación de hipótesis:

La base de datos y el análisis, recodificación de variables y la determinación de la estadística descriptiva e inferencial. Para las pruebas de hipótesis hemos utilizados la prueba de independencia de Chi Cuadrado (X_2) con dos variables y con categorías y el análisis exploratorio que sirve para comprobar si los promedios provienen de una distribución normal..

Para la determinación de la prueba de hipótesis, seguimos el criterio más aceptado por la comunidad científica, empleando una nivel de significancia α del 5 % (0,05), y también hemos fijado un nivel de confianza del 95 %.

Eso quiere decir que los resultados hallados se compara con el nivel de significancia α 5 % (0,05). Si el **p-valor** Estadístico **es mayor que α** , entonces se acepta la Hipótesis Nula. Si el **p-valor** Estadístico **es menor que α** , entonces se rechaza la Hipótesis Nula, y se acepta la Hipótesis Alternativa .Para lo cual utilizamos el **software estadístico SPSS ,versión 20. .**

Hipótesis General Alterna (H_a)

El don de mando delos cadetes al comando de la compañía de aspirantes está directamente relacionado con la estrategia de enseñanza en su etapa de formación básica AF-2016

Hipótesis General Nula (Ha0)

El don de mando de los cadetes al comando de la compañía de aspirantes no está directamente relacionado con la estrategia de enseñanza en su etapa de formación básica AF-2016

Tabla N° 21

| Tabla de contingencia DON DE MANDO DE LOS CADETES * ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA | | | | | | |
|--|-------|---------------------|-------------------------|-------|------|-------|
| | | | ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA | | | Total |
| | | | ALTO | MEDIO | BAJO | |
| DON DE MANDO DE LOS CADETES | ALTO | Recuento | 61 | 15 | 4 | 81 |
| | | Frecuencia esperada | 62,3 | 9,1 | 1,6 | 81,0 |
| | MEDIO | Recuento | 2 | 16 | 0 | 30 |
| | | Frecuencia esperada | 9,6 | 7,1 | 1,3 | 30,0 |
| | BAJO | Recuento | 0 | 0 | 2 | 9 |
| | | Frecuencia esperada | 1,1 | ,8 | ,1 | 9,0 |
| Total | | Recuento | 81 | 30 | 9 | 120 |
| | | Frecuencia esperada | 81,0 | 30,0 | ,9 | 120,0 |

Tabla N°22

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|--------------------------------|---------------------|----|-----------------------------|
| | Valor | Gl | Sig. asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 58,636 ^a | 4 | ,010 |
| (Razón de verosimilitudes | 47,389 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 25,527 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 120 | | |

a. 5 casillas (55,6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,14

Se puede observar que el nivel de significación asintótica (p-valor) es 0,010 es menor que 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada: El don de mando de los cadetes al comando de la compañía de aspirantes esta directamente relacionado con la estrategia de enseñanza en su etapa de formación básica AF-2016.

- **Hipótesis específica Alterna 1** (H_{a1})

El comando de cadetes está directamente relacionado con la estrategia de enseñanza de la compañía de aspirantes en su etapa de formación básica AF-2016.

- **Hipótesis específica Nula 1** (H₀₁)

El comando de cadetes no está directamente relacionado con las estrategias de enseñanza de la compañía de aspirantes en su etapa de formación básica AF-2016.

Tabla N°23

| Tabla de contingencia COMANDO DE CADETES * ESTRATEGIAS DE ESEÑANZA | | | | | | |
|---|-------|---------------------|--------------------------|-------|------|-------|
| | | | ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA | | | Total |
| | | | ALTO | MEDIO | BAJO | |
| EL COMANDO DE CADETES | ALTO | Recuento | 72 | 9 | 1 | 82 |
| | | Frecuencia esperada | 61,8 | 10,2 | 1,1 | 82,0 |
| | MEDIO | Recuento | 2 | 15 | 1 | 29 |
| | | Frecuencia esperada | 9,2 | 8,0 | ,8 | 29,0 |
| | BAJO | Recuento | 0 | 2 | 0 | 9 |
| | | Frecuencia esperada | 1,0 | ,9 | ,1 | 9,0 |
| Total | | Recuento | 82 | 29 | 9 | 120 |
| | | Frecuencia esperada | 82,0 | 29,0 | 9,0 | 120,0 |

