ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS

“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”

HABILIDADES BLANDAS Y DESARROLLO DE LIDERAZGO EN LOS CADETES DE CUARTO AÑO DE INFANTERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, 2023

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

Autores:

Aldo Frank Campoverde Moreno

0009-0003-7564-7001

Diego Enrique Centurión Guevara

0009-0007-7391-3301

Asesores:

Dra. Elodia Mayca Julca

0000-0001-6238-7464

Mg. Néstor Sánchez Báez

0000-0002-9523-1623

Lima – Perú

2023

turnitin **Identificación de reporte de similitud**: oid:12350:290248617

NOMBRE DEL TRABAJO
TESIS de Campoverde Moreno y Centurion corregido 15 noviembre.docx

AUTOR
CAMPOVERDE CENTURION

RECUENTO DE PALABRAS
21044 Words

RECUENTO DE CARACTERES
119917 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS
92 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO
2.5MB

FECHA DE ENTREGA
Nov 28, 2023 1:11 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME
Nov 28, 2023 1:12 PM GMT-5

21% de similitud general
El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base d

- 16% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossr
- 14% Base de datos de trabajos entregados

Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 15 palabras)

AGRADECIMIENTO

A Dios quien permitió nuestro crecimiento académico y personal a lo largo de los años, a nuestros padres que con su amor y trabajo fueron el principal soporte de nuestra formación profesional, a nuestra Escuela Militar de Chorrillos por abrirnos las puertas de su prestigiosa y respetable institución, inculcarnos valores que nos permitieron desarrollarnos y aspirar siempre a ser mejores personas.

Los autores

DEDICATORIA

Para nuestros padres, hermanos y familiares, ellos son la razón por la que crecemos en lo personal y profesional. Gracias a los maestros e instructores que contribuyeron a nuestra formación en la profesión militar y a aquellos que trabajan con nosotros y nos ayudan a alcanzar las metas que nos fijamos.

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS

CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA

Los cadetes Campoverde Moreno, Aldo Frank y Centurión Guevara, Diego Enrique de cuarto año de infantería de la Escuela Militar, en el distrito de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", (EMCH "CFB") identificados con DNI Nº 72187213, y Nº 75725575 respectivamente, declaramos bajo juramento que:

1. Somos autores de la Tesis titulada: Habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023.
2. Que, dicha investigación ha sido íntegramente elaborada por los suscritos y que no existe plagio alguno de ideas, texto o imagen que corresponda a otra persona, grupo o institución; comprometiéndonos a poner a disposición de la EMCH "CFB", los documentos que acrediten la autenticidad de la información proporcionada; si esto fuera solicitado por la entidad.
3. En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda, ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, tanto en los documentos como en la información aportada y nos comprometemos a salir en defensa de la EMCH "CFB" ante cualquier reclamo de terceros que al respecto pudiese sobrevenir.
4. Finalmente, reconocemos, para todos los efectos, que la EMCH "CFB" actúa como tercero de buena fe y está exenta de cualquier responsabilidad.

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

Chorrillos, 15 de setiembre de 2023

Campoverde Moreno, Aldo Frank
DNI Nº 72187213
AUTOR 1

Centurión Guevara, Diego Enrique
DNI Nº 75725575
AUTOR 2

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS

CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI

AUTORIZACIÓN PARA LA DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA EMCH "CFB"

4. Datos personales

Autor 1: Centurión Guevara Diego Enrique	Autor 2: Campoverde Moreno Aldo Frank
N° DNI: 75725575	N° DNI: 72187213
Teléfono:983048105	Teléfono:935396296
Correo-e: dcenturiong@escuelamilitar.edu.pe	Correo-e: acampoverdem@escuelamilitar.edu.pe
ORCID: 0009-0007-7391-3301	ORCID: 0009-0003-7564-7001

5. Datos de la obra

Título: "Habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023"	
Tipo de obra: Tesis	
Asesor 1: Dra. Elodia Mayca Julca	Asesor 2: Mg. Néstor Sánchez Báez
N° DNI: 08682217	N° DNI: 06682778
ORCID: 0000-0001-6238-7464	ORCID: 0000-0002-9523-1623
Año de publicación: 2023	

6. Declaraciones

Los autores declaran que:

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

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

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

TIPO DE ACCESO A SU INVESTIGACIÓN

Acceso abierto ☐

Abierto restringido ☐ (12 a 24 meses)

JUSTIFICACIÓN (de acceso restringido)

Campoverde Moreno, Aldo Frank
DNI N.º 72187213
AUTOR 1

Centurión Guevara, Diego Enrique
DNI N.º 75725575
AUTOR 2

Índice

		Página
Carátula		i
Agradecimiento		ii
Dedicatoria		iii
Declaración jurada de autoría		iv
Autorización de publicación		vi
Índice		viii
Índice de tablas		xi
Índice de figuras		xii
Resumen		xiii
Abstract		xiv
Introducción		xv
Capítulo I.		
Planteamiento del problema		
1.1	Descripción problemática	17
1.2	Delimitación de la investigación	19
1.3	Formulación del Problema	19
	1.3.1 Problema general	19
	1.3.2 Problemas específicos	19
1.4	Objetivos de la investigación	19
	1.4.1 Objetivo General	19
	1.4.2 Objetivos Específicos	19
1.5	Justificación e Importancia de la Investigación	20
1.6	Limitaciones de la investigación	20
Capítulo II.		
Marco teórico		
2.1	Antecedentes de la Investigación	22
	2.2.1 Antecedentes internacionales	22
	2.2.2 Antecedentes nacionales	23
2.2	Bases teóricas	24

2.2.1 Habilidades blandas: Variable 1 24
2.2.2 Desarrollo de liderazgo: Variable 2 30
2.3 Marco conceptual 35
2.4 Operacionalización de las variables 37
2.5 Formulación de hipótesis 39
2.5.1 Hipótesis general 39
2.5.2 Hipótesis específicas 39

Capítulo III.

Marco metodológico

3.1 Enfoque de investigación 40
3.2 Tipo de Investigación 40
3.3 Método de Investigación 40
3.4 Alcance de investigación 41
3.5 Diseño de la Investigación 41
3.6 Población, muestra, unidad de estudio 42
3.6.1 Población de estudio 42
3.6.2 Muestra de estudio 42
3.6.3 Unidad de estudio 43
3.7 Técnica e instrumento para la recolección de datos 43
3.7.1 Técnica de recolección de datos 43
3.7.2 Instrumento de recolección de datos 43
3.7.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos de medición 44
3.8 Procesamiento y método de análisis de datos 40
3.8.1 Técnica para el procesamiento de datos 44
3.8.2 Método de análisis de datos 45
- Análisis descriptivo 45
- Análisis Inferencial 45
3.9 Aspectos éticos 45

Capítulo IV.

Resultados

4.1 Análisis descriptivo 46

4.2 Análisis inferencial 54

Capítulo V.

Discusión de Resultados

Discusión de resultados 60

Conclusiones 62

Recomendaciones 64

Referencias bibliográficas 65

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia. 71

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos 73

Anexo 3: Autorización para la recolección de datos 77

Anexo 4: Base de datos (de prueba piloto) 78

Anexo 5: Base de datos (origen de resultados) 79

Anexo 6: Aporte a la doctrina 81

Anexo 7: Acta de jurado evaluador 88

Anexo 8: Juicio de Expertos 89

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	Descripción	Pág.
Tabla 1	Operacionalización de variable 1	37
Tabla 2	Operacionalización de variable 2	38
Tabla 3	Niveles de la variable 1: habilidades blandas	46
Tabla 4	Niveles de la dimensión 1: Habilidades Interpersonales	47
Tabla 5	Niveles de la dimensión 2: Habilidades Cognitivas	48
Tabla 6	Niveles de la dimensión 3: Habilidades de Control Emocional	49
Tabla 7	Niveles de variable 2: Desarrollo del liderazgo	50
Tabla 8	Niveles de la dimensión 1: Motivación	51
Tabla 9	Niveles de la dimensión 2: Comunicación	52
Tabla 10	Niveles de la dimensión 3: Desarrollo de Problemas	53
Tabla 11	Correlación de la Hipótesis General	54
Tabla 12	Correlación de la Hipótesis Especifica 1	55
Tabla 13	Correlación de la Hipótesis Especifica 2	57
Tabla 14	Correlación de la Hipótesis Especifica 3	58

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura	Descripción	Pág.
Figura 1	Niveles de la variable 1: Habilidades blandas	46
Figura 2	Niveles de la dimensión 1: Habilidades Interpersonales	47
Figura 3	Niveles de la dimensión 2: Habilidades Cognitivas	48
Figura 4	Niveles de la dimensión 3: Habilidades de Control de Emociones	49
Figura 5	Niveles de la variable 2: Desarrollo del Liderazgo	50
Figura 6	Niveles de la dimensión 1: Motivación	51
Figura 7	Niveles de la dimensión 2: Comunicación	52
Figura 8	Niveles de la dimensión 3: Desarrollo de Problemas	53

Resumen

La tesis titulada “Habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar De Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023”, tuvo por objetivo Establecer la relación que existe entre las habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023. Cabe indicar que un buen líder debe ser capaz de reconocerse a sí mismo, identificar sus fortalezas y oportunidades de mejora. En parte, el liderazgo depende de la capacidad de evaluar sus propias emociones antes de abordar situaciones complicadas; donde existe una relación entre las habilidades blandas y el liderazgo. En ese sentido se ha desarrollado la presente investigación con un enfoque cuantitativo, ya que representaron un conjunto de procesos, es secuencial y probatorio. Tipo básica porque persigue la creación de conocimiento que se pueda aplicar directamente a los problemas de un grupo social o del ámbito de la producción. Teniendo en cuenta la metodología de investigación hay diversos métodos por lo que se utilizó el Método Descriptivo. Su alcance fue descriptivo-correlacional, transeccional. Fue una investigación no experimental. Se constituyó una muestra de 77 cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” a quienes se les aplicó un cuestionario de encuesta, obteniendo como resultado que el 38.8% de los cadetes encuestados señalan que se encuentran de acuerdo y un 36.3% totalmente de acuerdo con que las habilidades blandas se relacionan con el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos; que esta a su vez, se consiguen con una adecuada inteligencia emocional, un pensamiento crítico definido y con predisposición a la gestión del cambio. Se concluyó que existe una relación significativa entre las habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

Palabras clave: Habilidades blandas, liderazgo, habilidades interpersonales, habilidades cognitivas y habilidades de control de emociones.

Abstract

The thesis titled “Soft Skills and Leadership Development in the fourth year Infantry Cadets of the “Coronel Francisco Bolognesi” Military School of Chorrillos, 2023”, had the objective of establishing the relationship that exists between soft skills and leadership development in the fourth-year cadets of infantry of the “Coronel Francisco Bolognesi” Military School of Chorrillos, 2023. For this investigation, the quantitative approach was followed, since they represented a set of processes, it is sequential and evidentiary. It was a basic one since it seeks the generation of knowledge with direct application to the problems of society or the productive sector. Taking into account the research methodology, there are various methods, which is why the Descriptive Method was used. Its scope was descriptive-correlational, transectional. It was a non-experimental design research. A sample of 77 fourth year infantry cadets from the “Coronel Francisco Bolognesi” Military School of Chorrillos was constituted, to whom a questionnaire was applied as an instrument of the survey technique, resulting in 38.8% of the cadets surveyed indicating that agree and 36.3% totally agree that soft skills are related to leadership development in the fourth year infantry cadets of the Chorrillos Military School; This, in turn, is achieved with adequate emotional intelligence, defined critical thinking and a predisposition to change management. It was concluded that there is a significant relationship between soft skills and leadership development in the fourth-year infantry cadets of the “Coronel Francisco Bolognesi” Military School of Chorrillos, 2023.

Keywords: Soft skills, leadership, interpersonal skills, cognitive skills and emotion control skills.

Introducción

En este estudio se ha demostrado la correlación alta y positiva que existe entre las habilidades blandas y el liderazgo teniendo en consideración que un buen líder debe ser capaz de reconocerse a sí mismo, identificar sus fortalezas y oportunidades de mejora. En parte, el liderazgo depende de la capacidad de evaluar sus propias emociones antes de abordar situaciones complicadas de ahí la importancia de las habilidades blandas para ejercer un buen liderazgo.

Siendo las habilidades blandas o soft skills el conjunto de habilidades que adquiere un individuo que facilitan la optimización del desempeño de un individuo tanto en el ámbito académico, profesional, laboral, emocional, psicológico y personal; la presente investigación trata el tema sobre las habilidades blandas y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", y en el caso específico, de como estas, se relacionan con el desarrollo del liderazgo de parte de los futuros oficiales del Ejército. Cabe señalar que estas habilidades están relacionadas con el manejo del conocimiento y la información relevante para la profesión en la que se desempeña la persona y se complementan con otras habilidades clasificadas como habilidades duras asequibles.

La motivación principal de esta investigación radicó en establecer, a criterio de los cadetes de cuarto año del arma de infantería, la relación que existe entre las habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", en sus dimensiones: Habilidades blandas, liderazgo, habilidades interpersonales, habilidades cognitivas y habilidades de control de emociones; para determinar, finalmente si existe relación entre ambas variables.

La tesis se estructuró de la siguiente manera:

El capítulo I, contiene el planteamiento del problema, en el que se realizó la formulación del problema ¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023?; además contiene los objetivos trazados para la investigación. También se ha explicado la importancia, alcance y limitaciones de la misma.

El capítulo II, se refiere al marco teórico: antecedentes, bases teóricas de las variables de investigación "Habilidades blandas" y "Desarrollo de liderazgo", además del marco conceptual donde se han definido los términos más importantes de las teorías revisadas para como parte final del capítulo plantear las hipótesis, variables y su operacionalización

El capítulo III, contiene el marco metodológico de la tesis que contiene el enfoque, tipo, método, alcance y diseño de la investigación, además de la población, muestra y técnicas de recolección de datos y de procesamiento de los mismos.

En el capítulo IV se presentan los resultados de la investigación, su análisis descriptivo e inferencial para la contrastación de las hipótesis.

En el capítulo V, discusión, para finalmente plantear las conclusiones y aspectos que se constituyen como recomendaciones que hacen los autores a la dirección de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Capítulo I.

Planteamiento del problema

1.1 Descripción Problemática.

A nivel internacional la Organización de las Naciones Unidas para la Educación (UNESCO, 2020) indica que la Ciencia y la Cultura Los seres humanos deben desarrollar lo que llamamos habilidades para la vida, lejos de las habilidades que se ocupan de los problemas económicos, y hacia aquellas que pueden mejorar la salud. No es solo un punto de vista biológico, sino también una propuesta de educación humana integral, relaciones humanas, además de tomar de decisiones en situaciones problemáticas, para lo cual se requiere el pensamiento creativo. El manejo y/o control de emociones, empatía, resolución de problemas, comunicación asertiva, autoconocimiento, pensamiento crítico, manejo del estrés.; todos estos están más cerca de las habilidades blandas.

Ferrel (2020) explica que, "en un mundo en constante cambio, las cuestiones educativas, como elementos de aprendizaje, procesos educativos y relaciones interpersonales, no son ignoradas en estos cambios". Por esta razón, es importante pensar en el aprendizaje de habilidades sociales.

Según la Administradora de Fondos de Pensiones Hábitat (AFP Habitad, 2019) indica que un estudio realizado por el Instituto de Investigación de Stanford y la Fundación Carnegie descubrió que, en un plazo extenso, el 75 % del éxito profesional depende de las habilidades blandas y el 25 % de las habilidades duras o el conocimiento cognitivo. Con respecto a la actividad laboral, esta información suscita el interés de investigar esta variable en contextos tan importantes como las instituciones educativas.

Para crecer de manera efectiva, es importante mencionar que cada ser humano tiene características únicas. No se refieren a la parte manipuladora, sino que expresan la actitud de una persona hacia los demás, tales como: habilidades de escucha, comunicación, perseverancia, trabajo en equipo, etc. Por eso las habilidades blandas son tan importantes. "Las habilidades blandas promueven un mayor compromiso con las tareas a realizar y ayudan a las organizaciones a optimizar su capacidad de relacionarse, comunicarse, expresar emociones y desarrollar de manera efectiva las habilidades para acercarse a sí mismas y aprovechar la empatía" (Rasmesh, 2015, como se citó en Otoya y Poquioma, 2020).

En las últimas décadas, las instituciones educativas han abandonado una visión clara de crear un mundo mejor. Por tal motivo, es necesario considerar, investigar, considerar y determinar qué factores son relevantes para las instituciones educativas. Por lo tanto, es importante determinar qué tan interconectados están. El liderazgo transformador y las

habilidades interpersonales de los docentes de esta institución contribuyen al desarrollo de la actitud y el aprendizaje de los docentes. Ferrel (2020) señala que en situaciones de trabajo es importante tener una actitud positiva y una visión positiva con interés en la mejora continua, manteniendo todo estático y motivando positivamente a los trabajadores, señala la importancia de empoderar a las personas y alentarlas a compartir el liderazgo transformador para el desarrollo. Para tener un impacto positivo en su organización.

En el liderazgo transformacional el líder enfatiza las metas organizacionales más que la ganancia personal, y también enfatiza algunas características personales del líder, principalmente rasgos de personalidad". Se debe saber que se explica que está interesado en las características personales, es necesario cambiar la percepción y la interpretación. Su motivación dentro de la organización y su fuerte relación con las necesidades humanas como el crecimiento personal, la autorrealización y la autoestima, impactan positivamente en sus responsables (Bass, 1985, como se citó en Bernaola y Vidaurre, 2020).

Otoya y Poquioma (2020) señalan que "las habilidades blandas contribuyen a que los empleados de las organizaciones sean líderes destacados, tomar mejores decisiones y afrontar situaciones institucionales".

En este sentido, la Escuela Militar de Chorrillos "coronel Francisco Bolognesi" ofrece habilidades blandas en materias que se forman principalmente como administradores y contribuyen a la formación profesional de los futuros oficiales del ejército que requieren diferentes tipos de conocimientos militares. Junto con las fuerzas armadas, las principales organizaciones ahora utilizan el liderazgo en la gestión de recursos humanos para lograr objetivos organizacionales.

