

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



**EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO  
ACADÉMICO DE LA SECCIÓN DE ARTILLERÍA EN LA COMPAÑÍA  
DE CUARTO AÑO 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**

**Gerson Wilton Quispe Milian**

**0000-0001-9666-6269**

**Kevyn Jefferson Quispe Perez**

**0000-0002-9855-3935**

**Asesores**

**Dra. Anto Rubio, Maria Del Pilar**

**0000-0003-1024-4124**

**Dr. Rondon Vargas, Freddy**

**0000-0003-2325-9579**

**Lima – Perú**

**2023**

NOMBRE DEL TRABAJO

**INFORME FINAL-Quispe G y Quispe K.do  
CX**

RECuento DE PALABRAS

**27233 Words**

RECuento DE CARACTERES

**160771 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**117 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**4.3MB**

FECHA DE ENTREGA

**Dec 29, 2023 9:58 AM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Dec 29, 2023 10:00 AM GMT-5****● 15% de similitud general**

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

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 4% Base de datos de trabajos entregados
- 0% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

**● Excluir del Reporte de Similitud**

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

**ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS****CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI****Declaración jurada de autoría**

Los cadetes **Gerson Wilton Quispe Milian y Kevyn Jefferson Quispe Perez** del Arma de Artillería, de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, (EMCH “CFB”) identificados con DNI N° 72114176 y N° 75192781 respectivamente, declaramos bajo juramento que:

1. Somos autores de la investigación titulada: **“EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LA SECCIÓN DE ARTILLERÍA EN LA COMPAÑÍA DE CUARTO AÑO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, 2023”**.
2. Que, dicha investigación ha sido íntegramente elaborado por los suscritos y que no existe plagio alguno de ideas, texto, o imagen que corresponda a otra persona, grupo o institución; comprometiéndonos a poner a disposición de la EMCH “CFB”, los documentos que acrediten la autenticidad de la información proporcionada; si esto fuera solicitado por la entidad.
3. En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda, ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, tanto en los documentos como en la información aportada. Y nos comprometemos a salir en defensa de la EMCH “CFB” ante cualquier reclamo de terceros que al respecto pudiese sobrevenir.
4. Finalmente, reconocemos, para todos los efectos, que la EMCH “CFB” actúa como tercero de buena fe y está exenta de cualquier responsabilidad.

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

Chorrillos, 31 de octubre del 2023.

Gerson Wilton Quispe Milian  
DNI: 72114176

Kevyn Jefferson Quispe Perez  
DNI: 75192781

## Autorización de publicación



**ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS**

**CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI**

### DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN – DINVEST

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

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

#### 1. Datos personales

|                                                    |                                                    |
|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| <b>Autor 1:</b> Gerson Wilton Quispe Milian        | <b>Autor 2:</b> Kevyn Jefferson Quispe Perez       |
| <b>N° DNI:</b> 72114176                            | <b>N° DNI:</b> 75192781                            |
| <b>Teléfono:</b> 912484559                         | <b>Teléfono:</b> 924161210                         |
| <b>Correo-e:</b><br>gquispem@escuelamilitar.edu.pe | <b>Correo-e:</b><br>kquispep@escuelamilitar.edu.pe |
| <b>ORCID:</b> 0000-0001-9666-6269                  | <b>ORCID:</b> 0000-0002-9855-3935                  |

#### 2. Datos de la obra

|                                                                                                                                                                                                        |                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| <b>Título:</b> EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LA SECCIÓN DE ARTILLERÍA EN LA COMPAÑÍA DE CUARTO AÑO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, 2023 |                                            |
| <b>Tipo de obra:</b> Tesis                                                                                                                                                                             |                                            |
| <b>Asesor 1:</b> Dra. Anto Rubio, Maria Del Pilar                                                                                                                                                      | <b>Asesor 2:</b> Dr. Rondon Vargas, Freddy |
| <b>N° DNI:</b> 06776694                                                                                                                                                                                | <b>N° DNI:</b> 43296300                    |
| <b>ORCID:</b> 0000-0003-1024-4124                                                                                                                                                                      | <b>ORCID:</b> 0000-0003-2325-9579          |
| <b>Año de publicación:</b> 2023                                                                                                                                                                        |                                            |

### 3. Declaraciones

El autor declara que:

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

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

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

#### TIPO DE ACCESO A SU INVESTIGACIÓN

Acceso abierto

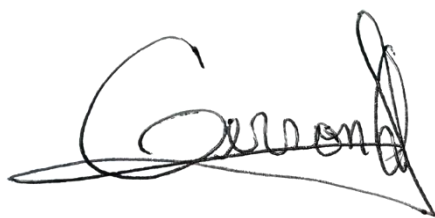
☐

Acceso restringido

☒

(12 a 24 meses)

#### JUSTIFICACIÓN (de acceso restringido)



Gerson Wilton Quispe Milian  
DNI: 72114176



Kevyn Jefferson Quispe Perez  
DNI: 75192781

## **Agradecimiento**

Agradecemos a Dios por ser nuestra fuente de fortaleza y guía durante este arduo proceso de investigación. Su amor incondicional nos ha inspirado a perseverar y agradecemos la sabiduría que nos ha concedido.

Agradecemos a nuestros padres por su apoyo inquebrantable y sacrificio. Su amor y aliento han sido nuestro motor, y esta tesis es un testimonio de su dedicación a éxito nuestro.

Agradecemos a nuestros instructores por su orientación experta y paciencia. Sus enseñanzas han sido fundamentales para nuestro crecimiento académico y profesional.

### **Dedicatoria**

Esta tesis está dedicada a nuestros padres, cuyo amor incondicional y apoyo constante han sido la luz que nos ha guiado en los momentos oscuros. A nuestras familias, cuyo aliento ha sido la inspiración detrás de cada palabra escrita. Este logro es tan suyo como nuestro, y agradecemos por ser el nacimiento de nuestro éxito.

## Índice

|                                              | Pág. |
|----------------------------------------------|------|
| Carátula .....                               | i    |
| Declaración jurada de autoría .....          | ii   |
| Autorización de publicación .....            | iii  |
| Agradecimiento .....                         | v    |
| Dedicatoria .....                            | vi   |
| Índice .....                                 | vii  |
| Índice de tablas .....                       | xi   |
| Índice de figuras .....                      | xii  |
| Resumen .....                                | xiii |
| Abstract .....                               | xiv  |
| Introducción .....                           | xv   |
| CAPÍTULO I. Planteamiento del problema ..... | 17   |
| 1.1. Descripción problemática .....          | 17   |
| 1.2. Delimitación de la investigación .....  | 20   |
| 1.2.1. Espacial .....                        | 20   |
| 1.2.2. Temporal .....                        | 20   |
| 1.2.3. Teórica .....                         | 20   |
| 1.3. Formulación del problema .....          | 21   |
| 1.3.1. Problema general .....                | 21   |
| 1.3.2. Problemas específicos .....           | 21   |
| 1.4. Objetivos de la investigación .....     | 21   |
| 1.4.1. Objetivo general .....                | 21   |

|               |                                                       |    |
|---------------|-------------------------------------------------------|----|
| 1.4.2.        | Objetivos específicos .....                           | 21 |
| 1.5.          | Justificación e importancia de la investigación ..... | 22 |
| 1.5.1.        | Justificación Teórica .....                           | 22 |
| 1.5.2.        | Justificación Metodológica .....                      | 22 |
| 1.5.3.        | Justificación Práctica .....                          | 22 |
| 1.5.4.        | Importancia de la investigación .....                 | 23 |
| 1.6.          | Limitaciones de la investigación .....                | 23 |
| CAPÍTULO II.  | Marco teórico .....                                   | 24 |
| 2.1.          | Antecedentes de la investigación .....                | 24 |
| 2.1.1.        | Antecedentes internacionales .....                    | 24 |
| 2.1.2.        | Antecedentes nacionales .....                         | 26 |
| 2.2.          | Bases teóricas .....                                  | 29 |
| 2.2.1.        | Variable 1: Liderazgo transformacional .....          | 29 |
| 2.2.2.        | Variable 2: Desempeño académico .....                 | 40 |
| 2.3.          | Marco conceptual .....                                | 52 |
| 2.4.          | Operacionalización de las variables .....             | 55 |
| 2.5.          | Formulación de hipótesis .....                        | 56 |
| 2.5.1.        | Hipótesis general .....                               | 56 |
| 2.5.2.        | Hipótesis específicas.....                            | 56 |
| CAPÍTULO III. | Marco metodológico.....                               | 57 |
| 3.1.          | Enfoque de investigación .....                        | 57 |
| 3.2.          | Tipo de investigación .....                           | 57 |
| 3.3.          | Método de investigación .....                         | 58 |
| 3.4.          | Alcance de investigación (nivel) .....                | 58 |