Tabla N° 24

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|--|---------------------|----|-----------------------------|
| | Valor | Gl | Sig. asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 26,765 ^a | 4 | ,023 |
| Razón de verosimilitudes | 31,126 | 4 | ,010 |
| Asociación lineal por lineal | 16,521 | 1 | ,030 |
| N de casos válidos | 120 | | |
| a. 5 casillas (55,6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,09. | | | |

Se puede observar que el nivel de significación asintótica (p-valor) es 0,023 es menor que 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada: El comando de

cadetes aspirantes está directamente relacionado con las estrategias de enseñanza de la compañía de aspirantes en su etapa de formación básica AF-2016.

- **Hipótesis específica Alterna 2** (Ha2)

El comando de la compañía de cadetes está directamente relacionado con la estrategia de enseñanza de la compañía de aspirantes en su etapa de formación básica AF-2016.

- **Hipótesis específica Nula 2** (H02)

El comando de la compañía de cadetes no está directamente con las estrategias de enseñanza de la compañía de aspirantes en su etapa de formación básica AF-2016.

Tabla N° 25

| Tabla de contingencia EL COMANDO DE LA COMPAÑÍA DE CADETES * ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA | | | | | | |
|--|-------|---------------------|--------------------------|-------|------|-------|
| | | | ESTRATEGIAS DE ENSEÑANZA | | | Total |
| | | | ALTO | MEDIO | BAJO | |
| COMANDO DE LA COMPAÑÍA DE CADETES | ALTO | Recuento | 51 | 18 | 11 | 80 |
| | | Frecuencia esperada | 52,3 | 18,6 | 2,1 | 80,0 |
| | MEDIO | Recuento | 20 | 15 | 1 | 31 |
| | | Frecuencia esperada | 9,6 | 6,7 | 1,7 | 31,0 |
| | BAJO | Recuento | 5 | 3 | 1 | 9 |
| | | Frecuencia esperada | 1,1 | ,7 | ,2 | 9,0 |
| Total | | Recuento | 80 | 31 | 9 | 120 |
| | | Frecuencia esperada | 80,0 | 31,0 | 9,0 | 120,0 |

Tabla N° 26

| Pruebas de chi-cuadrado | | | |
|--------------------------------|---------------------|----|-----------------------------|
| | Valor | Gl | Sig. asintótica (bilateral) |
| Chi-cuadrado de Pearson | 49,538 ^a | 4 | ,000 |
| Razón de verosimilitudes | 43,015 | 4 | ,000 |
| Asociación lineal por lineal | 24,777 | 1 | ,000 |
| N de casos válidos | 120 | | |

a. 5 casillas (55,6%) tienen una frecuencia esperada inferior a 5. La frecuencia mínima esperada es ,19.

Se puede observar que el nivel de significación asintótica es 0,000(p-valor) es menor que 0,05 entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis planteada: El comando de la compañía de cadetes está directamente relacionado con las estrategias de enseñanza de la compañía de aspirantes en su etapa de formación básica.

4.2 Discusión

Variable N°1.- Don de mando de los cadetes

Se puede observar que el 47% de los cadetes entrevistados a veces realizaron investigaciones sobre el personal y el don de mando, el 37% siempre lo hicieron y el 16% nunca lo realizaron.

Se puede observar que el 51% de los cadetes entrevistados a veces realizaron investigaciones sobre educación y el don de mando, el 42% siempre lo hicieron y el 7% nunca lo realizaron.

Se puede observar que el 63% de los cadetes entrevistados a veces realizaron investigaciones sobre doctrina y el don de mando, el 33% siempre lo hicieron y el 5% nunca lo realizaron.