El liderazgo es esencial para la supervivencia de cualquier tipo de organización, es crucial a la vez es importante porque guía, dirige y motiva al equipo con el firme propósito de realizar acciones y lograr los objetivos establecidos y para consolidar los dotes de liderazgo se requiere que el líder tenga ciertas competencias que le ayuden a comunicarse eficientemente, resolver conflictos, trabajar en equipo y adaptarse a cambios por lo que es importante desarrollar en el cadete habilidades blandas que le permitan desarrollar planamente el liderazgo que se necesita en los oficiales del ejército.

1.2 Delimitación de la Investigación

1.2.1 Delimitación Espacial

El estudio ha sido realizado en la Escuela militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" ubicado en el distrito de chorrillos

1.2.2 Delimitación Temporal

El estudio se realizó en los meses de febrero a junio del 2023.

1.2.3 Delimitación Teórica

Específicamente, esta investigación centró sus fundamentos teóricos en teorías, principios y otros documentos académicos relacionados con el desarrollo de habilidades blandas y el liderazgo.

1.3 Formulación del Problema.

1.3.1 Problema General

¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023?

1.3.2 Problemas Específicos

Problema Específico 1. ¿Cuál es la relación entre las habilidades interpersonales y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023?

Problema Específico 2. ¿Cuál es la relación entre las habilidades cognitivas y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023?

Problema Específico 3. ¿Cuál es la relación entre las habilidades de control emocional y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023?

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo General

Establecer la relación que existe entre las habilidades blandas y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023.

1.4.2 *Objetivos Específicos*

Objetivo Específico 1. Determinar la relación que existe entre las habilidades interpersonales y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023.

Objetivo Específico 2. Determinar la relación que existe entre las habilidades cognitivas y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023.

Objetivo Específico 3. Determinar la relación entre las habilidades de control emocional y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023.

1.5 Justificación e Importancia de la Investigación

Justificación teórica. Utilizando argumentos sólidos y contundentes que forman parte de sus fundamentos teóricos, este estudio explora la correlación entre las habilidades blandas con el desarrollo del liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023 que se trató de establecer.

Justificación metodológica. Este estudio sirve como base teórica para futuras investigaciones que aborden el tema de la relevancia actual del uso de las llamadas habilidades blandas y cómo se relacionan con el desarrollo profesional en todas las carreras, especialmente el desarrollo de liderazgo, importante porque ayuda.

Justificación práctica. En este estudio se encontraron posibles soluciones y estrategias que permitan conocer las habilidades blandas y su relación con el desarrollo del liderazgo en los cadetes de infantería del último año y próximos a graduarse de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" en el año 2023.

Importancia. El liderazgo es esencial para la supervivencia de cualquier tipo de organización, es crucial a la vez es importante porque guía, dirige y motiva al equipo con el firme propósito de realizar acciones y lograr los objetivos establecidos y para consolidar los dotes de liderazgo se requiere que el líder tenga ciertas competencias que le ayuden a comunicarse eficientemente, resolver conflictos, trabajar en equipo y adaptarse a cambios por lo que es importante desarrollar en el cadete habilidades blandas que le permitan desarrollar planamente el liderazgo que se necesita en los oficiales del ejército.

Teniendo en cuenta el currículo de los cadetes de cuarto año que establece que la formación del cadete tiene como objetivo formar un oficial capaz de desarrollar habilidades intelectuales, físicas, sicológicas, morales y sociales para liderar y llevar a cabo con éxito las tareas que se le asignan en beneficio del país. liderazgo reflexivo, crítico y creativo en respuesta al nuevo escenario de la guerra tecnológica y a los nuevos conceptos aprobados sobre roles estratégicos, capacidades militares fundamentales, operacionales y factores de capacidad, al servicio de nuestra patria.

1.6 Limitaciones de la Investigación

En la presente investigación se tuvo algunas limitaciones, como el tiempo, los recursos económicos y el material bibliográfico. El tiempo fue uno de los factores más limitantes, ya que todas las actividades del cadete están sincronizadas en la Escuela, lo que significa que no

hay tiempo libre para el desarrollo del estudio. Otra limitación importante es la falta de una biblioteca con artículos científicos, libros, enciclopedias y revistas indexadas que se puedan consultar, pero todas estas limitaciones fueron superadas durante el desarrollo de la investigación.

Capítulo II.

Marco teórico

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales

En el ámbito internacional en lo referente a la variable: "Habilidades blandas", Ayala (2022) en su estudio: emprendimiento y fomento de habilidades blandas en los estudiantes universitarios. Para obtener el grado académico de Doctor en la Universidad Pontifica de Salamanca de España; se desarrolló una investigación empírica aplicada, con una ruta o enfoque mixto. De acuerdo con su profundidad es una investigación de tipo exploratoria, se proponen como principales técnicas de recolección de datos el cuestionario y la entrevista, además de técnicas de observación directa. La unidad de análisis estuvo conformada por emprendedores, estudiantes y profesores de la Facultad de Agronomía de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Se concluyó que los estudiantes y emprendedores (estudiantes y egresados) que han pasado por una experiencia de emprendimiento académica o de vida se observa como la experiencia de emprender fortalece y crea habilidades, actitudes, valores y conocimientos que se enmarcan dentro de las competencias y habilidades blandas.

Guevara (2023) en su estudio: Habilidades blandas para desarrollar el liderazgo transformacional en el personal de mando gerencial de las grandes empresas mineras del Perú. Para optar el grado académico de Doctor en filosofía en México. Siguió un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo y correlacional. La investigación es de tipo explicativo y de diseño no experimental transversal. La técnica de investigación es de tipo documental y bibliográfica. Siguió el método probabilístico y de procedimiento de aleatorio estratificado, para obtener la muestra de una población conformada por el personal de mando gerencial de las grandes empresas mineras, que disponen de oficinas administrativas en Lima, Perú, Se concluyó que las habilidades blandas impactan significativamente y de forma directa en el desarrollo del liderazgo transformacional en la muestra objeto de estudio.

En lo que respecta a la variable: "Desarrollo de liderazgo", Agosto (2021) señaló, en su estudio: Perspectivas de los supervisores de una agencia gubernamental ante los procesos de capacitación y desarrollo del liderazgo: Retos y oportunidades. Para obtener el grado académico de Doctor, que su investigación tuvo el propósito de explorar las perspectivas de los supervisores ante los procesos de capacitación y desarrollo del liderazgo. El enfoque de la investigación fue cualitativo y para lograr la recopilación de la información se utilizaron dos estrategias: Entrevistas semiestructuradas (virtuales) y el análisis de documentos. Los participantes del estudio fueron cinco supervisores de diversos directorados de la organización.

El estudio concluyó que el proceso de capacitación hacia los supervisores fue observado de forma idealista.

Guevara (2022), en su estudio: Relación entre el Liderazgo Transformacional, el Clima Organizacional y variables de resultado en la Dirección General de Fábrica del Ingenio Risaralda S.A. Para obtener el título de Magíster en Administración del Desarrollo Humano y Organizacional de la Universidad Tecnológica de Pereira en Colombia. El estudio tiene un alcance cuantitativo y descriptivo. El instrumento fue un cuestionario administrado a 303 colaboradores que laboran en diferentes Ingenio Risaralda S.A. en los departamentos de la Dirección General de la fábrica. Para medir el constructo de liderazgo transformacional, se hicieron cambios de adaptación al instrumento de Kouzes y Posner para incorporar las variables resultantes descritas en el modelo teórico de Bass y Avolio. Por otro lado, para medir el clima organizacional se empleó una herramienta desarrollada por la propia Universidad en el año 2010 y adaptada a la situación real de la organización. Utilizando la herramienta SPSS para analizar los resultados, concluimos que existe una alta correlación entre el constructo liderazgo transformacional y clima organizacional (ρ = 0,878), la cual se determinó calculando el coeficiente de correlación.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Dentro de las investigaciones previas con respecto a la variable: "Habilidades blandas", Chaca y Contreras (2021), en su estudio: *Habilidades Blandas y Desempeño Laboral de Trabajadores Administrativos en Trabajo Remoto, Escuela de Posgrado de Huancayo, 2021*. Para obtener el grado académico de Magister de la Universidad Continental. En el estudio se utilizó un método de correlación descriptivo. Se utilizó una técnica de encuesta para la recolección de datos, y el instrumento fue el Cuestionario Rensis Likert. Se aplicó a una muestra de 45 trabajadores. Los resultados se basan en la correlación r de Pearson (r= 0.766) con significancia p= 0.000 se muestra que las habilidades blandas tienen un impacto significativo en el desempeño laboral del personal administrativo en trabajo remoto en la Escuela de Graduados Huancayo 2021. Hay buena correlación. En otras palabras, una mejora significativa en las habilidades blandas mejorará el desempeño laboral del personal administrativo en trabajo remoto en la Escuela de Posgrado de Huancayo en 2021.

Tolentino (2022), en su tesis Habilidades blandas y las relaciones interpersonales de los colaboradores de un Colegio Profesional, Lima 2021, para obtener el título de Licenciado en administración, señaló que el tipo de investigación es aplicada, el enfoque es cuantitativo, el diseño de la presente tesis es no experimental. Además, los niveles de investigación son descriptivos y relacionados. La muestra estuvo compuesta por 53 colaboradores de colegios

profesionales a quienes se les entregaron cuestionarios para medir las variables de estudio. Finalmente, las habilidades blandas demostraron estar significativamente relacionadas con las relaciones interpersonales entre compañeros de trabajo en la Escuela Vocacional Lima 2021 con un coeficiente de correlación de 0,781, $p<0,01$; Se encontró una correlación positiva alta y significativa entre las variables habilidades blandas y relaciones interpersonales.

En relación a la variable: "Desarrollo de liderazgo", Galdós y Sánchez (2021), en su Tesis Doctoral *Liderazgo Transformacional y Habilidades Sociales de Docentes en Instituciones de Educación Superior Públicas, Arequipa 2021*. Señalaron que el propósito de su estudio fue esclarecer la relación entre el liderazgo transformacional y las habilidades blandas de los docentes de las universidades públicas de Arequipa 2021. La encuesta fue de carácter no experimental, no se manipularon variables y se realizó en un solo período de tiempo, por lo que fue transversal y contó con un diseño de correlación que permitió determinar el grado de asociación entre las variables. Se utilizó encuestas como método y cuestionarios como instrumento para la recolección de datos. La población fue de 105 docentes y la muestra estuvo conformada por 84 docentes a quienes se les aplicó la encuesta. Los principales resultados aceptaron la hipótesis general de investigación de que existe una asociación moderada y significativa entre el liderazgo transformativo y las habilidades blandas, con un coeficiente de Spearman de 0,653 y una significancia de 0,000. Lo cual significa que la tesis del antecedente guarda estrecha relación con la presente investigación y coadyuvó a fundamentar la discusión de la misma.

Suarez y Vila (2021), en su estudio: Liderazgo de los instructores de infantería y su relación en la formación militar de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" año 2021. Para optar el grado de Licenciado en Ciencias Militares. El estudio se realizó utilizando un enfoque cuantitativo y de nivel correlacional. En un diseño transversal no experimental, se administraron simultáneamente una encuesta y un cuestionario a 189 cadetes de infantería en EMCH que formaban parte de una población total de cadetes de 373. Los resultados concluyeron que existe una relación casi directa entre el liderazgo de los instructores y la formación militar en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos. En tal sentido se aprecia en el presente antecedente que el liderazgo y las habilidades blandas guardan estrecha relación en la actualidad ya que el descubrimiento y practica de las habilidades blandas fortalece el ejercicio del liderazgo, sobre todo de los cadetes que se forjan como futuros oficiales del Ejército.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Habilidades Blandas: Variable 1

Definición. Según Aguilar (2016), “Son cadenas de habilidades personales orientadas al trabajo en equipo y las relaciones interpersonales” (p.11).

Las habilidades blandas o soft skills son “el conjunto de habilidades que adquiere un individuo que facilitan la optimización del desempeño de un individuo tanto en el ámbito académico, profesional, laboral, emocional, psicológico y personal” (Siqueira, 2017).

Cabe señalar que “estas habilidades están relacionadas con el manejo del conocimiento y la información relevante para la profesión en la que se desempeña la persona y se complementan con otras habilidades clasificadas como habilidades duras asequibles” (Marrero, 2018).

En ese sentido las habilidades blandas con aquellas características o atributos de una persona que le permiten interactuar con otras personas de manera efectiva y afectiva siendo el resultado de una combinación de habilidades sociales, de comunicación, de forma de ser y de acercamiento a los demás, entre otras, que hacen que una persona dada se relacione y comunique de manera efectiva con otros.

Habilidades Blandas necesarias para un Líder del Siglo XXI. Reyes (2020) señala que el siglo XXI ha sido marcado por grandes cambios y avances en todos los ámbitos, los más notables incluyen tecnología, vacunas, avances aeroespaciales, conciencia del cambio climático, preocupación por la comunidad internacional, nuevos entornos laborales como el teletrabajo como resultado de la pandemia de COVID-19, digitalización y el manejo de la información a nivel mundial, conocido como la era de la información. Estos cambios rápidos provocados por el desarrollo organizacional imponen nuevos requisitos a todos los empleados, especialmente an aquellos que dirigen y tienen a cargo el rumbo de la organización, quienes deben actuar como líderes más allá de ser jefes.

Sosa (2020) Refiere “¿Qué es un líder en el siglo XXI? Sin duda no es la caricatura de quien ordena y dispone desde su trono. Por el contrario, el buen líder (y la buena lideresa) hoy saben escuchar, delegar, influir positivamente y, sobre todo, cambiar cuando es necesario”.

Hiriyappa (2019) Introdujo “El liderazgo es un proceso mediante el cual una persona influye en los demás para lograr un objetivo y dirige a la organización de una manera que la hace más cohesionada y coherente. Los líderes llevan a cabo este proceso aplicando sus atributos de liderazgo, como creencias, valores, ética, carácter, conocimiento y habilidades”. “Estas competencias se han clasificado en la actualidad como competencias blandas:(características de personalidad, difíciles de desarrollar, y de amplio alcance) y duras (conocimientos técnicos, prácticos, mecánicos, específicos para una tarea o actividad)” (Alles, 2007).

Según una investigación realizado por Chigo (2006) “la sostenibilidad de las empresas requiere distintas capacidades para mantenerse en largos periodos. El logro de esto ya no depende en su totalidad del conocimiento técnico que puedan tener o desarrollar el personal de las empresas. Por tal motivo entran a tallar las habilidades blandas en el desarrollo personal, las que finalmente permitirán diferenciar el actuar y los logros de una organización”.

Teniendo en cuenta que las habilidades duras se consiguen al realizar algún estudio o certificación. Cada persona se prepara eligiendo y estudiando algún tipo de ciencia, arte u oficio, pero las habilidades blandas no se enseñan con frecuencia y muchas personas desconocen si poseen alguna de ellas, lo cual haría una gran diferencia en el momento de su actuar, los que poseen estas habilidades blandas van a facilitar sus relaciones humanas y les permiten desenvolverse con éxito en cualquier ámbito de vida y un líder con estas competencias les permitirá guiar y conducir a alcanzar los objetivos de su organización.

Para desarrollar su trabajo en la organización, todo líder necesita un conjunto de habilidades, y como se ha demostrado en la actualidad, las habilidades blandas son las que logran un diferencial y un mejor manejo del cargo, ya que estas dan un plus en la persona porque les permite tener una mejor relación con sus colaboradores y desarrollar un trabajo más asertivo, eficaz y efectivo en general.

Según estudios de Forbes y la red profesional LinkedIn, “10 de esas características que son valoradas por las grandes organizaciones para identificar líderes positivos que generen valor agregado son: trabajo en equipo, toma de decisiones, comunicación, orden, puntualidad, inteligencia emocional, sociabilidad, adaptación, pensamiento crítico y creatividad. “(2018)

Como potenciar las Habilidades Blandas. Puerta (2018) indica que las habilidades blandas son cruciales en todo el mundo en el siglo XXI. Por lo tanto, las habilidades blandas son habilidades no técnicas e intangibles que determinan el potencial de una persona como líder, oyente, negociador y mediador de conflictos, mientras que las habilidades duras son conocimientos relacionados con la educación y el nivel de experiencia que permiten el manejo de datos, equipos y sistemas. Ser una persona que se adapta a las circunstancias, se autodirige, presenta una sólida autoestima e integridad, se relaciona empáticamente, desarrolla autocontrol, autonomía y parece aprender continuamente no es algo que se nace con, sino que se hace.

Las Habilidades Blandas se pueden desarrollar y afianzar a través de la práctica, debiendo tener en cuenta:

- Pueden capacitarse desde una edad muy temprana.

- Algunos rasgos de la personalidad pueden cambiar según los roles o experiencias que las personas viven. El ser humano es capaz de mantenerse actualizado.
- Brindar continuamente espacios de práctica es crucial, ya que solo la repetición de lo aprendido conduce a la automatización de la conducta. Sé perseverante.
- Entender que se aprenden a través de una gran cantidad de experiencias en el mundo real, por lo que será importante la práctica tanto dentro como fuera de la zona de confort.
- Es crucial prestar atención a los comentarios positivos y constructivos de los miembros de la comunidad de práctica.

Dimensionamiento de la Variable Habilidades Blandas. De la Ossa (2022) establece que las habilidades blandas son habilidades que ayudan a fomentar, mantener y procurar relaciones sociales positivas. Estas habilidades, también conocidas como habilidades socioemocionales, se describen como imprescindibles para un desarrollo integral del conocimiento y la educación, ya que ellas en unión con las habilidades socioemocionales son habilidades que ayudan a fomentar, mantener y procurar relaciones sociales positivas. La capacidad positiva de respuesta requiere no solo de habilidades cognitivas sino también de habilidades blandas fortalecidas tanto a nivel personal como interpersonal para que una persona pueda encajar en la sociedad global y producir trabajos de alta calidad.

Guerra (2019) señala que las habilidades blandas para un mejor análisis se pueden agrupar en "habilidades interpersonales, habilidades cognitivas y habilidades de control emocional". Las interpersonales incluyen la comunicación asertiva, la capacidad de negociación, la confianza, la cooperación y la empatía; las habilidades cognitivas, que incluyen la solución de problemas, la toma de decisiones, el pensamiento crítico, la autoevaluación, el análisis y la comprensión de las consecuencias; y las habilidades de control emocional, que incluyen la capacidad de manejar y reconocer los sentimientos

Dimensión 1: Habilidades Interpersonales. El Ministerio de Educación (MINEDU, 2016) *indica* Las habilidades interpersonales nos permiten establecer relaciones y vínculos estables y efectivos con las personas. Su desarrollo implica la capacidad de reconocer nuestras propias emociones y las de los demás, así como la capacidad de saber regular nuestras emociones en las relaciones interpersonales.