|                       |                                                               |    |
|-----------------------|---------------------------------------------------------------|----|
| 3.5.                  | Diseño de la investigación.....                               | 59 |
| 3.6.                  | Población, muestra, unidad de estudio .....                   | 59 |
| 3.6.1.                | Población de estudio .....                                    | 59 |
| 3.6.2.                | Muestra de estudio .....                                      | 59 |
| 3.6.3.                | Unidad de estudio .....                                       | 60 |
| 3.7.                  | Técnica e instrumento para la recolección de datos .....      | 61 |
| 3.7.1.                | Técnica de recolección de datos .....                         | 61 |
| 3.7.2.                | Instrumento de recolección de datos .....                     | 61 |
| 3.7.3.                | Validez y confiabilidad de los instrumentos de medición ..... | 63 |
| 3.8.                  | Procesamiento y método de análisis de datos .....             | 66 |
| 3.8.1.                | Técnica para el procesamiento de datos .....                  | 66 |
| 3.8.2.                | Método de análisis de datos.....                              | 67 |
| 3.9.                  | Aspectos éticos .....                                         | 67 |
| CAPÍTULO IV.          | Resultados .....                                              | 68 |
| 4.1.                  | Análisis descriptivo .....                                    | 68 |
| 4.2.                  | Análisis inferencial.....                                     | 76 |
| 4.2.1.                | Prueba de normalidad .....                                    | 76 |
| 4.2.2.                | Contrastación de la Hipótesis General (HG) .....              | 78 |
| 4.2.3.                | Contrastación de la Hipótesis Específica 1 (HE1).....         | 80 |
| 4.2.4.                | Contrastación de la Hipótesis Específica 2 (HE2).....         | 82 |
| 4.2.5.                | Contrastación de la Hipótesis Específica 3 (HE3).....         | 84 |
| CAPÍTULO V.           | Discusión de resultados .....                                 | 86 |
| Conclusiones .....    |                                                               | 91 |
| Recomendaciones ..... |                                                               | 93 |

|                                                                         |     |
|-------------------------------------------------------------------------|-----|
| Referencias bibliográficas.....                                         | 95  |
| Anexos .....                                                            | 102 |
| Anexo 1. Matriz de consistencia .....                                   | 103 |
| Anexo 2. Instrumento de recolección de datos y juicio de expertos ..... | 104 |
| Anexo 3. Autorización para la recolección de datos.....                 | 109 |
| Anexo 4. Base de datos (de prueba piloto) .....                         | 110 |
| Anexo 5. Base de datos (origen de resultados) .....                     | 111 |
| Anexo 6. Aporte a la doctrina .....                                     | 112 |
| Anexo 7. Dictamen final Asesor Temático .....                           | 114 |
| Anexo 8. Dictamen final Asesor Metodológico.....                        | 115 |
| Anexo 9. Dictamen final Asesor Metodológico.....                        | 116 |
| Anexo 10. Dictamen final Asesor Metodológico.....                       | 117 |

## Índice de tablas

|                                                                                       | Pág. |
|---------------------------------------------------------------------------------------|------|
| <b>Tabla 1.</b> Operacionalización de las variables.....                              | 55   |
| <b>Tabla 2.</b> Diagrama de Likert .....                                              | 62   |
| <b>Tabla 3.</b> Baremo.....                                                           | 63   |
| <b>Tabla 4.</b> Resultados de la Validación según Expertos .....                      | 64   |
| <b>Tabla 5.</b> Criterio de confiabilidad valores.....                                | 64   |
| <b>Tabla 6.</b> Estadísticas de fiabilidad del instrumento de la variable 1 .....     | 65   |
| <b>Tabla 7.</b> Estadísticas de fiabilidad del instrumento de la variable 2 .....     | 66   |
| <b>Tabla 8.</b> Liderazgo transformacional y conservación del medio .....             | 68   |
| <b>Tabla 9.</b> Inspiración y visión y desempeño académico.....                       | 70   |
| <b>Tabla 10.</b> Consideración individualizada y desempeño académico.....             | 72   |
| <b>Tabla 11.</b> Estimulación intelectual y desempeño académico.....                  | 74   |
| <b>Tabla 12.</b> Pruebas de Normalidad .....                                          | 76   |
| <b>Tabla 13.</b> Escala de interpretación para la correlación de Spearman.....        | 77   |
| <b>Tabla 14.</b> Prueba de correlación de Spearman de la hipótesis general .....      | 78   |
| <b>Tabla 15.</b> Prueba de correlación de Spearman de la Hipótesis Específica 1 ..... | 80   |
| <b>Tabla 16.</b> Prueba de correlación de Spearman de la Hipótesis Específica 2 ..... | 82   |
| <b>Tabla 17.</b> Prueba de correlación de Spearman de la Hipótesis Específica 3 ..... | 84   |