Se puede observar que el 60% de los cadetes entrevistados a veces realizaron investigaciones sobre logística y el don de mando, el 30% siempre lo hicieron y el 9% nunca lo realizaron.

Se puede observar que el 49% de los cadetes entrevistados a veces realizaron investigaciones sobre información militar y el don de mando, el 44% siempre lo hicieron y el 7% nunca lo realizaron.

Se puede observar que el 53% de los cadetes entrevistados a veces realizaron investigaciones sobre salud y el don de mando, el 26% siempre lo hicieron y el 21% nunca lo realizaron.

Se puede observar que el 49% de los cadetes entrevistados a veces realizaron investigaciones sobre economía y el don de mando, el 28% siempre lo hicieron y el 23% nunca lo realizaron.

Se puede observar que el 56% de los cadetes entrevistados a veces realizaron investigaciones sobre administración y el don de mando, el 21% siempre lo hicieron y el 23% nunca lo realizaron.

Se puede observar que el 53% de los cadetes entrevistados a veces realizaron investigaciones sobre valores y el don de mando, el 44% siempre lo hicieron y el 2% nunca lo realizaron.

Se puede observar que el 56% de los cadetes entrevistados a veces realizaron investigaciones sobre manejo de tiempo y don de mando, el 21% siempre lo hicieron y el 23% nunca lo realizaron.

Variable N°2.-Estrategia de Aprendizaje

Se puede observar que el 53% de los cadetes entrevistados respondieron que hay un nivel medio de estrategia de enseñanza del docente y el don de mando del cadetes, el 35% dicen que hay un nivel alto y el 12% dicen que hay un nivel bajo

Se puede observar que el 53% de los cadetes entrevistados respondieron que hay un nivel alto de estrategia de enseñanza de los instructores militares y el don de mando de los cadetes, el 44% dicen que hay un nivel medio y el 2% dicen que hay un nivel bajo

Se puede observar que el 49% de los cadetes entrevistados respondieron que hay un nivel medio del nivel de presentación de los ambientes e infraestructura ante y el don de mando de los cadetes, el 47% dicen que hay un alto y el 5% dicen que hay un nivel bajo.

Se puede observar que el 49% de los cadetes entrevistados respondieron que hay un nivel medio del nivel de la estrategia de enseñanza del equipo directivo con el don

de mando de los cadetes, el 47% dicen que hay un nivel alto y el 5% dicen que hay un nivel bajo.

Se puede observar que el 58% de los cadetes entrevistados respondieron que hay un nivel medio del nivel de los conocimientos del cadete ante la estrategia de enseñanza y el don de mando de los cadetes, el 30% dicen que hay un nivel alto y el 12% dicen que hay un nivel bajo.

Se puede observar que el 47% de los cadetes entrevistados respondieron que hay un nivel medio del nivel de las aptitudes ante la estrategia de enseñanza y el don de mando de los cadetes, el 47% dicen que hay un nivel alto y el 7% dicen que hay un nivel bajo.

Se puede observar que el 56% de los cadetes entrevistados respondieron que hay un nivel medio de nivel de los procedimientos de estrategia de enseñanza y el don de mando de los cadetes, el 35% dicen que hay un nivel alto y el 9% dicen que hay un nivel bajo.

Se puede observar que el 56% de los cadetes entrevistados respondieron que hay un nivel medio del nivel del apoyo económico ante la estrategia de enseñanza y el don de mando de los cadetes, el 33% dicen que hay un nivel alto y el 12% dicen que hay un nivel bajo.

CONCLUSIONES

Como producto de la presente investigación se estableció las siguientes conclusiones:

Teniendo en consideración la hipótesis general que señala: El don de mando del cadete al comando de la compañía de aspirantes está directamente relacionado con la estrategia de aprendizaje en su formación básica AF-2016, se ha podido establecer que el don de mando del cadete al comando de la compañía de aspirantes establece una alta relación con la estrategia de aprendizaje en su etapa de formación básica AF-2016. Este indicador es evidentemente significativo por los datos obtenidos, así como la observación diaria realizada al proceso, certifica la validez de los conceptos ($p\text{-valor}=0,010 < 0,05$). De esta manera se comprueba fehacientemente la hipótesis general, antes mencionada.