Mesa (2020) señala que las habilidades interpersonales son cruciales en el trabajo. Esto se debe a que cualquier empresa funciona como una máquina compuesta por muchas piezas, con cada empleado representando uno de estos componentes. Cada miembro del equipo debe desarrollar su misión en sintonía con el resto del personal para obtener un resultado óptimo.

Siendo que cada uno tenga esta habilidad. Por lo tanto, las habilidades interpersonales de cada empleado, junto con las habilidades técnicas específicas del puesto, son esenciales para el capital humano.

Guerra (2019) señala que las habilidades interpersonales incluyen la comunicación asertiva, la capacidad de negociación, la confianza, la cooperación y la empatía.

- **Comunicación asertiva, eficaz o efectiva**. En cualquier situación, la comunicación asertiva implica expresar sus sentimientos y percepción sin lastimar a otros o permitir que se vulneren sus derechos. Por lo tanto, la comunicación asertiva implica recibir y expresar comentarios activamente y expresar los sentimientos. (Van-der Hofstadt & Gómez, 2013).
- **Capacidad de negociación**. Vicuña et al. (2008) señala que esto está relacionado con la comunicación asertiva y es un método alternativo para la solución de conflictos y diferencias porque requiere la habilidad de desarrollar una variedad de estrategias o opciones para resolver las diferencias o desacuerdos que pueden surgir en la interacción entre dos o más personas. Como resultado, la negociación como habilidad interpersonal permite reducir la agresión y facilitar la interacción con otros, buscando llegar a un acuerdo mutuo y reducir las posibles consecuencias negativas que resultan de las diferencias en un mismo evento o circunstancia.
- **Confianza interpersonal**. Guerra (2019) señala que la confianza es una actitud necesaria para abordar cualquier relación interpersonal; se basa en la capacidad de escuchar, comprender y ayudar a la otra persona a desarrollarse. La confianza es un sentimiento que nos hace tener una actitud positiva hacia una acción o situación de uno mismo, de otro o de otras personas.
- **Cooperación.** Argyle (2013) indica que es definido como la realización de actividades en conjunto de manera coordinada con el objetivo de desarrollar una tarea o actividad y lograr objetivos compartidos.
- **Empatía.** López et al. (2013) La empatía es considerada fundamental en las relaciones humanas y se ha relacionado con la cognición social, es decir, cómo se percibe y piensa sobre los demás, lo que implicaría el reconocimiento emocional, la toma de perspectiva y la mentalización. La empatía se define como la habilidad para comprender los sentimientos y emociones de otros.

Dimensión 2: Habilidades Cognitivas. Guerra (2019) indica que las habilidades cognitivas son aquellas que permiten a las personas conocer, pensar, almacenar, organizar y

transformar información para crear nuevos productos, así como realizar operaciones como establecer relaciones, formular generalizaciones, tomar decisiones, resolver problemas y aprender. Las habilidades cognitivas incluyen la solución de problemas, la toma de decisiones, el pensamiento crítico, la autoevaluación, el análisis y la comprensión de las consecuencias;

- **Solución de problemas**. Guerra (2019) La capacidad de identificar un problema, tomar medidas lógicas para encontrar una solución deseada y supervisar y evaluar la implementación de esa solución se conoce como habilidad de resolución de problemas.
- **Toma de decisiones**. Guerra (2019) Las habilidades de toma de decisiones son aquellas habilidades que te permiten elegir la mejor opción entre dos o más opciones. Es importante señalar que toda decisión se toma teniendo en cuenta el futuro y las consecuencias de la misma, considerando las opciones actuales y los antecedentes del pasado.
- **Pensamiento Crítico.** Varios autores han estado interesados en el pensamiento crítico; Chaves (2016) lo considera una habilidad importante para el mundo actual, entendiendo que la sociedad actual requiere de personas capaces de procesar la información para tomar las mejores decisiones. El pensamiento crítico, por lo tanto, se define como una habilidad que permite pensar de manera autodirigida, auto disciplinada, auto regulada y autocorregida. Por lo tanto, el desarrollo de esta habilidad implica tener la destreza para verificar la información y para pensar de manera diversa, es decir, para generar preguntas y asumir posturas en relación con la información que se está investigando.
- **Autoevaluación.** Kontons el al. (2012) indica que la autoevaluación es un proceso en el que una persona emite una evaluación sobre su tra bajo y desempeño propio con el objetivo de identificar si hay discrepancia entre el des empeño logrado y el desempeño deseado. La autoevaluación permite monitorear y eva luar el pensamiento y el comportamiento y identificar estrategias para mejorar el dese mpeño.
- **Análisis y Comprensión.** Squillace y Picón (2010) Implica identificar las alternativas que ayudan a resolver un problema o tomar una decisión, tomando en cuenta los efectos a corto, mediano y largo plazo de la aplicación o ejecución de cada una de esas alternativas. Definiendo qué alternativas generan más consecuencias beneficiosas o son más aceptables.

Dimensión 3: Habilidades de Control Emocional. Guerra (2019) indica que esta habilidad es la capacidad de manejar nuestras emociones de manera lógica. ser capaz de lidiar

con ellas. saber dar un paso atrás mentalmente y pensar en nuestras emociones y cómo pueden afectar nuestras acciones futuras. Detenerse y pensar si lo que sentimos es racional, si será útil o solo empeorará una situación en particular.

La emoción es ese fuerte sentimiento que surge de una situación específica, el estado de ánimo o las interacciones con los demás. Es experimentar sentimientos de amor, telepatía, conexión, vulnerabilidad y comprensión. una verdadera sensación de empatía física y emocional. Las habilidades para el manejo emocional se definen como el conjunto de habilidades para procesar conscientemente las emociones, aceptarlas, enfrentarlas y nominarlas en circunstancias específicas, así como para identificar las reacciones fisiológicas que provocan en el cual es necesario desarrollar la inteligencia emocional.

Cuando hablamos de inteligencia emocional (IE), nos referimos a la habilidad de comprender, usar y administrar nuestras propias emociones en formas que reduzcan el estrés, ayuden a comunicarnos efectivamente, empatizar con otras personas, superar desafíos y reducir los conflictos.

Inteligencia Emocional. Guerra (2019) Un alto nivel de inteligencia emocional nos permite establecer relaciones saludables y equilibradas en la familia, en la escuela y en el trabajo. Además, es la herramienta fundamental de la autocrítica positiva, un recurso muy útil para acercarse sin juicio a nuestras cualidades y áreas de oportunidad para mejorar.

La inteligencia emocional se refiere a las habilidades psicológicas que permiten sentir, comprender, controlar y alterar las emociones propias y ajenas. Una persona emocionalmente inteligente es aquella que puede manejar sus emociones de manera satisfactoria para tener un impacto positivo en sus relaciones con los demás.

2.2.2 Desarrollo de Liderazgo: Variable 2

Definición. Algunos equipos no tienen líderes autoritarios, sino que son personas de alto desempeño que son sensibles a las habilidades, actitudes y necesidades de las personas. Estos equipos se caracterizan por el compromiso inquebrantable de sus miembros con la creencia de que siempre tendrán éxito y lograrán sus objetivos. Por supuesto, estos equipos de alto rendimiento también deben considerar otros factores, como el pensamiento creativo, el pensamiento crítico, la adaptabilidad, el comportamiento y las habilidades de comunicación para debatir, escuchar y expresar sus opiniones. Collins (2006), en su libro Good to Great, estudia varios equipos y, en su opinión, la base del liderazgo es simple:

No se trata de individuos, sino que un líder es alguien que tiene seguidores, porque es una relación entre gente. También dijo que la gente tiende a esforzarse por lo bueno y lo extraordinario.

Es importante tener un buen líder, llamado líder de Nivel 5. Porque saben quién debe unirse al equipo ya quién se le debe pedir que se vaya. A cambio, aporta cualidades como el coraje, la ambición y la humildad. Esto último es para no perder la brújula. También explica que encontrar a las personas adecuadas y crear el itinerario que dice es primordial porque las personas son lo primero.

Según un artículo de Goleman (2014) publicado en Harvard Business School, "él cree que los mejores líderes son aquellos que dominan múltiples estilos de liderazgo y que, según la situación actual, son muy importantes. para usar un ejemplo representativo". Un juego de golf en el que un jugador selecciona un palo de golf en función de lo que necesita para su swing. Los estudios también han demostrado que los líderes con fuertes habilidades de inteligencia emocional son más efectivos que los líderes sin esas habilidades, lo que puede tener un impacto positivo en el ambiente de trabajo y, por lo tanto, en el trabajo en equipo.

Teorías de Liderazgo. Emeritus (2023) señala que, a principios del siglo XX, los líderes exigían lealtad, respeto y obediencia para mostrar su autoridad. Este rol se ha desarrollado hacia un sentido de participación por parte de Paula. Tanto que la lealtad se identifica como una motivación para la gestión de equipos y organizaciones en el siglo XXI. Dentro de las teorías que se han desarrollado sobre liderazgo se tiene a las siguientes teorías:

- **Teoría del Gran Hombre**. Es una de las teorías más antiguas, escrita por el filósofo y ensayista escocés Thomas Carlyle. Ella afirma que los líderes tienen características innatas que no se pueden adquirir. Carlyle vio el liderazgo desde la perspectiva de la herencia. Consideraba que el liderazgo era innato. Él sostiene que los líderes destacados transmiten una serie de características (Emeritus, 2023).
- **Teoría de Contingencias.** Paul Hersey y Ken Blanchard desarrollaron esta teoría en 1969. Según él, no hay un estilo de liderazgo único para todos. Según esta teoría, los enfoques y estilos de liderazgo pueden cambiar dependiendo de los diversos elementos que componen una organización. Los líderes deben evaluar las circunstancias, adaptarse a las circunstancias y aplicar métodos de liderazgo efectivos (Emeritus, 2023).
- **Teoría de Contingencias.** Paul Hersey y Ken Blanchard desarrollaron esta teoría en 1969. Según él, no hay un estilo de liderazgo único para todos. Según esta teoría, los enfoques y estilos de liderazgo pueden cambiar dependiendo de los diversos elementos que componen una organización. Los líderes deben evaluar las circunstancias,

adaptarse a las circunstancias y aplicar métodos de liderazgo efectivos (Emeritus, 2023).

- **Teoría de Rasgos.** El liderazgo se basa en características como la inteligencia, la confianza en sí mismo y la comunicación efectiva, entre otras, que ayudan a diferenciar a los líderes de los no líderes. Según la teoría del rasgo, aquellos que son heroicos o poderosos se convierten en líderes poderosos. Uno de los principales defensores de esta teoría, Ralph Stogdill, dijo que uno de los rasgos de liderazgo más importantes es el carisma. Él cree que un líder debe tener: motivación para asumir y completar tareas, responsabilidad de resolver problemas y asumir riesgos. perseverancia para lograr sus metas, Confianza en uno mismo y la capacidad de influir en el comportamiento de otros. (Emeritus, 2023).
- **Teoría de Estilo y Comportamiento.** Enfatiza cómo se comportan y actúan los líderes. El comportamiento durante las tareas y las interacciones con los demás son los dos elementos principales de esta teoría. Los líderes deben concentrarse en lograr objetivos y mantener relaciones interpersonales positivas con los miembros de su equipo (Emeritus, 2023).

Estilos de Liderazgo. Emeritus (2023) señala que los estilos de liderazgo son como se ejerce el liderazgo siendo los estilos más comunes los siguientes:

- **Autocrático, democrático y laissez-faire o manos libres.** Emeritus (2023) señala que el líder de un liderazgo autocrático tiene total control sobre la toma de decisiones. Sin embargo, en un enfoque más democrático, el líder busca la opinión del equipo. En el liderazgo estilo laissez-faire, los miembros del equipo tienen la capacidad de tomar decisiones y son lo suficientemente hábiles como para que el líder les delegue el trabajo.
- **Liderazgo en el proceso.** Emeritus (2023) señala que esta teoría se conoce también como la "teoría del liderazgo de servicio". Esta teoría sostiene que el bienestar de sus seguidores es el único objetivo del líder. Los líderes priorizan el progreso de sus seguidores sobre sus propios intereses.
- **Liderazgo Transformacional.** Emeritus (2023) señala que los líderes transformacionales pueden dar a su equipo una visión. Esta los empodera y los motiva a colaborar en un objetivo común. Realizar el desarrollo personal y el crecimiento personal. Esta teoría se enfoca en la congruencia y el impacto positivo en una sociedad o organización.

- **Liderazgo Transaccional.** Emeritus (2023) señala que la teoría transaccional proporciona una explicación de los estilos de liderazgo que se enfocan en motivar a los miembros de su equipo mediante el otorgamiento de recompensas y castigos en función de su desempeño.

Dimensionamiento de la Variable de Liderazgo. Larsson, et al. (2020) señalan que el desarrollo del liderazgo se puede combinar con mejores habilidades de liderazgo, adaptación a los valores organizacionales y compromiso dentro de la organización.

De manera similar, Cullen-Lester, et al. (2017) hablan de la importancia del desarrollo del liderazgo debido a la mejora que lo acompaña en el conocimiento y las habilidades de los líderes. El liderazgo se define como el comportamiento mediante el cual las personas dirigen e inspiran a otros a perseguir objetivos comunes. El desarrollo del liderazgo se ve como un conjunto de actividades que crean dirección, alineación y compromiso. Por ello el desarrollo de liderazgo requiere de dimensiones tales como la motivación, la comunicación del líder y la capacidad para resolver problemas.

Dimensión 1: Motivación. De acuerdo con Aldape (2008), "La motivación te impulsa a hacer algo porque hacerlo es muy importante". La motivación viene desde dentro del individuo e impulsa el logro personal. Cuando una organización lo reconoce, tiene la responsabilidad de crear tal situación. Los individuos encuentran formas de satisfacerse a sí mismos" (p. 56).

Martínez (2013, como se citó en Vacas, 2020) "La motivación es la mejor arma para mejorar el desempeño de los empleados" (p. 23)

La motivación es un concepto multidimensional que se relaciona con los conceptos de dirección (objetivo), intensidad (nivel de esfuerzo) y duración (nivel de esfuerzo).

Como señala Lévy-Leboyer (2003, como se citó en Vacas, 2020), "La motivación es el estímulo emocional que nos impulsa a la acción". Puede ser una necesidad o un impulso para activar un comportamiento particular. En el trabajo, "es la combinación de todos los factores del entorno laboral lo que produce un esfuerzo positivo o negativo" (Dalton, et al., 2010, p. 56).

Hitt, et al., (2011, como se citó en Vacas, 2020) "definen la motivación como el conjunto de fuerzas que impulsan, dirigen y sostienen un comportamiento particular" (p. 412). También se define como: "La motivación es un proceso psicológico fundamental, es uno de los factores más importantes para comprender el comportamiento humano, junto con las percepciones, las actitudes, el carácter y el aprendizaje" (Chiavenato, 2013, p. 236)

Por lo tanto, Reeve (como se citó en Alcaraz y Guma, 2001) propone que "la motivación es una causa hipotética del comportamiento inducido por las condiciones ambientales, que se puede inferir a partir de descripciones conductuales, fisiológicas y auto informadas" (p. 52).

Dimensión 2: **Comunicación.** Fernández (2007, como se citó en Valenzuela, et al., 2016) explica que "la comunicación es una obligación, no una opción". Esto es importante. Esto se debe a que cualquier cosa que hagan las empresas, necesitan informar a otras empresas sobre las actividades que han desarrollado y los servicios que ofrecen. Modernice la gestión aprovechando la información dentro de su organización con herramientas que lo ayuden a comunicarse dentro de su departamento o fuera de la empresa.

La comunicación organizacional en grupos y organizaciones es parte del empoderamiento y desarrollo institucional, plasmado en actividades de comunicación que emanan principalmente de conexiones y expresiones dentro y fuera de la organización, y busca mejorar la práctica y visibilidad de la organización y su propósito. Entender la comunicación como un proceso transversal a la organización nos permite insertarla en la política institucional en lugar de restringirla a un mero instrumento. "Una vez definidos y puestos en práctica los estándares de comunicación de su organización, al momento siguiente puede abordar la aplicación de metodologías y determinar el uso de las herramientas de comunicación adecuadas" (Fávaro, 2013, como se citó en Valenzuela, et al., 2016).

Fernández (2002, como se citó en Valenzuela, et al., 2016), por su parte, describe la comunicación organizacional como:

> Un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes entre los miembros de una organización y entre la organización y su entorno o influir en la opiniones, habilidades y comportamientos de las audiencias dentro y fuera de su organización , todo con el objetivo de ayudarlo a lograr sus objetivos mejor y más rápido.(pag.3)

Dimensión 3: Resolución de Problemas. Los individuos descubren el mundo a través de las herramientas cognitivas, culturales y físicas que les permiten afrontar los cambios y desafíos que les impone la vida en sociedad (Briñas, 2010). En este contexto, la resolución de problemas es una importante herramienta de aprendizaje. De otro lado, "A través de la exploración, los solucionadores formulan hipótesis, desafían soluciones, formulan y prueban hipótesis y, finalmente, las relacionan con otros temas" (Lamonato y Brancagion, 2011, como se citó en Díaz y Díaz, 2020).

La investigación en resolución de problemas “se ha desarrollado de manera continua en la matemática educativa y en otros campos del conocimiento: psicología, filosofía, sociología, ciencia, tecnología y arte” (De Andrade y Ventura, 2013).

Es importante destacar cómo la tenacidad y dedicación de los investigadores han utilizado la resolución de problemas para realizar innumerables descubrimientos y hacer contribuciones destacadas a la ciencia.

Avanzar hacia una práctica más consciente, basada en la reflexión de los procesos de enseñanza y aprendizaje, y la organización de ambientes y actividades en el aula que promuevan un aprendizaje más efectivo es uno de los requisitos en la formación profesional de los profesores de ciencias (Da Silva y Lima, 2011).

En la compleja e incierta situación actual, en la que el conocimiento se está volviendo rápidamente obsoleto, ¿cuáles son las demandas que se imponen a los métodos de enseñanza y aprendizaje?, y su papel en el proceso de aprendizaje, puede ser un factor para brindar a los docentes esa visión holística y permitir un mejor tratamiento de la instrucción y preparación para el aprendizaje del estudiante. Pero, ¿cuáles son las consideraciones clave para los docentes que utilizan la resolución de problemas como un recurso para motivar el aprendizaje?