## Índice de figuras

|                                                                            | Pág. |
|----------------------------------------------------------------------------|------|
| <b>Figura 1.</b> Esquema de correlación.....                               | 58   |
| <b>Figura 2.</b> Fórmula y datos del coeficiente de Alpha de Cronbach..... | 65   |
| <b>Figura 3.</b> Liderazgo transformacional y conservación del medio.....  | 69   |
| <b>Figura 4.</b> Inspiración y visión y desempeño académico .....          | 71   |
| <b>Figura 5.</b> Consideración individualizada y desempeño académico ..... | 73   |
| <b>Figura 6.</b> Estimulación intelectual y desempeño académico .....      | 75   |

## Resumen

El objetivo de esta investigación fue Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023. Esta investigación se enmarca en un tipo de investigación básica, con un nivel descriptivo-correlacional, utilizando un método hipotético-deductivo. El diseño de investigación empleada no es experimental y transversal, con un enfoque cuantitativo. La técnica utilizada para recopilar datos fue una encuesta, implementada a través de un cuestionario. La población objetivo fue de 32 cadetes de Artillería y se tomó una muestra representativa de 30 cadetes para llevar a cabo el estudio. Los resultados fueron que el 63.3% (19/30) de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año señalaron un nivel alto con el liderazgo transformacional y el desempeño académico. Por otro lado, existe un mínimo del 3.3% (1/30) de un nivel alto y medio con el liderazgo transformacional y un nivel alto y bajo con el desempeño académico. Además, según los resultados se puede observar que hay una relación directa ya que tienen un coeficiente de  $R_{s0}$  de Spearman es 0.801, existe una correlación positiva alta. Además, el nivel de significancia es 0.001 es menor que 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ); por lo tanto, se rechaza la hipótesis general nula y se acepta la hipótesis general alterna, esto indica que si existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

Palabras claves: Liderazgo transformacional, desempeño académico y cadetes de Artillería.

## Abstract

The objective of this research was to determine the relationship that exists between transformational leadership and the academic performance of the Artillery section in the Fourth Year company at the “Coronel Francisco Bolognesi” Military School of Chorrillos, 2023. This research is framed in a type of basic research, with a descriptive-correlational level, using a hypothetical-deductive method. The research design used is non-experimental and transversal, with a quantitative approach. The technique used to collect data was a survey, implemented through a questionnaire. The target population was 32 Artillery cadets and a representative sample of 30 cadets was taken to carry out the study. The results were that 63.3% (19/30) of the Artillery section in the Fourth Year company indicated a high level of transformational leadership and academic performance. On the other hand, there is a minimum of 3.3% (1/30) of a high and medium level with transformational leadership and a high and low level with academic performance. Furthermore, according to the results it can be seen that there is a direct relationship since they have a Spearman's  $R_{ho}$  coefficient of 0.801, there is a high positive correlation. Furthermore, the significance level is 0.001 is less than 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ); Therefore, the general null hypothesis is rejected and the general alternative hypothesis is accepted, this indicates that there is a direct and significant relationship between transformational leadership and the academic performance of the Artillery section in the Fourth Year company of the School Chorrillos Military “Colonel Francisco Bolognesi”, 2023.

Keywords: Transformational leadership, academic performance and Artillery cadets.

## Introducción

La presente investigación se sumerge en un análisis exhaustivo sobre la interrelación entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de la Sección de Artillería en la Compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi". En un contexto educativo militar riguroso, donde la formación de líderes es fundamental, se busca entender cómo las distintas dimensiones del liderazgo transformacional influyen en el rendimiento académico de los cadetes, específicamente en el logro académico, actitud hacia el aprendizaje y habilidades de aprendizaje.

La primera variable Liderazgo Transformacional, se explorará a través de sus dimensiones claves, comenzando con "Inspiración y Visión". Este componente examina cómo la inspiración motivadora, la comunicación clara de la visión, el establecimiento de metas ambiciosas y el empoderamiento para la innovación impactan en la percepción de los cadetes sobre el liderazgo transformacional en su entorno académico. La comprensión detallada de estas dimensiones permitirá identificar las prácticas líderes que más contribuyen al desarrollo y rendimiento académico de los cadetes.