Teniendo en consideración la hipótesis específica que señala: El comando de los cadetes está directamente relacionado con la estrategia de enseñanza de la compañía de aspirantes en su formación básica, se ha podido establecer que el apoyo pedagógico tiene una relación significativa en la formación básica. Esta apreciación es evidenciada por la información estadística obtenida y por las teorías contrastadas ($p\text{-valor}=0,023 < 0,05$), relacionados con los datos empíricos de nuestra propia realidad. De esta manera se comprueba fehacientemente la hipótesis específica 1, antes mencionada.

Teniendo en consideración la hipótesis específica que señala: El comando de la compañía de cadetes está directamente relacionado con la estrategia de enseñanza de la compañía de aspirantes en su etapa de formación básica AF-2016. Se ha podido

identificar, hechos evidenciados por la información estadística obtenida y por las teorías contrastadas, ($p\text{-valor}=0,000 < 0,05$) lo cual comprueba la hipótesis específica 2, antes mencionada.

Teniendo en consideración que este trabajo de investigación pretende contribuir a la determinación del nivel de relación del don de mando del cadete al comando de la compañía de aspirantes y la estrategia de enseñanza, se puede concluir que:

Se ha podido determinar, a la luz de la información obtenida y analizada, que existe un grado significativo de relación de parte del don de mando del cadete al comando de la compañía de aspirantes y la estrategia de enseñanza. Esto se evidencia teniendo en cuenta que en la actualidad, la educación al estar tomando preponderancia que le corresponde para fomentar el incremento de estrategia de aprendizaje y perfeccionar los mismos para afrontar los desafíos que durante su desarrollo personal deban afrontar.

SUGERENCIAS

1. Sugerir a los responsables de la Información de la EMCH que se realice una difusión acerca de la relación que existe entre el don de mando de los cadetes al comando de la compañía de aspirantes y la estrategia de enseñanza, ya que dicha relación constituye una herramienta de gran valor para la formación del cadete.

2. Sugerir a las autoridades de la Escuela Militar de Chorrillos que los cadetes al comando por los aspirantes apliquen el don de mando, enseñen y ordenen a sus subordinados. Los valores que la EMCH dispone, dado que de eso y de ellos depende el logro de los objetivos o misiones encomendadas, para el progreso y prestigio de nuestra institución.

3. Sugerir a todos los instructores militares que tienen carga de instrucción dentro de las aulas, que desarrollen sus clases y actividades en base a las estrategias de enseñanza más pertinentes y con los valores que están dentro de la currícula de instrucción y que rigen el buen desenvolvimiento de la enseñanza y de los cadetes.

4. Todo docente debe conocer y dominar las técnicas que se deben de aplicar en las investigaciones científico - militares para que los cadetes pongan el interés necesario para realizar sus trabajos y las clases sean de interés para ellos.

FUENTES DE INFORMACIÓN

Referencias bibliográficas

- ALCANTARA, Jorge “Medios y Materiales Educativos”. Lima Ediciones Inti, 1982.
- AMELANG, M. y BARTUSSEK. Psicología diferencial e investigación de la personalidad. Herder, 1991.
- ANDER –EGG, Ezequiel. “la planificación educativa”. Bs. As – Argentina: editorial Magisterio del Río de la Plata, 1996
- ARMADA. Concepto de liderazgo en la Armada. Madrid, junio 2008.
- AUTRY, J. A. El líder con vocación de servicio. Ed. Urano, Empresa Activa, 2003.
- BATURONE, B. El fracaso en un mundo cambiante. Executive Excellence, 83, pp.36-38, 2011.
- BANDURA, Alberth. “Teoría del aprendizaje social”. Editorial Espasa Calpe. Madrid, 1984
- BERNARDO CARRASCO, José. “Técnicas y recursos para el desarrollo de las clases”. Madrid – España, ediciones Rialp, cuarta edición, 2000.
- CARRETERO, Mario. “Construir y enseñar las ciencias sociales y la historia”. Bs. As. – Argentina, Aique grupo editor, tercera edición, 1997.
- COLL, César y otros. “El constructivismo en el aula”. Barcelona – España, editorial Graó, novena edición, 1999.
- CANALES QUEVEDO, Isaac. “Evaluación educacional” (UNMSM) Facultad de Educación, Lima, 2004
- DE BONO, E. Serious creativity: Using the power of lateral thinking to create new ideas. New York: Harper Collins, 1992. —
- El pensamiento creativo. Barcelona: Paidós Plural, 1994.