2.3 Marco Conceptual

Comunicación Organizacional: La comunicación organizacional es un conjunto de técnicas y actividades diseñadas para facilitar y simplificar el flujo de mensajes entre los miembros de la organización y entre la organización y su entorno. o influir en las opiniones, habilidades y comportamiento de las audiencias tanto dentro como fuera de la organización “con el objetivo de ayudar a estas últimas a alcanzar mejor y más rápido sus objetivos” (Fernández, 2002, como se citó en Valenzuela, et al., 2016).

Gestión del Cambio: El propósito de la gestión del cambio es facilitar e implementar con éxito el proceso de transformación. Esto incluye a las personas que aceptan el cambio, lo enfrentan, trabajan juntas para reducir la resistencia y trabajan para las personas. (Iberdrola, 2023)

Habilidades Blandas: Las habilidades blandas o soft skills son “el conjunto de habilidades que adquiere un individuo que facilitan la optimización del desempeño de un individuo tanto en el ámbito académico, profesional, laboral, emocional, psicológico y personal” (Siqueira, 2017).

Inteligencia Emocional: Determina la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones que se presentan en diferentes entornos de la vida de una persona (laboral, educativo, personal, etc.). (Goleman 1998, como se citó en Rodríguez, et al. 2021)

Liderazgo: Liderazgo no significa estatus, privilegio o dinero. Liderazgo significa responsabilidad por lo que se hace. Un verdadero líder es un hacedor, no un predicador. Delegan mucho trabajo, pero nunca delegan aquello en lo que son buenos. (Drucker, 1974, como se citó en Rivera, 2006)

Motivación: La motivación es el arma más poderosa para mejorar el desempeño de los empleados. (Martínez, 2013)

Pensamiento Crítico: Estos son lógicos (juicios, relacionar palabras con enunciados), criterios (usar opiniones para juzgar enunciados) y pragmáticos (comprender juicios y decisiones para comprender la construcción y el entorno cambiante). Es un proceso cognitivo complejo que involucra rasgos y habilidades que tienen cuatro dimensiones básicas (Ennis, 2016)

Resolución de Problemas: En este contexto, la resolución de problemas es una importante herramienta de aprendizaje. A través de la exploración, los solucionadores formulan hipótesis, desafían soluciones, formulan y prueban hipótesis y, finalmente, las relacionan con otros temas (Lamonato y Brancagion, 2011, como se citó en Díaz y Díaz, 2020).

2.4 Operacionalización de las Variables

Tabla 1

Variable 1: Habilidades Blandas

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
Habilidades Blandas	Siqueira (2017) define las habilidades blandas o soft skills son "el conjunto de habilidades que adquiere un individuo que facilitan la optimización del desempeño de un individuo tanto en el ámbito académico, profesional, laboral, emocional, psicológico y personal"	Guerra (2019) señala que las habilidades blandas para un mejor análisis se pueden agrupar en "habilidades interpersonales, habilidades cognitivas y habilidades de control emocional".	• Habilidades interpersonales	• Comunicación asertiva • Capacidad de negociación • Confianza • Cooperación • Empatía.	1, 2,3,4,5	Ordinal El inventario estácompuesto por 11 preguntas de opción multiple Se empleó la Escala Likert
			• Habilidades cognitivas	• Solución de problemas • Toma de decisiones • Pensamiento crítico • Autoevaluación • Análisis y Comprensión	6,7,8, 9, 10	
			• Habilidades de control emocional	• Inteligencia Emocional	11, 12	

Tabla 2

Variable 2: Desarrollo de Liderazgo

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICION
DESARROLLO DE LIDERAZGO	Drucker (1974, como se citó en Rivera, 2006), señala que liderazgo no significa estatus, privilegio o dinero. Liderazgo significa responsabilidad por lo que se hace. Un verdadero líder es un hacedor, no un predicador. Delegan mucho trabajo, pero nunca delegan aquello en lo que son buenos.	La variable 2 (desarrollo de liderazgo), se medirá mediante las dimensiones de motivación, comunicación y resolución de problemas, además se elaborará un cuestionario de 12 ítems.	• Motivación	• Valor • Expectativa	13, 14, 15, 16	Ordinal Cuestionario tipo Likert
			• Comunicación	• Honestidad • Autocrítica	17, 18, 19, 20	
			• Resolución de problemas	• Análisis • Estrategia	21, 22, 23, 24	

2.3 Formulación de Hipótesis

2.5.1 Hipótesis General

Hipótesis General. Existe una relación significativa entre las habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

Hipótesis General Nula. No existe una relación significativa entre las habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

2.5.2 Hipótesis Específicas

Hipótesis Especifica 1. Existe una relación significativa entre las habilidades interpersonales y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

Hipótesis Especifica 1 Nula. No existe una relación significativa entre las habilidades interpersonales y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

Hipótesis Especifica 2. Existe una relación significativa entre las habilidades cognitivas y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

Hipótesis Especifica 2 Nula. No existe una relación significativa entre habilidades cognitivas y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

Hipótesis Especifica 3. Existe una relación significativa entre las habilidades de control emocional y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

Hipótesis Especifica 3 Nula. No existe una relación significativa entre las habilidades de control emocional y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

Capítulo III.

Marco Metodológico

3.1 Enfoque de Investigación

Para la presente investigación se siguió el enfoque cuantitativo, ya que representaron un conjunto de procesos, es secuencial y probatorio. Cada etapa precede a la siguiente y no se pueden saltar o eludir pasos asimismo se empleó la entrevista y los cuestionarios para la recolección de datos para posteriormente hacer las contrastaciones de las hipótesis para identificar patrones de comportamiento y definir las conclusiones.

El ordenamiento es riguroso, no obstante, se pueden rediseñar algunas etapas. Comienza con una idea concreta y, luego de definirla se establecen objetivos y preguntas de investigación, para posteriormente revisar la bibliografía literaria y establecer un marco o perspectiva teórica. A partir del problema se formulan hipótesis y se identifican variables; se desarrolla un plan para su prueba (diseño); las variables se miden en condiciones específicas; las mediciones obtenidas se analizan mediante métodos estadísticos y se extraen una serie de conclusiones sobre las hipótesis. (Hernández Sampieri, et al. 2014, p. 5)

3.2 Tipo de Investigación

Fue básica en esencia, ya que busca crear conocimiento que sea directamente aplicable a la problemática social o de la industria manufacturera. Se basa básicamente en los resultados técnicos de la investigación básica y se refiere al proceso de conectar teoría y productos.

Para Murillo (2008), “la investigación básica recibe el nombre de investigación teórica, pura o dogmática. Se basa en la formulación de hipótesis con el propósito de incrementar el conocimiento científico y/o filosófico. Lo contrastante de este modelo es que no pueden ejecutarse casos prácticos de ningún modo”.

3.3 Método de Investigación

Teniendo en cuenta la metodología de investigación hay diversos métodos por lo que se utilizó el Método hipotético – deductivo; como lo señala el autor Behar (2008):

> En el método hipotético-deductivo (o de contrastación de hipótesis) se trata de establecer la verdad o falsedad de las hipótesis (que no podemos comprobar directamente, por su carácter de enunciados generales, o sea leyes, que incluyen términos teóricos), a partir de la verdad o falsedad de las consecuencias observacionales, unos enunciados que se refieren a objetos y propiedades observables, que se obtienen deduciéndolos de las hipótesis y, cuya verdad o falsedad estamos en condiciones de establecer directamente. (p. 40)

3.4 Alcance de Investigación

Su alcance fue descriptivo-correlacional, según Hernández Sampieri, et al. (2014):

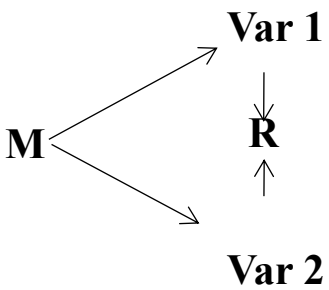
El propósito de la investigación correlacional es responder las preguntas de investigación. El objeto de este modelo de investigación es comprender el nivel de asociación o correlación que se presenta entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto particular. Circunstancialmente se estudian relaciones entre sólo dos variables, pero los estudios suelen encontrar relaciones entre tres, cuatro o más variables. Para establecer mediante el análisis, el grado de relación entre dos o más variables, en un estudio correlacional primero se mide cada variable y luego se cuantifica, analiza y relaciona. Estas relaciones respaldan hipótesis probadas.

3.5 Diseño de la Investigación

Fue una investigación de diseño no experimental. Según Hernández Sampieri et al (2014) que puede definirse como una investigación realizada sin manipulación deliberada de variables. Es decir, en estos estudios no cambiamos deliberadamente las variables independientes para observar sus efectos sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar y analizar fenómenos que ocurren en entornos naturales. La investigación no experimental no crea condiciones, sino que observa condiciones que ya existen y que no fueron causadas deliberadamente por el investigador involucrado en el estudio.

En la investigación no experimental, las variables independientes suceden y no hay manera de manipularlas, no hay manera de controlar directamente esas variables y no hay manera de influir en ellas porque ya sucedieron y sus efectos.

Será de un nivel de estudio correlacional de diseño descriptivo – correlacional, transversal, al respecto, “la investigación transeccional o transversal recolecta datos en un solo momento, en un tiempo único” (Liu, 2008, como se citó en Hernández Sampieri et al., 2014, p. 154)



Dónde:

M → Muestra de estudio.

Var 1 → Variable 1 (Habilidades blandas)

Var 2 → Variable 2 (Desarrollo de liderazgo)

R → Correlación de ambas variables.

3.6 Población y Muestra

3.6.1 Población de Estudio

La población objeto de estudio estuvo definida por una población universo, constituida por 96 Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".

3.6.2 Muestra de Estudio

Se constituyó una muestra de 77 Cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", obtenidos de acuerdo a la fórmula para la muestra probabilística:

$$n = \frac{Z^2\,PQN}{e^2\,(N-1) + Z^2\,PQ}$$

Donde:

Z : Valor de una probabilidad del 95% de confianza.

P : conocimiento de la variable de investigación (P = 0.5, valor asumido debido al desconocimiento de P).

q : conocimiento de la variable de investigación (Q = 0.5, valor asumido debido al desconocimiento de Q).

e : Límite de error permitido 5%

N : Población

n : muestra.

Entonces, a un nivel de significancia de 95% y 5% como margen de error, n fue:

$$n = \frac{(1.96)^2\,(0.5)\,(0.5)\,(95)}{(0.05)^2\,(99) + (1.96)^2\,(0.5)\,(0.5)} = 77$$

n = 77

3.6.3 Unidad de Estudio

Fue constituida por los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”

3.7 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.7.1 Técnicas de Recolección de Datos

La técnica empleada para esta tesis consistió en la aplicación de una encuesta, sobre la relación entre las habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”. Así mismo, se utilizó la técnica del análisis documental, que es un proceso intelectual que extrae conceptos de un documento con el fin de representarlo y facilitar el acceso a los originales. Entonces, el análisis consiste en derivar un conjunto de palabras y símbolos de un archivo como su representación.

3.7.2 Instrumentos de Recolección de Datos

Fueron los siguientes:

En el ámbito de la medición de las variables de estudio, los instrumentos que se emplearon fueron dos cuestionarios uno para la variable habilidades blandas y otra para el liderazgo cada instrumento con 12 ítems, las mismas que tuvieron por finalidad de establecer la relación que existe entre las habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”. Los criterios de construcción del instrumento de recogida de datos (cuestionario) serán los siguientes:

1. El instrumento aplicado incluyó preguntas cerradas, para buscar reducir la ambigüedad de las opiniones y beneficiar las comparaciones entre las respuestas.
2. Todas las preguntas fueron precodificadas, siendo sus opciones de respuesta las siguientes:

   Total, desacuerdo

   Desacuerdo

   Ni de acuerdo ni desacuerdo

   De acuerdo

   Total, acuerdo
3. Todas las preguntas reflejan lo planteado en el diseño de la investigación, porque son descriptivas – relacionales.
4. Las preguntas del cuestionario se agrupan según los indicadores de las variables independientes para lograr el orden y secuencia del estudio.

5. De acuerdo con los puntos 2 y 4, cada pregunta se prepara de forma que sea clara, precisa y comprensible para la unidad de análisis elegida.
6. No se sacrifica la claridad en aras de la brevedad, pero dado el tema del estudio, habrá preguntas largas que ayudarán a recordar, darán a los cadetes más tiempo para analizar su respuesta y fomentarán la claridad de las mismas.
7. Las preguntas se formulan utilizando un vocabulario adecuado, sencillo y directo relacionado con los criterios de inclusión del ensayo.
8. Para evitar cualquier tipo de confusión, las preguntas se refieren a los aspectos o relaciones lógicas indicadas como subtítulos y relacionadas con las variables independientes.

   Las preguntas se formularon utilizando escalas de codificación para facilitar el procesamiento y análisis de los datos, ya que los indicadores de variables causales se vincularon a cada indicador de variables efecto, dando al cuestionario la consistencia necesaria.

3.7.3 Validez y Confiabilidad de los Instrumentos de Medición

En cuanto a la confiabilidad, este estudio empleó el índice de consistencia interna (Alfa de Cronbach) con valores entre 0 y 1. Se consideran aceptables valores mayores a 0,8; si sus valores están cerca de coincidir, es un instrumento confiable y sus resultados de medición son estables y consistentes. Sin embargo, si el valor es inferior a 0,8, los ítems de la herramienta de estimación muestran una variabilidad heterogénea, lo que nos lleva a sacar conclusiones engañosas.

3.8 Procesamiento y Método de Análisis de Datos

3.8.1 Técnica para el Procesamiento de Datos

Además, para el análisis bibliográfico, se recopila información diferente en archivos bibliográficos, que son archivos antecesores o predecesores de archivos bibliográficos, pero estos archivos se refieren a documentos y contienen información como ideas principales y ubicaciones de archivo. Cabe destacar que por cada idea, información o dato se mantiene un documento, luego del cual se reflejarán los conceptos más relevantes en el marco teórico. Los criterios de construcción del instrumento de recogida de datos (análisis documental) fueron los siguientes:

1. Se realizó un análisis objetivo, sistemático y cuantificable de la información seleccionada en el marco teórico de las variables de investigación.
2. Su uso estuvo orientado racionalmente y enfocado al estudio de ideas contenidas en citas textuales, investigaciones previas relacionadas con el tema y comunicaciones

diversas obtenidas. También se buscó detectar diferencias en el contenido temático encontrado.

3.8.2 Método de Análisis de Datos

Para el procesamiento de los datos se empleó el software estadístico Jamovi.

- Análisis descriptivo

  Se realizó a través del software informático Jamovi para identificar los niveles y frecuencias de cada variable y dimensión.

- Análisis Inferencial

  El análisis inferencial estuvo dirigido a deducir y sacar conclusiones luego de la contrastación de las hipótesis y la demostración de las mismas a través del índice de correlación de Pearson, con la finalidad de establecer la relación entre variables.

3.9 Aspectos Éticos

La presente investigación estuvo guiada por la ética que debe poseer el futuro profesional militar no solo porque se deben a los subordinados, sino a su liderazgo y lo que conlleva a practicar los valores éticos y profesionales con los que está investido todo oficial del Ejército del Perú, quien en muchos casos formará parte de equipos de investigación y desarrollo de nuevas ideas científicas y tecnológicas. Por ello las actividades inherentes a la realización de la misma estarán definidas en el ámbito de la ética militar, considerando y respetando los principios y valores morales. También los principios de justicia y de autonomía, como valores éticos humanísticos y que son el principio básico para lograr la excelencia en la calidad del estudio.

Capítulo IV

Resultados

4.1 Análisis descriptivo

4.1.1 Análisis Descriptivo de la Variable 1: Habilidades Blandas.

Tabla 3

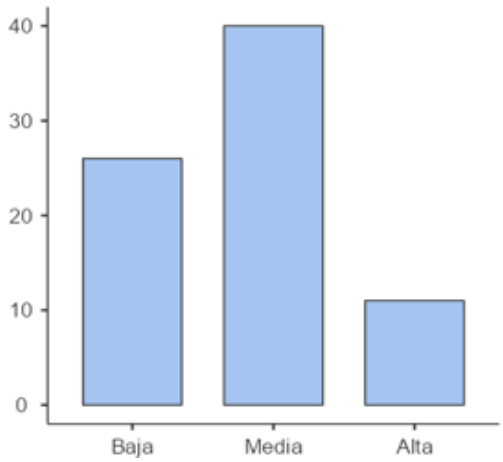
Niveles de la variable 1: habilidades blandas

V1 Niveles	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Baja	26	33.8 %	33.8 %
Media	40	51.9 %	85.7 %
Alta	11	14.3 %	100.0 %

Nota. Para analizar la variable 1: Habilidades blandas, se estableció una escala de tres valores: 1) bajo, 2) medio y 3) alto.

Figura 1

Niveles de la variable 1: Habilidades blandas



El resultado del análisis estadístico descriptivo muestra que el 33.8% (26 casos) de los cadetes de infantería de cuarto año de la Escuela militar de chorrillos coronel Francisco

Bolognesi, 2023, se encuentra en el nivel de bajo; el 51.9% en medio (40 casos); y, el 14.3% alcanzó el nivel de alto (11 casos).

4.1.2 Análisis Descriptivo de la Dimensión 1: Habilidades Interpersonales

Tabla 4

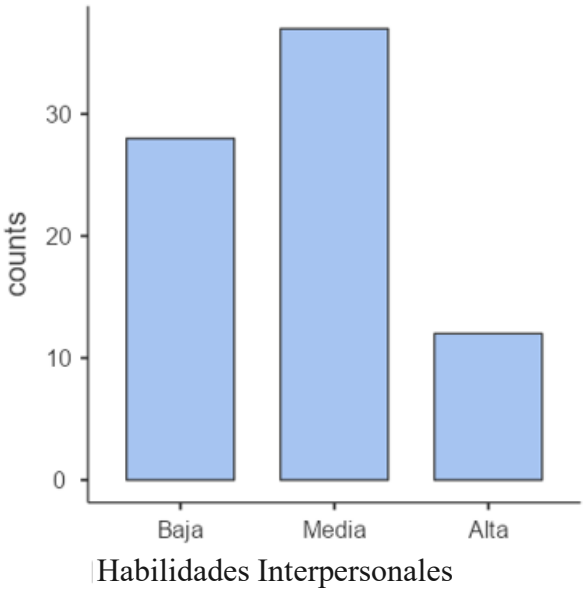
Variable 1 Niveles de la dimensión 1: Habilidades Interpersonales

D1: Habilidades Interpersonales	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Baja	28	36.4 %	36.4 %
Media	37	48.1 %	84.4 %
Alta	12	15.6 %	100.0 %

Nota. Para analizar la dimensión 1: Habilidades Interpersonales de la variable 1 se estableció una escala de tres valores: 1) bajo, 2) medio y 3) alto.