La segunda variable Desempeño Académico, focaliza su análisis en la dimensión fundamental del "Logro Académico". Dentro de esta dimensión se examinan indicadores clave, como calificaciones destacadas, dominio del contenido, participación activa en clase y cumplimiento de tareas. Estos elementos son esenciales para evaluar el rendimiento académico y la actitud de los cadetes hacia el aprendizaje en el contexto específico de la educación militar.

Además, la investigación se sumerge en las dimensiones de "Actitud hacia el Aprendizaje" y "Habilidades de Aprendizaje", desglosando elementos como motivación intrínseca, persistencia y determinación, autodisciplina y organización, así como habilidades específicas como investigación y análisis, pensamiento crítico, comunicación efectiva y adaptabilidad al cambio. Estas dimensiones profundizan en la actitud y capacidad de los cadetes para enfrentar los desafíos académicos de manera efectiva.

En última instancia, esta investigación aspira a proporcionar una visión holística y específica sobre la dinámica compleja entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico en un entorno militar educativo único. A través de un análisis minucioso de estas

variables, se pretende ofrecer recomendaciones prácticas que contribuyan al fortalecimiento de la formación académica y de liderazgo en la Escuela Militar militar de Chorrillos, proporcionando así una base sólida para el desarrollo continuo de líderes capacitados y comprometidos.

El esquema de este estudio consta de cinco capítulos principales, que se desarrollan sistemáticamente en la siguiente secuencia:

El Capítulo I, denominado Planteamiento del problema, aborda la descripción problemática que existen con liderazgo transformacional con el objetivo de incidir en el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año. Además, se da la delimitación de la investigación, identificar y articular los siguientes problemas y objetivos: generales y específicos, justificación, importancia y limitaciones del estudio.

En el desarrollo del Capítulo II es el Marco Teórico, se constató que los estudios relacionados con este tema formaron los antecedentes internacionales y nacionales. Por lo tanto, se apoya en una base teórica para transformaciones de dimensiones correspondientes y también en un marco conceptual. Para este estudio se construyeron hipótesis generales y específicas, detallando el funcionamiento de las variables.

En el Capítulo III, conocido como Marco de Metodológico, se determinó que el diseño de este estudio sería descriptivo y correlativo. Además, se determinaron el tamaño de la muestra, las técnicas de recolección y procesamiento de datos.

El Capítulo IV versa sobre los resultados, dando detalles sobre el análisis descriptivo tratándose sobre la interpretación de los resultados estadísticos adjuntando las tablas y figuras correspondientes. Y sobre el análisis inferencial con la comprobación de las hipótesis, existe una relación significativa entre las variables del análisis.

Por último, el Capítulo V trata sobre la discusión de los resultados, contrastándolo con trabajos semejantes y comparándolos con el presente estudio.

Finalmente, se elaboraron las conclusiones y recomendaciones propuestas.

## **CAPÍTULO I.**

### **Planteamiento del problema**

#### **1.1. Descripción problemática**

Esta problemática adquiere importancia global debido a varias razones significativas.

En primer lugar, el liderazgo transformacional no es una preocupación limitada a un solo país, sino que afecta a las organizaciones militares en todo el mundo. En un momento en que las fuerzas armadas se enfrentan a desafíos cada vez más complejos, como la ciberseguridad, la guerra asimétrica y las operaciones multinacionales, comprender cómo el liderazgo puede influir en el rendimiento académico y, por extensión, en la preparación de los futuros. Los líderes militares son una cuestión de interés internacional.

Asimismo, el desempeño académico en instituciones militares no solo se trata de calificaciones y notas, sino que tiene un impacto directo en la capacidad de los cadetes para llevar a cabo misiones críticas de seguridad nacional y defensa. La calidad de la educación militar y la formación de líderes efectivos son preocupaciones compartidas por muchas naciones, ya que tienen un impacto directo en la seguridad y la eficacia de las fuerzas armadas.

Además, esta investigación se sitúa en un contexto en el que las fuerzas armadas de diversos países están buscando constantemente maneras de mejorar sus prácticas de liderazgo y de formación de líderes. El liderazgo transformacional es un enfoque que ha ganado reconocimiento internacional por su capacidad para inspirar, motivar y desarrollar líderes efectivos, lo que lo convierte en un tema de interés global en la educación militar y la formación de líderes.