CARDONA, P. y NURIA CHINCHILLA, M. Modelo de Competencias Directivas. IESE. Barcelona, 2009.

Comandante General@ Dr. José Ricardo Spadaro. El liderazgo en el ámbito militar

DIAZ Barriga, Frida. Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Editorial McGraw-Hill. México, (2010)

Díaz Barriga y Lule, 1977; Mayer, 1984, 1989 1990; West, Farmer y Wolff, 1991.

Ejército de tierra. Mando de adiestramiento y doctrina. Orientaciones. Liderazgo. OR7-026. Granada, 2006.

Manual de Enseñanza. El mando como líder. ME7-007. Granada, 1998.

ESPAÑA. Ley 39/2007. De la Carrera Militar. Madrid, 2007.

ESPAÑA. Ley orgánica 9/2011. Derechos y deberes de los miembros de las fuerzas armadas. Madrid, 2011.

FERNÁNDEZ, J. Generación...Y ¿Qué hacemos con ellos? Ser Humano y Trabajo. Consultado el 22/02/2013 en http://www.sht.com.ar/archivo/liderazgo/generacion_y.htm.

GOLEMAN, D. Leadership that gets to results. Harvard Business Review, 2000.

GORDON, W. Synectics. The development of creativity capacity. New York: Harper Row, 1961. GUILFORD, J. P. Creativity. American Psychologist, 5, pp. 444-454, 1950.

HAYES, J. R. The complete problem solver. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1989.

HUESO, V. Del mando al liderazgo. Monografía del XII Curso de Actualización para el Desempeño de los Cometidos de Oficial General. Escuela Superior de las Fuerzas Armadas. Octubre 2010.

KIRTON, M. J. «Adaptors and innovators: A description of a measure». Journal of applied Psychology, 61, pp. 622-629, 1976.

LEÓN, O.G. Tomar decisiones difíciles. Madrid: Mc Graw Hill, pp. 59-78, 2001.

LERNER, A. Inteligencia Colectiva, noviembre 2010, consultado on-line el 25/02/13

MICHEL, Guillermo. Aprende a aprender. Editorial Trillas. México, (2008)

MOLINA, F. Conferencia «Liderazgo estratégico en las Fuerzas Armadas». Al XIV Curso de Estado Mayor de las Fuerzas Armadas. Escuela Superior de las Fuerzas Armadas. Madrid, 5 de noviembre de 2012.

My. Henry Graton, *Educación e Instrucción Militar*.

José Isaacson, *La Revolución de la Persona*.

Varios autores, *Conducción y Acción Dinámica del Grupo*.

WOOLFOLK, Anita. Psicología educativa. Editorial Pearson. México, (2010)

Referencias hemerográficas

- Revista Actualidad Militar – La actitud proactiva, Número 426-III (2004-Marzo) Lima-Perú.
- Revista veritas – Educación en todos los ámbitos, Número 80 (2012-Setiembre) Lima-Perú.
- Revista Comando en acción – Al servicio de la seguridad y defensa nacional, Número 32 (2005-October).
- Revista Militar - Guerra de Baja Intensidad, Número 34-II (2008-Febrero) Lima-Perú.
- Revista Militar - De las Ideas a la acción, Número 446-III (2007-Marzo) Lima-Perú.
- REVISTA CIENCIAS DE LA EDUCACION Año 4 • Vol. 2 • Nº 24 • Valencia, Julio-Diciembre 2004 PP. 69-90 71
- .CARAZO, J. A. «El año de la creatividad y la innovación, una oportunidad y un desafío para los gestores de personas». Revista Capital Humano, nº 231, pág. 3, Editorial Wolters Kluwer España, abril 2009.