Figura 2

Niveles de la dimensión 1: Habilidades Interpersonales



El resultado del análisis estadístico descriptivo muestra que el 36.4% (28 casos) de los cadetes de infantería de cuarto año de la Escuela militar de chorrillos coronel Francisco Bolognesi, 2023, se encuentra en el nivel de bajo; el 48.1% en medio (37 casos); y, el 15.6% alcanzó el nivel de alto (12 casos).

4.1.3 Análisis Descriptivo de la Dimensión 2: Habilidades Cognitivas

Tabla 5

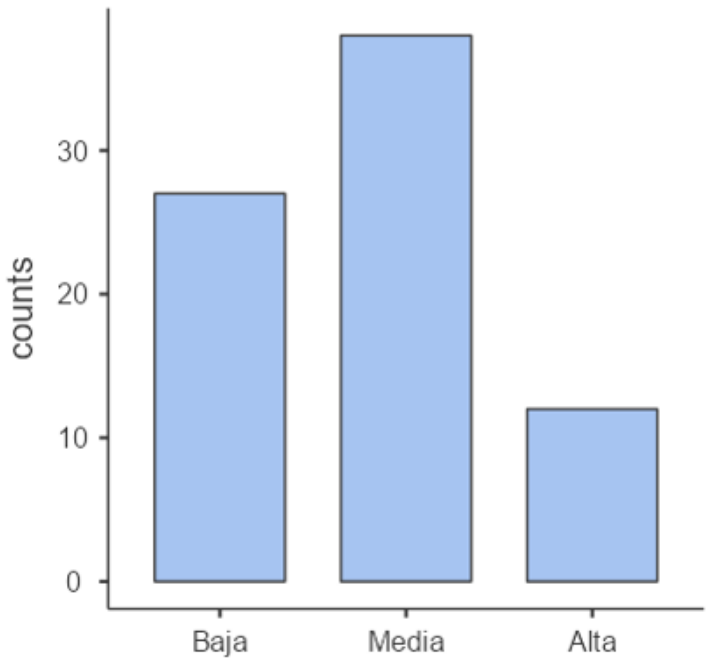
Variable 1 Niveles de la dimensión 2: Habilidades Cognitivas

D2: Habilidades Cognitivas	**Frecuencias**	**% del Total**	**% Acumulado**
Baja	27	35.1 %	35.1 %
Media	38	49.4 %	84.4 %
Alta	12	15.6 %	100.0 %

Nota. Para analizar la dimensión 1: Habilidades Cognitivas de la variable 1 se estableció una escala de tres valores: 1) bajo, 2) medio y 3) alto.

Figura 3

Niveles de la dimensión 2: Habilidades Cognitivas



El resultado del análisis estadístico descriptivo muestra que el 35.1% (27 casos) de los cadetes de infantería de cuarto año de la Escuela militar de chorrillos coronel Francisco Bolognesi, 2023, se encuentra en el nivel de bajo; el 49.4% en medio (38 casos); y, el 15.6% alcanzó el nivel de alto (12 casos).

4.1.4 Análisis Descriptivo de la Dimensión 3: Habilidades de Control Emocional

Tabla 6

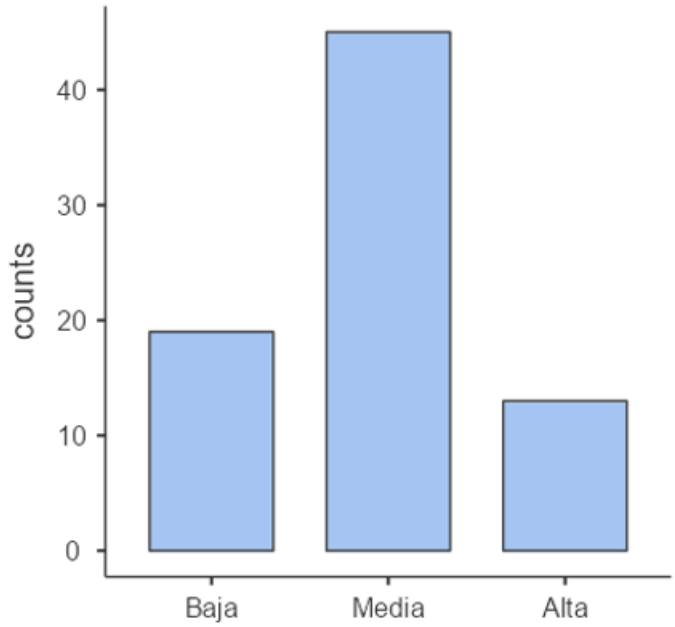
Variable 1 Niveles de la dimensión 3: Habilidades de Control Emocional

D3: Habilidades de Control Emocional	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Baja	19	24.7 %	24.7 %
Media	45	58.4 %	83.1 %
Alta	13	16.9 %	100.0 %

Nota. Para analizar la dimensión 3 Habilidades de Control Emocional de la variable 1 se estableció una escala de tres valores: 1) bajo, 2) medio, y 3) alto.

Figura 4

Niveles de la dimensión 3: Habilidades de Control Emocional



El resultado del análisis estadístico descriptivo muestra que el 24.7% (19 casos) de los cadetes de infantería de cuarto año de la Escuela militar de chorrillos coronel Francisco Bolognesi, 2023, se encuentra en el nivel de bajo; el 58.4% en medio (45 casos); y, el 16.9% alcanzó el nivel de alto (13 casos).

4.1.5 Análisis Descriptivo de la Variable 2: Desarrollo del Liderazgo.

Tabla 7

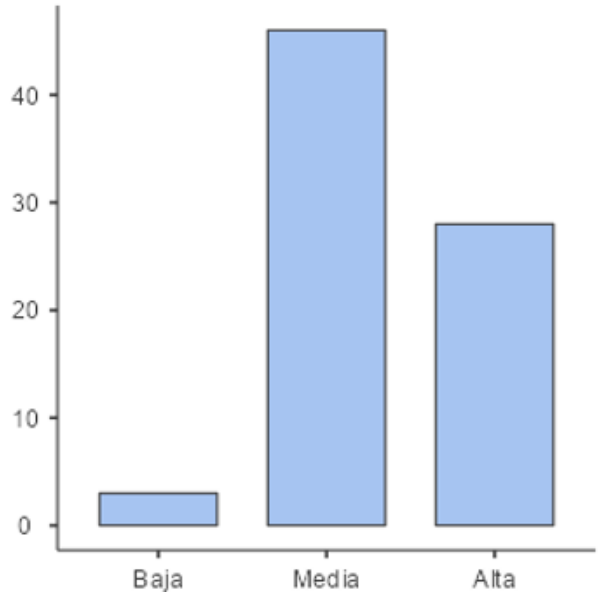
Niveles de varable2: Desarrollo del liderazgo

V2: DESARROLLO DEL LIDERAZGO	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Baja	3	3.9 %	3.9 %
Media	46	59.7 %	63.6 %
Alta	28	36.4 %	100.0 %

Nota. Para analizar la variable 2: Desarrollo del Liderazgo, se estableció una escala de tres valores: 1) bajo, 2) medio, y 3) alto.

Figura 5

Niveles de la variable 2: Desarrollo del Liderazgo



El resultado del análisis estadístico descriptivo muestra que el 4% (3 casos) de los cadetes de infantería de cuarto año de la Escuela militar de chorrillos coronel Francisco Bolognesi, 2023, se encuentra en el nivel de bajo; el 60% en medio (46 casos); y, el 37% alcanzó el nivel de alto (28 casos).

4.1.6 Análisis Descriptivo de la Dimensión 1: Motivación

Tabla 8

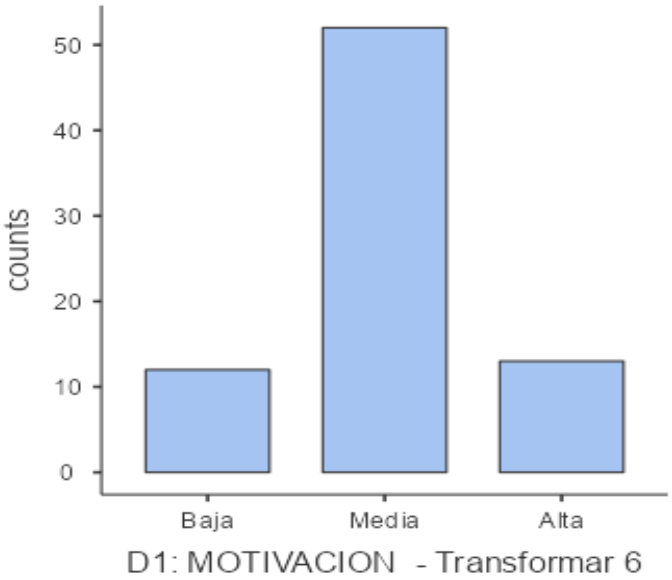
Variable 2 niveles de la dimensión 1: Motivación

D1: MOTIVACION	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Baja	12	15.6 %	15.6 %
Media	52	67.5 %	83.1 %
Alta	13	16.9 %	100.0 %

Nota. Para analizar la dimensión 1: Motivación de la Variable 2 se estableció una escala de tres valores: 1) bajo, 2) medio, y 3) alto.

Figura 6

Variable 2 Niveles de la dimensión 1: Motivación.



El resultado del análisis estadístico descriptivo de la dimensión 1: Motivación de la variable 2 muestra que el 16% (12) casos de los cadetes de infantería de cuarto año de la Escuela militar de chorrillos coronel Francisco Bolognesi, 2023, se encuentra en el nivel de bajo; el 68% en medio (52 casos); y, el 17% alcanzó el nivel de alto (13 casos).

4.1.7 Análisis descriptivo de la dimensión 2: Comunicación

Tabla 9

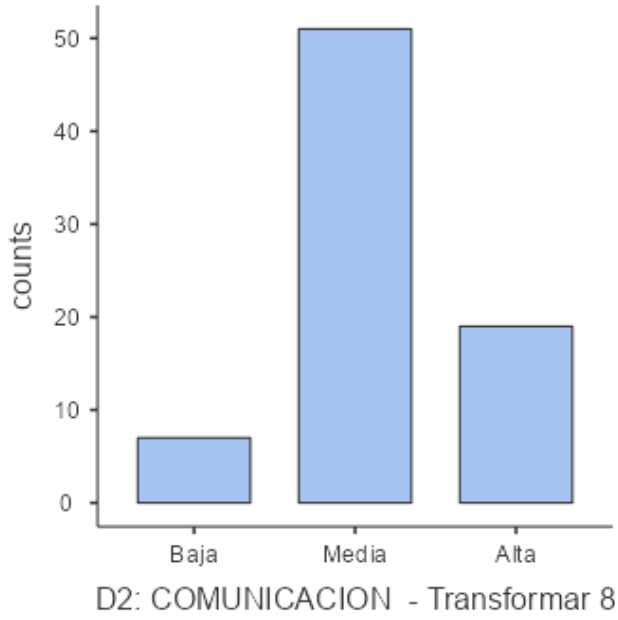
Variable 2 Niveles de la dimensión 2: Comunicación

D2: COMUNICACION	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Baja	7	9.1 %	9.1 %
Media	51	66.2 %	75.3 %
Alta	19	24.7 %	100.0 %

Nota. Para analizar la dimensión 2: comunicación de la variable 2 se estableció una escala de tres valores: 1) bajo, 2) medio, y 3) alto.

Figura 7

Variable 2 Niveles de la dimensión 2: Comunicación



El resultado del análisis estadístico descriptivo de la dimensión 2: Comunicación de la variable 2 muestra que el 10% (7) casos de los cadetes de infantería de cuarto año de la Escuela militar de chorrillos coronel Francisco Bolognesi, 2023, se encuentra en el nivel de bajo; el 67% en medio (51 casos); y, el 25 % alcanzó el nivel de alto (19 casos).

4.1.8 Análisis Descriptivo de la Dimensión 3: Desarrollo de Problemas

Tabla 10

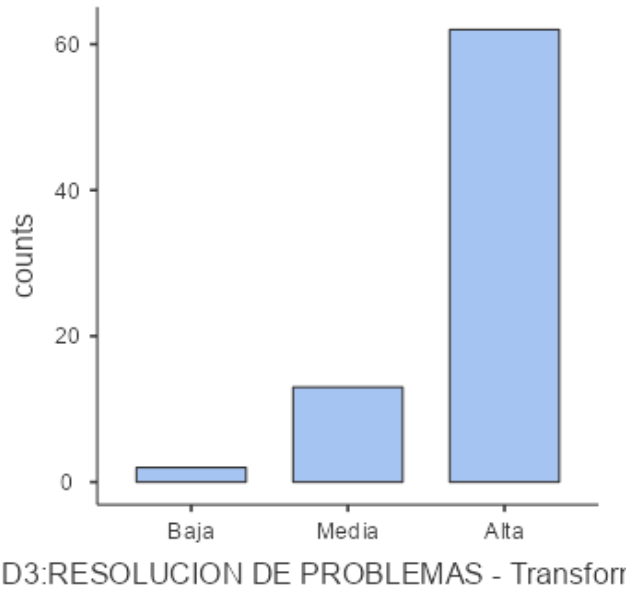
Variable 2 Niveles de la dimensión 3: Desarrollo de problemas

D3: RESOLUCION DE PROBLEMAS	Frecuencias	% del Total	% Acumulado
Baja	2	2.6 %	2.6 %
Media	13	16.9 %	19.5 %
Alta	62	80.5 %	100.0 %

Nota. Para analizar la dimensión 3: Desarrollo de Problemas de la variable 2 se estableció una escala de tres valores: 1) bajo, 2) medio, y 3) alto.

Figura 8

Variable 2 Niveles de la dimensión 3: Desarrollo de Problemas



El resultado del análisis estadístico descriptivo de la dimensión 2: Desarrollo de Problemas de la variable 2 muestra que el 3% (2) casos de los cadetes de infantería de cuarto año de la Escuela militar de chorrillos coronel Francisco Bolognesi, 2023, se encuentra en el nivel de bajo; el 17% en medio (13 casos); y, el 80 % alcanzó el nivel de alto (62 casos).

4.2 Análisis Inferencial (Prueba de Hipótesis)

Paso 1

Hipótesis General (H_1)

Existe relación entre habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

Hipótesis General (H_0)

No existe relación entre habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

Paso 2

Nivel de significancia α=5%= 0.05

Paso 3

Cálculo del grado de relación

Tabla 11

Correlación de la Hipótesis General

		V1: HABILIDADES BLANDAS	V2: DESARROLLO DEL LIDERAZGO
V1: HABILIDADES BLANDAS	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
V2: DESARROLLO DEL LIDERAZGO	Rho de Spearman	0.748	—
	valor p	< .001	—

El grado de relación es buena (Rho = 0.748). Es decir, existe una relación positiva alta entre habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023 (P = 0.001<0.05)

Paso 4

Regla de decisión. Si sig (p-valor) < 0.05. Rechazar Ho.

sig (p-valor) > 0.05. Aceptar Ho

Paso 5

Decisión estadística: Dado que 0.001 < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Paso 6

Conclusión:

Según los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman, se evidencia que el p valor (sig.= 0.001) es menor que el nivel de significancia (α) que es = 0.05; de modo que se rechaza

la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Por lo tanto, existe relación entre las variables de estudio, observando que el resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0.748; por lo tanto, se determina que existe una correlación positiva muy buena entre la variable 1: Habilidades Blandas y la variable 2: Desarrollo del Liderazgo.

Hipótesis Especifica 1

Paso 1

Hipótesis Especifica 1 (H_1)

Existe relación significativa entre las habilidades interpersonales y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023.

Hipótesis Especifica 1 (H_0)

No existe relación significativa entre las habilidades interpersonales y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023.

Paso 2

Nivel de significancia α=5%= 0.05

Paso 3

Cálculo del grado de relación

Tabla 12

Correlación de la Hipótesis Específica 1

		D1: Habilidades Interpersonales	V2: DESARROLLO DEL LIDERAZGO
D1: Habilidades Interpersonales	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
V2: DESARROLLO DEL LIDERAZGO	Rho de Spearman	0.614	—
	valor p	< .001	—

El grado de relación es buena (Rho = 0.614). Es decir, existe una relación significativa entre las habilidades interpersonales y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023 (P = 0.001<0.05)

Paso 4

Regla de decisión. Si sig (p-valor) < 0.05. Rechazar Ho.

sig (p-valor) > 0.05. Aceptar Ho

Paso 5

Decisión estadística: Dado que 0.001 < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Paso 6

Conclusión:

Según los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman, se evidencia que el p valor (sig = 0.001) es menor que el nivel de significancia (α) que es = 0.05; de modo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). Por lo tanto, existe relación entre las variables de estudio, observando que el resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0.614; por lo tanto, se determina que existe una correlación positiva buena entre la dimensión 1: las habilidades interpersonales y la variable 2: Desarrollo del Liderazgo.

Hipótesis Especifica 2

Paso 1

Hipótesis Específica 2 (H_1)

Existe relación significativa entre las habilidades cognitivas y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

Hipótesis Específica 2 (H_0)

No existe significativa entre las habilidades cognitivas y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

Paso 2

Nivel de significancia α=5%= 0.05

Paso 3

Cálculo del grado de relación

Tabla 13

Correlación de la Hipótesis Específica 2

		D2: Habilidades Cognitivas	V2: DESARROLLO DEL LIDERAZGO
D2: Habilidades Cognitivas	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
V2: DESARROLLO DEL LIDERAZGO	Rho de Spearman	0.653	—
	valor p	< .001	—

El grado de relación es buena (Rho = 0.653). Es decir, existe una relación positiva alta entre significativa entre las habilidades cognitivas y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023 (P = 0.001<0.05)

Paso 4

Regla de decisión. Si sig (p-valor) < 0.05. Rechazar Ho.

sig (p-valor) > 0.05. Aceptar Ho

Paso 5

Decisión estadística: Dado que 0.001 < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Paso 6

Conclusión:

Según los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman, se evidencia que el p valor (sig = 0.001) es menor que el nivel de significancia (α) que es = 0.05; de modo que se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1). Por lo tanto, existe relación entre las variables de estudio, observando que el resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0.653; por lo tanto, se determina que existe una correlación positiva buena entre la dimensión 2: las habilidades cognitivas y la variable 2: Desarrollo del Liderazgo.

Hipótesis Especifica 3

Paso 1

Hipótesis específicas 3 (H_1)

Existe relación significativa entre las habilidades de control de emociones y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023.

Hipótesis específicas 3 (H_0)

No existe relación significativa entre las habilidades de control de emociones y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023.

Paso 2

Nivel de significancia α=5%= 0.05

Paso 3

Cálculo del grado de relación

Tabla 14

Correlación Hipótesis Específica 3

		D3: Habilidades de Control de Emociones	**V2: DESARROLLO DEL LIDERAZGO**
D3: Habilidades de Control de Emociones	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
V2: DESARROLLO DEL LIDERAZGO	Rho de Spearman	0.671	—
	valor p	< .001	—

El grado de relación es muy buena (Rho = 0.671). Es decir, existe una relación positiva alta entre las habilidades de control de emociones y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023 (P = 0.001<0.05)

Paso 4

Regla de decisión. Si sig (p-valor) < 0.05. Rechazar Ho.

sig (p-valor) > 0.05. Aceptar Ho

Paso 5

Decisión estadística: Dado que 0.001 < 0.05 se rechaza la hipótesis nula.

Paso 6

Conclusión:

Según los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman, se evidencia que el p valor (sig = 0.001) es menor que el nivel de significancia (α) que es = 0.05; de modo que se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H1). Por lo tanto, existe relación entre las variables de estudio, observando que el resultado del coeficiente de correlación de Spearman es igual a 0.671; por lo tanto, se determina que existe una correlación positiva muy buena entre la dimensión 3: habilidades de control de emociones y la variable 2: Desarrollo del Liderazgo.

Capítulo V

Discusión de resultados

A partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la Hipótesis General alternativa, que establece que existe una relación significativa entre las habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023. Estos resultados guardan relación con las diversas teorías y con postulados como los de los autores, Espinosa et al. (2020), señala que su investigación demuestra que, a pesar de los sistemas, las políticas y los caminos establecidos para incorporar adecuadamente el desarrollo y la mejora de las habilidades blandas, las organizaciones siguen siendo resilientes, empoderadas y dinámicas en su capacidad para responder positivamente a la adversidad. Muestra que estamos buscando personas talentosas.

En lo que respecta a la relación entre las habilidades interpersonales y Desarrollo de liderazgo, la contrastación de hipótesis ha permitido aceptar la hipótesis específica 1, que existe una relación significativa entre las habilidades interpersonales y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023. Estos resultados guardan relación con las diversas teorías y con postulados de Fuentes et al. (2021) en la que concluye que el mercado laboral está observando y demandando la existencia de habilidades blandas entre los profesionales. Este es un cambio para la Academia y una oportunidad para un ambiente que fortalece los comportamientos asociados a cada profesional a través del desarrollo curricular.

En lo que respecta a la relación entre las habilidades cognitivas y Desarrollo de liderazgo, la contrastación de hipótesis ha permitido aceptar la hipótesis específica 2 que existe una relación significativa entre las habilidades cognitivas y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023. Según los resultados alcanzados, producto de la comparación de la hipótesis se puede apreciar que con lo verificado respecto a la dimensión “habilidades cognitivas” y haciéndola más consistente con la investigación de Otoya y Poquioma (2020) quienes concluyeron que las habilidades blandas crean empleados más comprometidos y seguros, mejoran el liderazgo transformacional entre los subordinados en la comunidad y permiten que los empleados se conviertan en trabajadores en equipo y logren objetivos comunes establecidos por la organización.

En lo que respecta a la relación entre las habilidades de control de emociones y Desarrollo de liderazgo la contrastación de hipótesis ha permitido aceptar la hipótesis específica 3, que existe una relación significativa entre las habilidades de control de emociones

y el desarrollo de liderazgo en los cadetes cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023. haciéndola más consistente con lo contenido en la Tesis de Maestría Chaca y Contreras (2021), quienes concluyeron que una mejora significativa en las habilidades blandas mejorará el desempeño laboral del personal.

Conclusiones

De la investigación realizada y luego de la demostración de las hipótesis los investigadores concluyen lo siguiente:

1. Con respecto al objetivo general y a través de los resultados obtenidos producto del análisis documental y la estadística correspondiente a los resultados del instrumento, según los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman, se evidencia que el p valor (sig.= 0.001) es menor que el nivel de significancia (α) que es = 0.05; de modo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). que existe una relación significativa entre las habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023. Teniendo como valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.748; por lo tanto, se determina que existe una correlación positiva muy buena entre la variable 1: Habilidades Blandas y la variable 2: Desarrollo del Liderazgo.
2. Con respecto al objetivo específico 1, se ha obtenido, de los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman, que el p valor (sig = 0.001) es menor que el nivel de significancia (α) que es = 0.05; de modo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1) que existe una relación significativa entre las habilidades interpersonales y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023. Por lo tanto, existe relación entre la dimensión 1 y la variable II, observando que el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.614; por lo tanto, se determina que existe una correlación positiva buena entre la dimensión 1: las habilidades interpersonales y la variable 2: Desarrollo del Liderazgo.
3. Con respecto al objetivo específico 2, de los resultados obtenidos de la prueba estadística Rho de Spearman, se evidencia que el p valor (sig = 0.001) es menor que el nivel de significancia (α) que es = 0.05; de modo que se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H2), que existe una relación significativa entre las habilidades cognitivas y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023. Por lo tanto, existe relación entre las variables de estudio, observando que el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.653; por lo tanto, se determina que existe una correlación positiva buena entre la dimensión 2: las habilidades cognitivas y la variable 2: Desarrollo del Liderazgo.

4. Con respecto al objetivo específico 3, además de los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman, se evidencia que el p valor (sig = 0.001) es menor que el nivel de significancia (α) que es = 0.05; de modo que se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H3), que existe una relación significativa entre las habilidades de control de emociones y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023. Por lo tanto, existe relación entre las variables de estudio, observando que el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.671; por lo tanto, se determina que existe una correlación positiva muy buena entre las variables D3: las habilidades de control de emociones y la variable 2: Desarrollo del Liderazgo.

Recomendaciones

De las conclusiones de la presente tesis se recomienda lo siguiente:

1. Que el Señor General de Brigada Director de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", a través del Departamento Académico y teniendo en consideración que, al existir relación significativa entre las habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", realicen el planeamiento y la formulación de la normativa para incorporar asignaturas sobre el desarrollo de competencias sobre habilidades blandas para los cadetes de cuarto año que están próximos a graduarse y que deben tener los conocimientos en estas habilidades como parte importante en el desarrollo del liderazgo actual y que asegura la gestión de recursos humanos en las diferentes unidades en las que el futuro oficial sea designado a prestar servicios.

2. Que el Señor General de Brigada Director de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", disponga al Departamento de Formación militar se realicen talleres, seminarios y/o conferencias para la capacitación en habilidades blandas donde se enseñe a los cadetes de cuarto año de infantería las habilidades interpersonales para el desarrollo del liderazgo, mediante la puesta en práctica constante el pensamiento crítico mediante el entrenamiento a través del estudio de casos o el aprendizaje basado en problemas.

3. Que el Señor General de Brigada Director de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", disponga al Departamento académico la integración de las asignaturas del Plan de Estudios de los cadetes de cuarto año específicamente de infantería para que a través del aprendizaje teórico y práctico de las habilidades blandas en lo que respecta a prácticas donde se potencie las habilidades cognitivas para un liderazgo eficaz acorde con las exigencias del mundo actual y la psicología de los jóvenes que integraran en el futuro las diferentes unidades y reparticiones del Ejército y en las que los jóvenes oficiales de infantería pondrán en práctica el liderazgo requerido por todos los oficiales del Ejército.

4. Que el Señor General de Brigada Director de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", disponga al Departamento académico la integración de las asignaturas del Plan de Estudios de los cadetes de cuarto año específicamente de infantería para que a través del aprendizaje teórico y práctico de las habilidades blandas en lo que respecta a prácticas donde se potencie las habilidades de control de emociones para un

desarrollo de un liderazgo eficaz acorde con las exigencias del mundo actual y la psicología de los jóvenes que integraran en el futuro las diferentes unidades y reparticiones del Ejército.

Referencias bibliográficas

Agosto Rodríguez, J. (2021). *Perspectivas de los supervisores de una agencia gubernamental ante los procesos de capacitación y desarrollo del liderazgo: Retos y oportunidades.* [Tesis Doctoral, Universidad de Puerto Rico]. https://repositorio.upr.edu/handle/11721/2433

Aguilar, J. (2016). *Habilidades blandas en educación adulta, más allá de curriculum*. https://my.laureate.net/faculty/webinars/Documents/2013Agosto_Habilidades%20blandas%20EAT.pdf 52

Argyle, M. (2013). Cooperation (Psychology Revivals): The Basis of Sociability. New York: Routledge.

Alcaraz, V., y Guma, E. (2001). *Texto de neurociencias cognitivas*. México: El manual moderno.

Aldape, T. (2008). *Desarrollo de las competencias del docente*. Barcelona: Libros en red.

Amorós, A., & Tippelt, R. (2005). *Gestión del cambio y la innovación un reto de las organizaciones modernas*. InWEnt.

Alles, M. (2007). Dirección Estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias. Buenos Aires: Granica

Ayala Lemus, Mirna Lissette (2022). *Emprendimiento y fomento de habilidades blandas en los estudiantes universitarios.* [Tesis Doctoral, Universidad Pontificia de Salamanca. España]. https://koha.upsa.es/cgi-bin/koha/opac-detail.pl?biblionumber=909417

Bezanilla Albisua, M., Poblete Ruíz, M., Fernández Nogueira, D., Arranz Turnes, S. y Campo Carrasco, L. (2018). El Pensamiento Crítico desde la Perspectiva de los Docentes Universitarios. *Estudios Pedagógicos XLIV, N° 1: 89-113, 2018.* https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v44n1/0718-0705-estped-44-01-00089.pdf

Behar Rivero, D. (2008). *Metodología de la Investigación.* Editorial Shalom 2008. Lima. Perú. http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf

CEPLAN, C. N. de P. (2016). *El Perú en los indicadores mundiales*. 2, 271.

Chaca y Contreras (2021). *Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021*. [Tesis de Maestría. Universidad Continental. Perú]. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10572/1/IV_PG_MRHGO_TE_Chaca_Contreras_2022.pdf

Chaves, C. A. (2016). Habilidades del siglo XXI. Revista Conexiones, 8(2), 12-18. Disponible: https://revistas.uam.es/ tendenciaspedagogicas/issue/download/489/306

Chiavenato, I. (2013). *Comportamiento Organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones* (Segunda ed.). México: Mc Graw Hill.

Cullen-Lester, K., Maupin, C y Carter, D (2017). Incorporating social networks into leadership development: A conceptual model and evaluation of research and practice. The leadership quarterly, 28 130-152. DOI: 10.1016/j.leaqua.2016.10.005

Da Silva, M., Lima, M. G. (2011). ¿Como formular problemas a partir de ejercicios? Argumentos dos licenciandos em Química. *Revista Electrónica de Enseñanza de las Ciencias*, *12*(1), 191-208. http://reec.uvigo.es/REEC/spanish/REEC_older_es.htm

Dalton, M., Hoyle, D., & Watts, M. (2010). *Relaciones humanas* (Tercera ed.). México: Thomson.

De Andrade, D. S., & Ventura, M. C. (2013). Resolução de problemas em ambientes virtuais de aprendizagem: possibilidade na educação a distancia. *Revista Electrónica de Educação*, *7*(2), 241-262. https://www.repositorio.ufop.br/handle/123456789/3846

De la Oza, J. (2022). *Habilidades blandas y ciencia* . Rev Colombiana Cienc Anim. Recia. . http://www.scielo.org.co/pdf/recia/v14n1/2027-4297-recia-14-01-01.pdf

Díaz Lozada, J. A., y Díaz Caballero, J. R. (2020). La resolución de problemas desde un enfoque epistemológico. *Foro de Educación*, *18*(2), 191-209. http://dx.doi.org/10.14516/fde.694

Ennis, R.H. (2001). Critical Thinking assessment. Theory into Practice, 2 (2), 179-186.

Ennis, R. H. (2016). Critical Thinking Across the Curriculum: A Vision. Topoi, 1–20. doi: 10.1007/s11245-016-9401-4

Ferrel, W. (2020). *Las habilidades blandas y el liderazgo directivo en las I.E. secundarias de la UGEL-Huancarama*. [Tesis de Licenciatura. Universidad Cesar Vallejo. Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62119?show=full

Galdós Durand, Jonathan y Sánchez Bustamante, Christian. (2021). *Liderazgo transformacional y habilidades blandas de los docentes de un instituto superior público, Arequipa 2021*. [Tesis de Grado. Universidad César Vallejo. Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91250

Gestión. (2011, enero). John Kotter: Liderazgo para un Entorno Cambiante [Entrevista]. https://www.gestion.com.do/ediciones/enero-2011/item/129-john-kotterliderazgo-para-un-entorno-cambiante

Guerra, S. (2019). *Una revisión panorámica al entrenamiento de las habilidades blandas en estudiantes universitarios.* Psicología Escolar e Educacional. 2019; 23(e186464):1-11. https://doi.org/10.1590/2175-35392019016464

Guevara (2023). Habilidades blandas para desarrollar el liderazgo transformacional en el personal de mando gerencial de las grandes empresas mineras del Perú. [Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Nuevo León. México]. http://eprints.uanl.mx/25857/1/1080312467.pdf

Guevara (2022). Relación entre el Liderazgo Transformacional, el Clima Organizacional y variables de resultado en la Dirección General de Fábrica del Ingenio Risaralda S.A. [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica de Pereira en Colombia]. https://repositorio.utp.edu.co/server/api/core/bitstreams/8dbf02bc-5bf6-41d1-9b8f-afd4192dad21/content

Hábitat (3 de julio del 2019). *7 habilidades blandas que necesitas para destacar profesionalmente*. https://www.afphabitat.com.pe/aprendedeprevision/desarrollo/habilidadesblandas-profesionales/

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ª Edición. McGraw-Hill / Interamericana Editores. México

Hiriyappa B. (2019) Desarrollo de las habilidades de liderazgo.

Iberdrola (30 de setiembre de 2023). *La gestión del cambio: una habilidad básica para las empresas y las personas en el siglo XXI*. https://www.iberdrola.com/talento/que-es-gestion-del-cambio

Kostons, D.; Van Gog, T.; Paas, F. (2012). Training self-assessment and task-selection skills: A cognitive approach to improving selfregulated learning. Learning and Instruction, 22(2), 121-132. Disponible: http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959475211000697

Kotter, J. (2012). *El modelo de cambio de 8 pasos de Kotter*. https://articulosbm.files.wordpress.com/2012/04/el-modelo-de-cambio-de kotter.pdf

Larsson, M., Holmberg, R. y Kempster, S. (2020). 'It's the organization that is wrong': Exploring disengagement from organizations through leadership development. Leadership, 16 (2), 141-162. DOI:10.1177/1742715019879306

López Aymes, G. (2013). Pensamiento crítico en el aula. *Docencia e Investigación, Número 22, pp. 41-60Año XXXVII Enero/Diciembre, 2012.* https://www.educacion.to.uclm.es/pdf/revistaDI/3_22_2012.pdf

López, M. B.; Filippetti, V. A.; Richaud, M. C. (2013).Empatía: desde la percepción automática hasta los procesos controlados. Avances en psicología latinoamericana, 32(1), 37-51. Disponible: http:// www.scielo.org.co/pdf/apl/v32n1/v32n1a04.pdf

López, J. (2009). *Conocimiento duro, conocimiento blando.* https://jordilopezcamps.wordpress.com/2009/05/02/conocimiento-duro-conocimiento-blando/ [Links]

Mesa, J. (2020). *Habilidades interpersonales: ¿qué son y cómo detectarlas?*. Reclutamiento/Captación de talento. https://grupo-pya.com/habilidades-interpersonales-candidatos-evaluarlas/

Ministerio de Educación. (2016). Competencia Transversal - *Habilidades interpersonales Guía para el participante-Primer fascículo.* Diplomado en Gestión Escolar y Segunda Especialidad en Gestión Escolar con Liderazgo Pedagógico. https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5918/Contenido%20transversal%20habilidades%20interpersonales.%20Gu%C3%ADa%20para%20el%20participante%2C%20primer%20fasc%C3%ADculo.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=Las%20habilidades%20interpersonales%20son%20aquellas,las%20relaciones%20con%20los%20otros.

Murillo, W. (2008). *La Investigación Científica*. http//www. Monografías.Com/trabajos15/invest- científica/ invest – científica. shtm.

Otoya Gonzáles, Cinthya y Poquioma Zea, Marleni (2020). *Habilidades blandas para mejorar el liderazgo transformacional en subordinados de la gerencia de recursos humanos de la Municipalidad de Chiclayo.* [Tesis de Grado. Universidad César Vallejo. Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/47390

Palazón, A (2014). Teoría del Cambio según Kurt Lewin. La Gestión del cambio en positivo. https://amandapalazon.com/la-teoria-del-cambio-segun-kurt-lewin/

Plasencia Castillo, J. e Hidalgo Romero, I. (2021). Competencias directivas y gestión del cambio en Institutos de Educación. *Revista Gobierno y Gestión Pública. Vol. 08, Núm. 2 (2021).* https://revistagobiernoygestionpublica.usmp.edu.pe/index.php/RGGP/article/download/213/359?inline=1

Puerta, V. (2018). *Habilidades blandas: cómo potenciarlas*. Amadag. https://amadag.com/habilidades-blandas-como-potenciarlas/

Reyes, E. (2020). Habilidades blandas necesarias para un líder del siglo XXI. Universidad Militar Nueva Granada.

https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/41230/ReyesFiescoEricaJinnete2021.pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivera, Juan. (2006). Management y Liderazgo en Peter Drucker. *Revista. Capital Humano, Nº 195, pág. 38, enero 2006.* http://pdfs.wke.es/2/6/1/1/pd0000012611.pdf

Siqueira, C. (2017). Universidad de México. https://www.universia.net/mx/actualidad/empleo/5-habilidades-blandas-fundamentales-triunfar-actualidad-1154123.html [Links]

Squillace, M.; Picón-Janeiro, J. (2010).La influencia de los heurísticos en la toma de decisiones. Investigación psicológica, 15(3), 157- 173. Disponible: http://www.psi.uba.ar/investigaciones/revistas/ investigaciones/indice/resumen.php?id=360&anio=15&vol=3

Sosa, C. (2020) Liderazgo 360: Equilibrio racional y emocional efectivo Editorial Temas, 2020.