- .CARRIÓN, J. Innovación. Liderando el futuro. Revista Capital Humano, N° 273, pp. 22-25, Editorial Wolters Kluwer España, febrero 2013.
- DE LA CORTE, A. El liderazgo en las Fuerzas Armadas. Revista EJÉRCITO N° 860, pp. 60-67, diciembre 2012.

Referencias electrónicas

- Publicaciones; Libro Blanco de Seguridad y Defensa Nacional. Ministerio de Defensa. Recuperado de :<http://www.mindef.gob.pe/>
- La investigación militar. Guías rápidas sobre nuevas metodologías. Universidad Politécnica de Madrid. Recuperado de: <http://innovacioneducativa.upm>.
- http://www.itesca.edu.mx/documentos/desarrollo_academico/compendio_de_estrategias_didacticas.pdf
- <http://www.monografias.com/trabajos4/elliderazgo/elliderazgo.shtml#ixzz4859Fole>

ANEXOS

MATRIZ: Don de mando de los cadetes al comando de la Compañía de Aspirantes y la Estrategia de Enseñanza en su Etapa de Formación Básica AF-2016.

| PROBLEMA | OBJETIVO | HIPOTESIS | VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | INSTRUMENTOS | DISEÑO |
|---|---|--|--|---|--|---|---|
| <p>P.G. ¿Cuál es la relación que existe entre el Don de mando de los cadetes al comando de la Compañía de Aspirantes y la Estrategia de Enseñanza en su Etapa de Formación Básica AF - 2016?</p> | <p>O. G. Determinar la relación que existe entre el Don de mando de los cadetes al comando de la Compañía de Aspirantes y la Estrategia de Enseñanza en su Etapa de Formación Básica AF-2016</p> | <p>H.G(Ha) El Don de mando de los cadetes al comando de la Compañía de Aspirantes está directamente relacionado con la Estrategia de Enseñanza en su etapa de Formación Básica AF - 2016</p> <p>HG(H0) El Don de mando de los cadetes al comando de la Compañía de Aspirantes no está directamente relacionado con la Estrategia de Enseñanza en su etapa de Formación Básica AF – 2016.</p> | <p>V-1 Don de mando</p> | <p>-Comando de cadetes</p> | <p>-Liderazgo</p> <p>-Mando</p> <p>-Carácter</p> | <p>Cuestionario 1</p> <p>Ítem del 1 al 10</p> | <p>TIPO: - Descriptivo-correlacional. DISEÑO: No experimental ENFOQUE Cualitativo cuantitativo TÉCNICA -Encuesta INSTRUMENTO Cuestionario POBLACION: 120 Cadetes EMCH MUESTRA: 60 cadetes EMCH</p> |
| <p>PE-1 ¿Cuál es la relación que existe entre el comando de Cadetes y la estrategia de enseñanza de la compañía de aspirantes en su Etapa de Formación Básica AF- 2016?</p> | <p>OE-1 Determinar la relación que existe entre el comando de los cadetes y la estrategia de enseñanza de la Compañía de Aspirantes en su Etapa de Formación Básica AF– 2016.</p> | <p>HE(Ha1) El comando de cadetes está directamente relacionado con la estrategia de enseñanza de la compañía de aspirantes en su Etapa de Formación Básica AF-2016.</p> <p>HE(H01) El comando de cadetes no está directamente relacionado con la estrategia de enseñanza de la compañía de aspirantes en su Etapa de Formación Básica AF – 2016.</p> | | <p>-Comando de Compañía de cadetes</p> | <p>-Autoridad</p> <p>-Inteligencia emocional</p> | | |
| <p>PE-2 ¿Cuál es la relación que existe entre el comando de la Compañía de cadetes y las estrategias de enseñanza de la compañía de Aspirantes en su Etapa de Formación Básica AF - 2016?</p> | <p>OE-2 Determinar la relación que existe entre el comando de la compañía de cadetes y las estrategias de enseñanza de la Compañía de Aspirantes en su Etapa de Formación Básica AF-2016.</p> | <p>HE(Ha2) El comando de la Compañía de cadetes está directamente relacionado con las estrategias de enseñanza de la compañía de aspirantes en su Etapa de Formación Básica AF – 2016.</p> <p>HE(H02) El comando de la Compañía cadetes no está directamente relacionado con las estrategias de enseñanza de la compañía de aspirantes en su etapa de formación básica AF – 2016.</p> | <p>V-2 Estrategia de Enseñanza.</p> | <p>-Actitudinal</p> <p>-Cognitivo</p> <p>-Procedimental</p> | <p>-Valores y Actitudes</p> <p>-Teoría sobre Don de mando.</p> <p>-Capacidades y destrezas</p> | <p>Cuestionario 2</p> <p>Ítem del 11 al 20</p> | |

Cuestionario 1

Don de mando

El presente cuestionario es para determinar cuántos tipos de investigaciones y don de mando se han realizado en la EMCH.

Le solicitamos honestidad en sus respuestas.

Por favor sírvase colocar una X en la respuesta elegida:

ITEMS

1.- ¿Ha realizado investigaciones sobre personal y don de mando en la EMCH?

- a) Siempre.
- b) Nunca.
- c) A veces

2.- ¿Ha realizado investigaciones sobre educación y don de mando en la EMCH?

- a) Siempre.
- b) Nunca.
- c) A veces.

3.- ¿Ha realizado investigaciones sobre doctrina y don de mando en la EMCH?

- a) Siempre.
- b) Nunca.
- c) A veces

4.- ¿Ha realizado investigaciones sobre logística y don de mando en la EMCH?

- a) Siempre.
- b) Nunca.
- c) A veces.

5.- ¿Ha realizado investigaciones sobre información militar y don de mando en la EMCH?

- a) Siempre
- b) Nunca.
- c) A veces

6.- ¿Ha realizado investigaciones sobre salud y don de mando en la EMCH?

- a) Siempre.
- b) Nunca.
- c) A veces.

7.- ¿Ha realizado investigaciones sobre economía y don de mando en la EMCH?

- a) Siempre.
- b) Nunca.
- c) A veces

8.- ¿Ha realizado investigaciones sobre administración y don de mando en la EMCH?

- a) Siempre.
- b) Nunca.
- c) A veces.

9.- ¿Ha realizado investigaciones sobre valores y don de mando en la EMCH?

- a) Siempre.
- b) Nunca.
- c) A veces.

10.- ¿Ha realizado investigaciones sobre manejo de tiempo y don de mando en la EMCH?

- d) Siempre.
- e) Nunca.
- f) A veces.

Cuestionario 2

Estrategia de enseñanza

El presente cuestionario es para determinar el nivel que existe en la estrategia de enseñanza con el don de mando.

Le solicitamos honestidad en sus respuestas.

Agradeceremos se sirva colocar una X en la respuesta elegida:

ITEMS

11.- A su criterio ¿Cuál es el nivel de la estrategia de enseñanza del docente con el don de mando de los cadetes?

- a) Alto
- b) Medio
- c) Bajo

12.- A su criterio ¿Cuál es el nivel de la estrategia de enseñanza de los Instructores militares con el don de mando de los cadetes?

- a) Alto
- b) Medio
- c) Bajo

13.- A su criterio ¿Cuál es el nivel de presentación de los ambientes e infraestructura ante la estrategia de enseñanza y el don de mando de los cadetes?

- a) Alto
- b) Medio
- c) Bajo

14.- A su criterio ¿Cuál es el nivel de la estrategia de enseñanza del equipo directivo con el don de mando de los cadetes?

- a) Alto
- b) Medio
- c) Bajo

15.- A su criterio ¿Cuál es el nivel de los conocimientos del Cadete ante la estrategia de enseñanza y el don de mando de los cadetes?