Sutton, N. (2002). ¿Por qué no podemos llevarnos bien todos? *Computación Canadá, 28 (16),* 20. https://www.itbusiness.ca/news/why-cant-we-all-just-get-along/6555

Tolentino (2022). Habilidades blandas y las relaciones interpersonales de los colaboradores de un Colegio Profesional, Lima 2021. [Tesis de Grado. Universidad César Vallejo. Perú]. https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/119323

UNESCO. París (2020) *Competencias para una juventud resiliente en la era de la COVID-19.* https://es.unesco.org/news/unesco-lanzaacademia-mundial-competencias-impulsar-empleabilidad-millon-jovenesdurante

Vacas Zelaya, M. (2020). *Modelo de gestión del talento humano y la motivación organizacional en la Dirección Regional de Salud Pasco 2017*. [Tesis Doctoral. Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Perú]. http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2226

Valenzuela Salazar, N., Buentello Martínez, C., Villarroel Sánchez, V. y Ruíz Briones, C. (2016). Comunicación organizacional interna y su relación con la satisfacción de los empleados de una empresa concesionaria de automóviles de Piedras Negras Coahuila. *Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios), 7(1), 129-141.* https://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/issue/view/15

Van-der Hofstadt, C. J.; Gómez, J. M. (2013). Competencias y habilidades profesionales para universitarios. Madrid: Díaz de Santos.

Vicuña, L.; Hernández, H.; Paredes, M.; Ríos, J. (2008). Elaboración del test de habilidades para la gestión en la negociación de conflictos. Revista de Investigación en Psicología, 11(2), 183-200. Disponible: https://dialnet.unirioja.es/servlet/ articulo?codigo=3052968

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: HABILIDADES BLANDAS Y DESARROLLO DE LIDERAZGO EN LOS CADETES DE CUARTO AÑO DE INFANTERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI", 202

PROBLEMA **PROBLEMA GENERAL**	**OBJETIVO** **OBJETIVO GENERAL**	**HIPÓTESIS** **HIPÓTESIS GENERAL**	**VARIABLES**	**DIMENCIONES**	**INDICADORES**	**METODOLOGIA**
¿Cuál es la relación entre las habilidades blandas y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023?	Establecer la relación que existe entre las habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023	Existe una relación significativa entre las habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023		• Habilidades interpersonales	• Comunicación asertiva • Capacidad de negociación • Confianza • Cooperación • Empatía.	**Enfoque:** Cuantitativo **Tipo:** Investigación básica **Método:** Hipotético - deductivo **Alcance:** Descriptivo - correlacional **Diseño:** No experimental **Población de Estudio:** 96 cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos **Muestra:** 77 cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos **Técnica e instrumento para recolección de datos:**
PROBLEMAS ESPECIFICOS	**OBJETIVOS ESPECÍFICOS**	**HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**	HABILIDADES BLANDAS			
• ¿Cuál es la relación entre las habilidades interpersonales y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023?	• Determinar la relación que existe entre las habilidades interpersonales y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023.	• Existe una relación significativa entre las habilidades interpersonales y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023.		• Habilidades cognitivas	• Solución de problemas • Toma de decisiones • Pensamiento crítico • Autoevaluación • Análisis y Comprensión	
• ¿Cuál es la relación entre las habilidades cognitivas y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023?	• Determinar la relación que existe entre las habilidades cognitivas y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023.	• Existe una relación significativa entre las habilidades cognitivas y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023.		Habilidades de control emocional	• Inteligencia Emocional	

• ¿Cuál es la relación entre las habilidades de control emocional y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023?	• Determinar la relación entre las habilidades de control emociona y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.	• Existe una relación significativa entre las habilidades de control emociona y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.	DESARROLLO DE LIDERAZGO	• Motivación	• Valor • Expectativa • Afectividad	Encuesta - cuestionario **Forma de análisis de datos:** • Análisis descriptivo y análisis inferencial
				• Comunicación	• Honestidad • Autocrítica • Credibilidad	
				• Resolución de problemas	• Análisis • Estrategia • Toma de decisiones	

Anexo 2

Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO 1

El presente cuestionario corresponde al Proyecto de tesis titulado: **HABILIDADES BLANDAS Y DESARROLLO DE LIDERAZGO EN LOS CADETES DE INFANTERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI", 2023**.

¡Desde ya muy agradecido por su colaboración!

INSTRUCCIONES:

- ✓ Emplee bolígrafo de tinta negra o azul para rellenar el cuestionario
- ✓ No hay respuestas buenas o malas. Estas simplemente reflejan su opinión.
- ✓ Marque con claridad la opción elegida con un aspa (X) o un check (√)
- ✓ Recuerde que no debe marcar más de una opción por pregunta
- ✓ Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales
- ✓ Si no entiende alguna de las preguntas, hágalo saber al encuestador, él le absolverá sus dudas
- ✓ La tabla de respuestas esta tabulada de acuerdo con el siguiente detalle:
  1. Totalmente en desacuerdo
  2. En desacuerdo
  3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  4. De acuerdo
  5. Totalmente de acuerdo

Cuestionario correspondiente a la variable 1: Habilidades Blandas

Nº	Ítem o pregunta					
	Dimensión 1: Habilidades interpersonales					
1	¿Cree Ud. que la comunicación asertiva influye en el liderazgo?	1	2	3	4	5
2	¿Cree Ud. que la capacidad de negociación influye en el liderazgo?	1	2	3	4	5
3	¿Cree Ud. que la confianza interpersonal influye en el liderazgo?	1	2	3	4	5
4	¿Cree Ud. que la cooperación influye en el liderazgo?	1	2	3	4	5
5	¿Cree Ud. que la empatía influye en el liderazgo?	1	2	3	4	5
	Dimensión 2: Habilidades cognitivas					
6	¿Cree Ud. que saber solucionar los problemas es necesario para ejercer un liderazgo exitoso?	1	2	3	4	5

7	¿Cree Ud. que saber tomar decisiones es necesario para ejercer un liderazgo exitoso?	1	2	3	4	5
8	¿Cree Ud. que tener pensamiento crítico es necesario para ejercer un liderazgo exitoso?	1	2	3	4	5
9	¿Cree Ud. que es necesario tener la habilidad de autoevaluación para ejercer un liderazgo exitoso?	1	2	3	4	5
10	¿Cree Ud. que es necesario tener la habilidad de análisis y comprensión para ejercer un liderazgo exitoso?	1	2	3	4	5
	Dimensión 3: Habilidades de control emocional					
11	¿Cree Ud. que es necesario tener la habilidad de Inteligencia Emocional para ejercer un liderazgo exitoso?	1	2	3	4	5
12	¿Cree Ud. que es necesario administrar nuestras propias emociones para ejercer un liderazgo exitoso?					

CUESTIONARIO

El presente cuestionario corresponde al Proyecto de tesis titulado: **HABILIDADES BLANDAS Y DESARROLLO DE LIDERAZGO EN LOS CADETES DE INFANTERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI", 2023**.

¡Desde ya muy agradecido por su colaboración!

INSTRUCCIONES:

- ✓ Emplee bolígrafo de tinta negra o azul para rellenar el cuestionario
- ✓ No hay respuestas buenas o malas. Estas simplemente reflejan su opinión.
- ✓ Marque con claridad la opción elegida con un aspa (X) o un check (√)
- ✓ Recuerde que no debe marcar más de una opción por pregunta
- ✓ Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales
- ✓ Si no entiende alguna de las preguntas, hágalo saber al encuestador, él le absolverá sus dudas
- ✓ La tabla de respuestas esta tabulada de acuerdo con el siguiente detalle:
  1. Totalmente en desacuerdo
  2. En desacuerdo
  3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
  4. De acuerdo
  5. Totalmente de acuerdo

Cuestionario correspondiente a la variable 2: DESARROLLO DE LIDERAZGO

Nº	Ítem o pregunta					
	Dimensión: MOTIVACIÓN					
1	¿Considera Ud. que el valor es fundamental para la motivación en el desarrollo de liderazgo?	1	2	3	4	5
2	¿Considera Ud. que el valor coadyuva a la motivación en el desarrollo de liderazgo?	1	2	3	4	5
3	¿Considera Ud. que la expectativa es fundamental para la motivación en el desarrollo de liderazgo?	1	2	3	4	5
4	¿Considera Ud. que la expectativa coadyuva a la motivación en el desarrollo de liderazgo?	1	2	3	4	5
	Dimensión: COMUNICACIÓN					
5	¿Considera Ud. que la honestidad es fundamental para la comunicación en el desarrollo de liderazgo?	1	2	3	4	5
6	¿Considera Ud. que la honestidad coadyuva a la comunicación en el desarrollo de liderazgo?	1	2	3	4	5

7	¿Considera Ud. que la autocrítica es necesaria para mantener una óptima comunicación en el desarrollo de liderazgo?	1	2	3	4	5
8	¿Considera Ud. que la autocrítica coadyuva a la comunicación en el desarrollo de liderazgo?	1	2	3	4	5
	Dimensión: RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS					
9	¿Considera Ud. que el análisis es importante y fundamental para la resolución de problemas en el desarrollo de liderazgo?	1	2	3	4	5
10	¿Considera Ud. que el análisis coadyuva a la resolución de problemas en el desarrollo de liderazgo?	1	2	3	4	5
11	¿Considera Ud. que la estrategia es importante y fundamental para la resolución de problemas en el desarrollo de liderazgo?	1	2	3	4	5
12	¿Considera Ud. que la estrategia coadyuva a la resolución de problemas en el desarrollo de liderazgo?	1	2	3	4	5

Anexo 3. Autorización para la recolección de datos

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

Constancia

El que suscribe Crl EP CÓRDOVA ROMÁN LIZANDRO MAO Sub Director del DEPARTAMENTO EDUCACIÓN MILITAR

Hace Constar

Que los bachilleres que se indica líneas abajo, tienen la autorización para la recolección de información con los cadetes de Infantería de Cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos en relación a su tesis:

"Habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi, 2023."

1. Investigadores

- Bach. Campoverde Moreno, Aldo Frank
- Bach. Centurión Guevara, Diego Enrique

Se les expide la presente constancia a efectos de emplearla como anexo en su investigación.

Chorrillos, 20 de abril del 2023

Anexo 4 . Base de datos (de prueba piloto)

	VARIABLE I_ HABILIDADES BLANDAS											
	DIMENSION 1					DIMENSION 2					DIM 3	
Marca temporal	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12
Cadete 1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
cadete 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
Cadete 3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4
Cadete 4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	1	4
Cadete 5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	3	5
Cadete 6	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	2	4
Cadete 7	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	5	2
Cadete 8	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
Cadete 9	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4
Cadete 10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4

V2: DESARROLLO DEL LIDERAZGO											
D4 : MOTIVACION				D5: COMUNICACIÓN				D6: RESOLUCION DE PROBLEMAS			
Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
3	4	5	5	3	4	5	4	3	4	4	4
4	4	5	1	4	4	4	4	3	5	5	5
4	5	3	5	3	4	5	4	4	5	4	4
4	2	3	2	4	3	3	3	4	5	5	5
3	2	1	3	2	3	2	2	1	1	1	1
5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	4	4	3	3	5	5	5
3	1	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4

Anexo 5. Base de datos (origen de resultados)

Cadete 1	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
cadete 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
Cadete 3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	3	4
Cadete 4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	5	1	4
Cadete 5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	4	3	5
Cadete 6	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	2	4
Cadete 7	1	2	1	2	2	3	2	2	2	1	5	2
Cadete 8	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
Cadete 9	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4
Cadete 10	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Cadete 11	5	3	5	5	5	3	3	5	4	4	2	3
Cadete 12	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
Cadete 13	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
Cadete 14	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5
Cadete 15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Cadete 16	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
Cadete 17	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	4	5
Cadete 18	3	3	5	3	5	4	4	4	4	5	2	5
Cadete 19	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	5	3
Cadete 20	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3
Cadete 21	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5
Cadete 22	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3
Cadete 23	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
Cadete 24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Cadete 25	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4
Cadete 26	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	2	5
Cadete 27	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Cadete 28	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4
Cadete 29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
Cadete 30	5	4	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4
Cadete 31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5
Cadete 32	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
Cadete 33	5	5	5	3	5	5	4	4	4	5	4	4
Cadete 34	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
Cadete 35	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Cadete 36	5	5	5	5	3	4	3	2	4	4	3	4
Cadete 37	4	4	5	3	5	4	3	4	3	4	2	3
Cadete 38	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4
Cadete 39	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4
Cadete 40	4	2	1	4	4	4	5	4	4	4	3	4
Cadete 41	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5
Cadete 42	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	2	4
Cadete 43	2	4	5	4	4	4	5	5	5	5	2	5
Cadete 44	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5
Cadete 45	5	5	5	4	4	5	3	3	3	4	3	4
Cadete 46	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Cadete 47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Cadete 48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Cadete 49	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4
Cadete 50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Cadete 51	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	5	5
Cadete 52	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3
Cadete 53	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4
Cadete 54	4	5	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4
Cadete 55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Cadete 56	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4
Cadete 57	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
Cadete 58	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4
Cadete 59	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Cadete 60	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4
Cadete 61	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4
Cadete 62	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
Cadete 63	3	3	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4
Cadete 64	4	4	3	3	4	4	3	4	5	3	4	3
Cadete 65	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	4	5
Cadete 66	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5
Cadete 67	3	3	5	3	4	3	3	3	4	3	4	4
Cadete 68	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4
Cadete 69	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Cadete 70	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
Cadete 71	3	5	3	4	4	4	2	2	4	3	3	4
Cadete 72	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Cadete 73	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Cadete 74	4	4	5	3	4	4	3	3	4	3	2	4
Cadete 75	4	4	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4
Cadete 76	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4
Cadete 77	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4

V2: DESARROLLO DEL LIDERAZGO											
D4: MOTIVACION				D5: COMUNICACIÓN				D6: RESOLUCION DE PROBLEMAS			
Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
3	4	5	5	3	4	5	4	3	4	4	4
4	4	5	1	4	4	4	4	3	5	5	5
4	5	3	5	3	4	5	4	4	5	4	4
4	2	3	2	4	3	3	3	4	5	5	5
3	2	1	3	2	3	2	2	1	1	1	1
5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	2	4	4	4	3	3	5	5	5
3	1	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4
4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5
5	2	3	4	4	3	3	3	3	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5
3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
5	3	4	4	3	4	3	4	3	5	4	4
5	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4
4	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5
5	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
5	3	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5
4	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	2	2	2	4	5	5
5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4
4	3	4	2	4	4	3	3	4	5	4	4
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5
5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5
4	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	2	4	4	4	4	2	2	4	5	5	5
5	3	4	4	3	3	4	4	3	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4
5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	5	5
3	4	4	3	5	5	4	5	5	4	3	3
3	3	3	3	5	4	3	3	4	4	5	5
3	2	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4
5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	1	2	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4
4	3	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4

Anexo 6. Aporte a la doctrina

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS

"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

APORTE DOCTRINARIO DE INVESTIGACION

HABILIDADES BLANDAS Y DESARROLLO DE LIDERAZGO EN LOS CADETES DE CUARTO AÑO DE INFANTERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI", 2023

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

Autores:
Aldo Frank Campoverde Moreno
0009-0003-7564-7001

Diego Enrique Centurión Guevara
0009-0007-7391-3301

Asesores:

Dra. Elodia Mayca Julca

0000-0001-6238-7464

Mg. Néstor Sánchez Báez

0000-0002-9523-1623

Lima – Perú

2023

PRESENTACION

Siendo las habilidades blandas o soft skills el conjunto de habilidades que adquiere un individuo que facilitan la optimización del desempeño de un individuo tanto en el ámbito académico, profesional, laboral, emocional, psicológico y personal; la presente investigación trata el tema sobre las habilidades blandas y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, y en el caso específico, de como estas, se relacionan con el desarrollo del liderazgo de parte de los futuros oficiales del Ejército. Cabe señalar que estas habilidades están relacionadas con el manejo del conocimiento y la información relevante para la profesión en la que se desempeña la persona y se complementan con otras habilidades clasificadas como habilidades duras asequibles.

La motivación principal de esta investigación radicó en establecer, a criterio de los cadetes de cuarto año del arma de infantería, la relación que existe entre las habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, en sus dimensiones: inteligencia emocional, pensamiento crítico y gestión del cambio; para determinar, finalmente si existe relación entre ambas variables.

En este sentido, la Escuela Militar de Chorrillos “coronel Francisco Bolognesi” ofrece habilidades blandas en materias que se forman principalmente como administradores y contribuyen a la formación profesional de los futuros oficiales del ejército que requieren diferentes tipos de conocimientos militares. Junto con las fuerzas armadas, las principales organizaciones ahora utilizan el liderazgo en la gestión de recursos humanos para lograr objetivos organizacionales.

Objetivo de la tesis

Objetivo General

Establecer la relación que existe entre las habilidades blandas y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

Objetivos Específicos

OE1: Determinar la relación que existe entre las habilidades interpersonales y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023

OE2: Determinar la relación que existe entre las habilidades cognitivas y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023

OE3: Determinar la relación entre las habilidades de control de emociones y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023

Conclusión de la tesis

Primero: Con respecto al objetivo general y a través de los resultados obtenidos producto del análisis documental y la estadística correspondiente a los resultados del instrumento, según los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman, se evidencia que el p valor (sig.= 0.001) es menor que el nivel de significancia (α) que es = 0.05; de modo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1). que existe una relación significativa entre las habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023. Teniendo como valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.748; por lo tanto, se determina que existe una correlación positiva muy buena entre la variable 1: Habilidades Blandas y la variable 2: Desarrollo del Liderazgo.

Segundo: Con respecto al objetivo específico 1, se ha obtenido, de los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman, que el p valor (sig = 0.001) es menor que el nivel de significancia (α) que es = 0.05; de modo que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_1) que existe una relación significativa entre las habilidades interpersonales y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la

Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023. Por lo tanto, existe relación entre las variables de estudio, observando que el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.614; por lo tanto, se determina que existe una correlación positiva buena entre la dimensión 1: las habilidades interpersonales y la variable 2: Desarrollo del Liderazgo.

Tercero: Con respecto al objetivo específico 2, de los resultados obtenidos de la prueba estadística Rho de Spearman, se evidencia que el p valor (sig = 0.001) es menor que el nivel de significancia (α) que es = 0.05; de modo que se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H2), que existe una relación significativa entre las habilidades cognitivas y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023. Por lo tanto, existe relación entre las variables de estudio, observando que el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.653; por lo tanto, se determina que existe una correlación positiva buena entre la dimensión 2: las habilidades cognitivas y la variable 2: Desarrollo del Liderazgo.

Cuarto: Con respecto al objetivo específico 3, además de los resultados de la prueba estadística Rho de Spearman, se evidencia que el p valor (sig = 0.001) es menor que el nivel de significancia (α) que es = 0.05; de modo que se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (H3), que existe una relación significativa entre las habilidades de control de emociones y el desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023. Por lo tanto, existe relación entre las variables de estudio, observando que el resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0.671; por lo tanto, se determina que existe una correlación positiva muy buena entre la D3: las habilidades de control de emociones y la variable 2: Desarrollo del Liderazgo.

Recomendaciones

Que el Señor General de Brigada Director de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, a través del Departamento Académico y teniendo en consideración que, al existir relación significativa entre las habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, realicen el planeamiento y la formulación de la normativa para incorporar asignaturas sobre el desarrollo de competencias sobre habilidades blandas para los cadetes de cuarto año que están próximos a graduarse y que deben tener los conocimientos en estas habilidades como parte importante en el desarrollo del liderazgo actual y que asegura la gestión

de recursos humanos en las diferentes unidades en las que el futuro oficial sea designado a prestar servicios.

Que el Señor General de Brigada Director de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, disponga al Departamento de Formación militar se realicen talleres, seminarios y/o conferencias para la capacitación en habilidades blandas donde se enseñe a los cadetes de cuarto año de infantería las habilidades interpersonales para el desarrollo del liderazgo, mediante la puesta en práctica constante el pensamiento crítico mediante el entrenamiento a través del estudio de casos o el aprendizaje basado en problemas.

Que el Señor General de Brigada Director de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, disponga al Departamento académico la integración de las asignaturas del Plan de Estudios de los cadetes de cuarto año específicamente de infantería para que a través del aprendizaje teórico y práctico de las habilidades blandas en lo que respecta a prácticas donde se potencie las habilidades cognitivas para el desarrollo de un liderazgo eficaz acorde con las exigencias del mundo actual y la psicología de los jóvenes que integraran en el futuro las diferentes unidades y reparticiones del Ejército y en las que los jóvenes oficiales de infantería pondrán en práctica el liderazgo requerido por todos los oficiales del Ejército.

Que el Señor General de Brigada Director de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, disponga al Departamento académico la integración de las asignaturas del Plan de Estudios de los cadetes de cuarto año específicamente de infantería para que a través del aprendizaje teórico y práctico de las habilidades blandas en lo que respecta a prácticas donde se potencie las habilidades de control de emociones para un desarrollo de un liderazgo eficaz acorde con las exigencias del mundo actual y la psicología de los jóvenes que integraran en el futuro las diferentes unidades y reparticiones del Ejército.

APORTE DOCTRINARIO

En las últimas dos décadas ha surgido un movimiento global de defensa de derechos. Un nuevo modelo de aprendizaje en el siglo XXI. Actualmente existe un número importante de bibliografía que se centra principalmente en tres aspectos: Se requieren nuevos modelos de aprendizaje, habilidades y competencias especiales, que resulta ser un aporte eficaz en el siglo XXI y la pedagogía que lo inspiró.

Para la UNESCO, en su segundo artículo basado en un análisis extenso de bibliografía, incluye aptitudes y competencias que se consideran necesarias, para desempeñarse exitosamente en una sociedad moderna. Aunque generalmente se considera educación formal para promover las nuevas formas necesarias de aprendizaje, no existe un enfoque único para abordar los complejos desafíos globales del futuro y cómo los jóvenes pueden prepararse para

el siglo XXI. En muchos escritos se identifican s recursos, habilidades y talentos que vale la pena considerar. En la mayoría de los casos, no existen en el proceso de aprendizaje actual, soluciones a los temores de posibles crisis económicas y globales en el futuro.

Saber si los estudiantes actuales tienen competencias y capacidades que se requieren tales como habilidades blandas de pensamiento crítico, creatividad, cooperación y comunicación, permitirá hacer frente a situaciones nuevas e inesperadas que encontrarán.

HABILIDADES BLANDAS

La Escuela Militar de Chorrillos "CFB" debería gestionar la educación e instrucción militar de los cadetes a través de la implementación de asignaturas encaminadas a dotar a los discentes las capacidades y competencias necesarias para su formación integral como futuros oficiales del Ejército del Perú y que enfrenten los retos de una sociedad moderna y que requiere de sus Fuerzas Armadas mayor profesionalismo y atención a nuevas amenazas emergentes y que sitúan a sus integrantes más cerca a la población por lo que requieren capacidades, tales como la inteligencia emocional, pensamiento crítico y gestión del cambio.

- En lo que respecta a las habilidades interpersonales van a garantizar una adecuada interacción, mejorar las relaciones personales y alcanzar los objetivos de la comunicación, es decir, transmitir o recibir correctamente un mensaje, una información o una orden. En las organizaciones tienen cada vez más importancia para construir equipos de trabajo eficientes y mejorar las bases de la comunicación interna.
- Las Habilidades Cognitivas van a permitir tener un proceso papel activo de percepción y comprensión del entorno que rodea a la persona; estas habilidades permiten realizar cualquier tarea que es necesaria para la formación del cadete.
- Habilidades de control de emociones ayuda a conectar con otras personas, forjar relaciones empáticas, comunicar de manera efectiva, resolver conflictos y expresar los sentimientos de las personas.

DESARROLLO DE LIDERAZGO

El desarrollo del liderazgo en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", es fundamental y es parte de la formación integral que recibe el futuro oficial del Ejército, por tanto, es de imperiosa necesidad que estos conocimientos sean actualizados conforme lo exige la sociedad y la realidad actual. En tal sentido la Dirección de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", debe disponer la actualización del plan de estudios y que las asignaturas encaminadas a formar a los cadetes con las competencias requeridas en liderazgo, para que se realicen academias, conferencias y/o talleres donde se interactúe con lideres de otros ámbitos y que los

cadetes se entrenen con las nuevas tendencias de liderazgo sin dejar de lado el liderazgo militar.

- Motivación: en lo que se refiere a la motivación como parte del desarrollo de liderazgo, los cadetes deben estar en la capacidad de motivar de manera efectiva a sus subordinados cuando egresen como oficiales del Ejército. Para ello, no debemos olvidar que liderazgo y motivación son dos variables que interactúan entre sí. En otras palabras, la motivación puede influir en el estilo y la capacidad de liderazgo, y el liderazgo puede influir en la motivación de las personas. Esto sucede en todo tipo de organizaciones. Cabe destacar que, aparte de la organización reglamentaria, el Ejército está organizado desde equipos de menor tamaño hasta otros de mayor magnitud. Dentro de un equipo, habrá roles más específicos, roles más generales y roles con mayor o menor experiencia. Los que tienen más experiencia suelen ser líderes cuya misión es entrenar, guiar e inspirar a sus equipos de trabajo para lograr los mejores resultados posibles. En otras palabras: los líderes en cada uno de sus estilos de liderazgo ayudan a alcanzar los objetivos de la empresa de manera más rápida, eficiente y efectiva.
- Comunicación: la comunicación es una de las habilidades más importantes que los líderes deben desarrollar porque a través de la comunicación pueden influir en sus subordinados. Por ello es una de las cualidades del líder es “mantener a sus hombres informados”. Con ello inspiran, persuaden, motivan, guían y acompañan a los empleados en todas sus actividades, además de compartir ideas y difundir los valores de la organización.
- Resolución de problemas: Un líder militar eficaz debe lidiar diariamente con los conflictos de la unidad de la magnitud en la que se encuentre y responsabilizarse por el bien común de su equipo de trabajo y de la organización por tanto es fundamental la formación en resolución de problemas desde los primeros grados dentro de la estructura del Ejército. El objetivo es crear equipos que trabajen bien juntos y ayuden a las personas, los equipos y a toda la organización a alcanzar su máximo potencial para ello se debe entrenar a los futuros oficiales en el método militar de solución de problemas para que puedan hacer frente a cualquier situación problemática.

nexo 7. Acta del jurado evaluador de sustentación

Los abajo firmantes, miembros del jurado evaluador de la sustentación de tesis titulada:

"Habilidades blandas y desarrollo de liderazgo en los cadetes de cuarto año de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2023"

Dan conformidad de la aprobación de la defensa de tesis a cargo de los cadetes del Cuarto Año:

- Cad IV Campoverde Moreno, Aldo Frank
- Cad IV Centurión Guevara, Diego Enrique

Sugiriéndoles que continúen con el desarrollo histórico de la línea de investigación y tema, emprendidos, en las futuras investigaciones que efectúen en el desempeño y perfeccionamiento de la carrera en ciencias militares.

Presidente (a)

_ _

Secretario (a)

_ _

Anexo 8. Juicio de expertos

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 APELLIDOS Y NOBRES : MAYCA JULCA, ELODIA
1.2 GRADO ACADEMICO : DOCTORA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
1.3 INSTITUCION QUE LABORA : ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CFB"
1.4 TITULO DE LA INVESTIGACION : HABILIDADES BLANDAS Y DESARROLLO DE LIERAZGO EN LOS CADETES DE INFANTERÍA DE LA ESCUELA MILITARDE DE CHORRILLOS, 2023
1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : ALDO FRANK CAMPOVERDE MORENO, DIEGO ENRIQUE CENTURION GUEVARA
1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : DESARROLLO DE LIDERAZGO

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 01	Regular 02	Bueno 03	Muy Bueno 04	Excelente 05
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				4	
2.OBJETIVIDAD	Esta formulado con conductas observables				4	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				4	
4.ORGANIZACION	Existe Organización y Lógica				4	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				4	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				4	
7.CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio				4	
8.COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					5
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio				4	
10.CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				4	
SUB TOTAL		Σ=	Σ=	Σ=	Σ= 36	Σ= 5
TOTAL		Σ= 41				

VALORACION CUANTITATIVA (total x 0.4) : 41 x 0,4 = 16,4

CRITERIO DE APLICABILIDAD

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

VALORACION CUALITATIVA : Válido

OPINION DE APLICABILIDAD : Aplicar

Lugar y fecha: Chorrillos, 28 de junio del 2023

DRA. ELODIA MAYCA JULCA
DNI: 08682217

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

JUICIO DE EXPERTOS

III. DATOS GENERALES

1.1 APELLIDOS Y NOBRES : RAFAEL RUTTE, ROBERT RICHARD
1.2 GRADO ACADEMICO : PH.D. AGRICULTURA SUSTENTABLE
1.3 INSTITUCION QUE LABORA : UNIVERSIDAD NACIONAL TECNOLOGICA DE LIMA SUR
1.4 TITULO DE LA INVESTIGACION : HABILIDADES BLANDAS Y DESARROLLO DE LIERAZGO EN LOS CADETES DE INFANTERÍA DE LA ESCUELA MILITARDE DE CHORRILLOS, 2023
1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : ALDO FRANK CAMPOVERDE MORENO, DIEGO ENRIQUE CENTURION GUEVARA
1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : DESARROLLO DE LIDERAZGO

IV. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 01	Regular 02	Bueno 03	Muy Bueno 04	Excelente 05
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado				4	
2.OBJETIVIDAD	Esta formulado con conductas observables				4	
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				4	
4.ORGANIZACION	Existe Organización y Lógica				4	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				4	
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				4	
7.CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio				4	
8.COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables				4	
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio				4	
10.CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				4	
SUB TOTAL		Σ=	Σ=	Σ=	Σ= 40	Σ=
TOTAL		Σ= 40				

VALORACION CUANTITATIVA (total x 0.4) : 16

CRITERIO DE APLICABILIDAD

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

VALORACION CUALITATIVA : Válido

OPINION DE APLICABILIDAD : Aplicar

Lugar y fecha: Chorrillos, 12 de junio del 2023

PH.D. RAFAEL RUTTE ROBERT RICHARD
DNI: 20054374

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

JUICIO DE EXPERTOS

V. DATOS GENERALES

1.1 APELLIDOS Y NOBRES : PRADO LOPEZ, HUGO RICARDO
1.2 GRADO ACADEMICO : DOCTOR EN CIENCIAS DE LA EDUCACION

DICTAMEN FINAL

Vista la Tesis:

"HABILIDADES BLANDAS Y DESARROLLO DE LIDERAZGO EN LOS CADETES DE CUARTO AÑO DE INFANTERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI", 2023."

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

CAMPOVERDE MORENO Aldo Frank
CENTURION GUEVARA Diego Enrique

Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 41° del REGLAMENTO DEL SISTEMA DE INVESTIGACIÓN DE LA EMCH "CFB" 2022-2026, se declara:

Que el desarrollo de la Tesis se encuentra en situación de ser derivada a los Revisores de Tesis correspondientes, a fin de que sean declaradas óptimas para la sustentación, y el DINVEST gestione la emisión de la Resolución Directoral que determine lugar, fecha y jurado para dicha sustentación.

Comuníquese y archívese.

Lima, 29 de setiembre del 2023

Mg. SANCHEZ BAEZ, Nestor
DNI: 06682778
REVISOR TEMATICO

DICTAMEN FINAL

Vista la Tesis:

"HABILIDADES BLANDAS Y DESARROLLO DE LIDERAZGO EN LOS CADETES DE CUARTO AÑO DE INFANTERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI", 2023."

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

CAMPOVERDE MORENO Aldo Frank
CENTURION GUEVARA Diego Enrique

Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 41° del REGLAMENTO DEL SISTEMA DE INVESTIGACIÓN DE LA EMCH "CFB" 2022-2026, se declara:

Que el desarrollo de la Tesis se encuentra en situación de ser derivada a los Revisores de Tesis correspondientes, a fin de que sean declaradas óptimas para la sustentación, y el DINVEST gestione la emisión de la Resolución Directoral que determine lugar, fecha y jurado para dicha sustentación.

Comuníquese y archívese.

Lima, 29 de setiembre del 2023

Dra. MAYCA JULCA Elodia
DNI: 08682217
REVISOR METODOLÓGICO

DICTAMEN FINAL

Vista la Tesis:

HABILIDADES BLANDAS Y DESARROLLO DE LIDERAZGO EN LOS CADETES DE CUARTO AÑO DE INFANTERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI", 2023

Y encontrándose levantadas las observaciones prescritas en el Dictamen, del graduando(a):

Aldo Frank Campoverde Moreno
Diego Enrique Centurión Guevara

Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 41° del REGLAMENTO DEL SISTEMA DE INVESTIGACIÓN DE LA EMCH "CFB" 2022-2026, se declara:

Que, habiendo pasado la revisión final, la presente tesis queda aprobada y por lo tanto habilitada para su sustentación ante Jurado que se le nombrara para tal fin, debiendo el DINVEST gestionar la emisión de la Resolución Directoral correspondiente que determine lugar, fecha y jurado para dicha sustentación.

Comuníquese y archívese.

Lima, 29 de noviembre del 2023

Dra. Reina Marlene Pérez Vargas
DNI: 28122418
DOCENTE REVISOR GENERAL

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

ACTA DE OBSERVACIONES A LA SUSTENTACIÓN DE LA TESIS

HABILIDADES BLANDAS Y DESARROLLO DE LIDERAZGO EN LOS CADETES DE CUARTO AÑO DE INFANTERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI", 2023.

Presentada por:

- **BACH. CAMPOVERDE MORENO Aldo Frank**
- **BACH. CENTURIÓN GUEVARA Diego Enrique**

Ante el Jurado Evaluador conformado por:

- **Presidente : Dra. ANTO RUBIO MARIA DEL PILAR**
- **Secretario : Mag. BEOUTIS BERRIOS JUAN JOSÉ**
- **Vocal : Mag. BEDOYA PERALES JOSE ALBERTO**

Efectuada el día .....de diciembre del 2023, a las .....horas y dictaminada con el resultado de:

OBSERVACIONES

S/N

V°B° DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES:

Se constató el levantamiento de las observaciones antes descritas
Fecha: ...../ 12 / 2023

Dra. ANTO RUBIO MARIA DEL PILAR
DNI: 08882366
PRESIDENTE

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE LA PROMOCIÓN CXXX

En el distrito de Chorrillos de la ciudad de Lima, siendo las 1100 horas del día 19 de diciembre de 2023, se dio inicio a la sustentación de la Tesis titulada:

HABILIDADES BLANDAS Y DESARROLLO DE LIDERAZGO EN LOS CADETES DE CUARTO AÑO DE INFANTERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI", 2023.

Presentada por:

- **BACH. CAMPOVERDE MORENO Aldo Frank**
- **BACH. CENTURIÓN GUEVARA Diego Enrique**

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

- **Presidente : Dra. ANTO RUBIO MARIA DEL PILAR**
- **Secretario : Mag. BEOUTIS BERRIOS JUAN JOSÉ**
- **Vocal : Mag. BEDOYA PERALES JOSE ALBERTO**

Concluida la sustentación, los miembros del Jurado dictaminaron:

APROBADA POR EXCELENCIA ( ); APROBADA POR UNANIMIDAD (X);

APROBADA POR MAYORÍA ( ); OBSERVADA ( ); DESAPROBADA ( )

Siendo las 1125 horas del día 19 de diciembre de 2023, se dio por concluido el presente acto académico, firmando los miembros del Jurado.

Mag. BEDOYA PERALES JOSE ALBERTO
DNI: 43315320
VOCAL

Mag. BEOUTIS BERRIOS JUAN JOSÉ
DNI: 43319865
SECRETARIO

Dra. ANTO RUBIO MARIA DEL PILAR
DNI: 08882366
PRESIDENTE