- a) Alto
- b) Medio
- c) Bajo

16.- A su criterio ¿Cuál es el nivel de las aptitudes ante la estrategia de enseñanza y el don de mando de los cadetes?

- a) Alto
- b) Medio
- c) Bajo

17.- A su criterio ¿Cuál es el nivel de los procedimientos de estrategia de enseñanza y el don de mando de los cadetes?

- a) Alto
- b) Medio
- c) Bajo

18.- A su criterio ¿Cuál es el nivel del apoyo económico ante la estrategia de enseñanza y el don de mando de los cadetes?

- a) Alto
- b) Medio
- c) Bajo

19.- A su criterio ¿Cuál es el nivel de las relaciones humanas ante la estrategia de enseñanza y el don de mando de los cadetes?

- a) Alto
- b) Medio
- c) Bajo

20.- A su criterio ¿Cuál es el nivel de las actitudes personales ante la estrategia de enseñanza y el don de mando de los cadetes?

- a) Alto
- b) Medio
- c) Bajo



Escuela Militar de Chorrillos

Alma Mater del Ejército del Perú

SUBDIRECCION ACADEMICA

El que suscribe, Sub Director de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", deja:

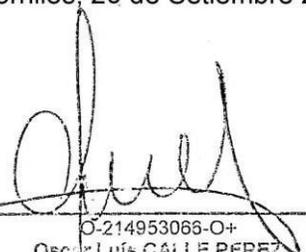
CONSTANCIA

Que a los Bachilleres: HUAMAN RUIZ, Jhon Keifer; HUANCACHOQUE ARCE, Ernesto Abraham; HURTADO MARQUINA, Wilmer Kevin; JESUS FERNANDEZ; Fran's William, identificados con DNI N° 76270975, 74138685, 75834757, 75212227, han realizado trabajo de investigación con los cadetes estudiantes de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" como parte de su tesis DON DE MANDO DE LOS CADETES AL COMANDO DE LA COMPAÑÍA DE ASPIRANTES Y LA ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA EN SU ETAPA DE FORMACION BASICA para optar el Título profesional de Licenciado en Ciencias Militares.

Se expide la presente constancia a solicitud de los interesados, para los fines convenientes.

Chorrillos, 20 de Setiembre 2016




O-214953066-O+
Oscar Luis CALLE PEREZ
Cri EP
Sub Director Académico - EMCH
"Cr. Francisco Bolognesi"

Compromiso de autenticidad del documento

Los bachilleres en Ciencias Militares, INF HUAMAN RUIZ JHON KEIFER, INF HUANCACHOQUE ARCE ERNESTO ABRAHAM, INF HURTADO MARQUINA WILMER KEVIN, INF JESUS FERNADEZ FRAN'S WILLIAM, autores del trabajo de investigación titulado "DON DE MANDO DE LOS CADETES AL COMANDO DE LA COMPAÑÍA DE ASPIRANTES Y LA ESTRATEGIA DE ENSEÑANZA EN SU ETAPA DE FORMACION BASICA."

Declaran:

Que, el presente trabajo ha sido íntegramente elaborado por los suscritos y que no existe plagio alguno, presentado por otra persona, grupo o institución, comprometiéndonos a poner a disposición del COEDE (EMCH "CFB") y RENATI (SUNEDU) los documentos que acrediten la autenticidad de la información proporcionada; si esto lo fuera solicitado por la entidad.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, tanto en los documentos como en la información aportada.

Nos afirmamos y ratificamos en lo expresado, en señal de lo cual firmamos el presente documento.

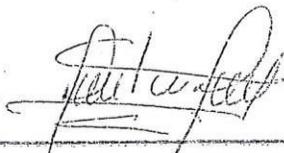
Chorrillos, 12 de Enero del 2017



Jhon HUAMAN RUIZ



Ernesto HUANCACHOQUE ARCE



Wilmer HURTADO MARQUINA



Fran's JESUS FERNANDEZ