El liderazgo transformacional ha sido objeto de numerosos estudios y se ha demostrado que tiene un impacto significativo en el desempeño académico. Por ejemplo, una investigación realizada en instituciones de educación superior mostró que el liderazgo transformacional promovía la conciencia entre los decanos y jefes universitarios, lo que resultaba en variaciones en seis comportamientos de liderazgo transformacional<sup>1</sup>. Este estudio adoptó un diseño de investigación experimental para mapear los efectos de una intervención de 6 semanas.

Otro estudio analizó la influencia del liderazgo docente transformacional en la motivación académica y la resiliencia, el agotamiento y el rendimiento académico<sup>2</sup>. Los resultados mostraron que el liderazgo docente predecía positivamente la resiliencia y la motivación académica. La resiliencia académica predecía negativamente el agotamiento y predecía positivamente el rendimiento académico. Del mismo modo, la motivación académica predecía negativamente el agotamiento y predecía positivamente el rendimiento académico<sup>2</sup>.

En el Perú con una larga tradición en asuntos militares y de seguridad, y la formación de líderes militares altamente competentes es fundamental para la seguridad y la defensa del país. El desempeño académico de los cadetes en una institución de prestigio como la Escuela Militar de Chorrillos no solo afecta su propia preparación, sino también la capacidad de las fuerzas armadas peruanas para enfrentar los retos nacionales e internacionales en materia de seguridad.

Asimismo, el liderazgo transformacional es un enfoque que ha ganado reconocimiento en la gestión y liderazgo de organizaciones en todo el mundo, y su aplicación en el ámbito militar peruano es una cuestión relevante en el contexto de la modernización y profesionalización de las fuerzas armadas. La calidad del liderazgo en las fuerzas armadas peruanas tiene un impacto directo en su capacidad para abordar amenazas y desafíos actuales, como el narcotráfico, la delincuencia organizada y la seguridad fronteriza.

Hay estudios del liderazgo transformacional y su impacto en el rendimiento académico. Por ejemplo, un estudio realizado en cuatro organizaciones en Vizcaya, Guipúzcoa y Navarra (España) encontró que el liderazgo transformacional se asocia con más fuerza que el transaccional a la satisfacción con el líder, la efectividad percibida de este y la motivación a trabajar en el caso de los subordinados (Hermosilla y otros, 2016).

Otro estudio basado en la síntesis de una investigación inédita sobre liderazgo transformacional en la escuela (LTE) realizada en los últimos catorce años, aborda la naturaleza del LTE y sus efectos sobre el logro de los estudiantes empleando métodos de revisión que incluyen un meta-análisis estándar y técnicas de recuento. Los resultados muestran un amplio espectro de prácticas de LTE que han sido medidas en investigaciones previas, sugieren que el LTE tiene un pequeño pero significativo efecto en el logro de los estudiantes y que algunas prácticas de LTE son explicaciones poderosas de estos efectos (Sun & Leithwood, 2014).

Además, se ha encontrado que el estilo transformacional tiene una influencia positiva sobre la calidad de la enseñanza en centros educativos, mientras que el estilo Laissez Faire interviene negativamente en el proceso de enseñanza y en el aprendizaje de los estudiantes (González & González, 2014).

En la Escuela Militar, la calidad de la formación académica de los cadetes es esencial para su desarrollo como líderes militares competentes y preparados para enfrentar las complejidades de la seguridad nacional. El desempeño académico de los cadetes no solo se refleja en sus calificaciones, sino también en su capacidad para adquirir y aplicar el conocimiento necesario para tomar decisiones críticas en el campo de batalla y en otras situaciones operativas.

Como también, el liderazgo transformacional, que se enfoca en inspirar, motivar y empoderar a los subordinados, desempeña un papel fundamental en la formación de líderes militares efectivos. Sin embargo, la efectividad de este tipo de liderazgo en el contexto específico de la Escuela Militar de Chorrillos es una cuestión que requiere un análisis detenido. La forma en que los líderes militares aplican el liderazgo transformacional y su capacidad para influir positivamente en el desempeño académico de los cadetes puede ser un factor determinante en la calidad de la educación militar impartida en la institución.

Además, el contexto interno de la Escuela Militar también involucra aspectos como la cultura institucional, las dinámicas de grupo, las políticas educativas y los recursos disponibles, todos los cuales pueden influir en el desempeño académico de los cadetes y en la efectividad del liderazgo transformacional. La comprensión de estos factores internos y cómo interactúan con la relación entre el liderazgo y el desempeño académico es crucial para mejorar la formación de líderes militares en esta institución.

Por lo cual, desde el contexto interno de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", la problemática de esta investigación se centra en la relación intrincada entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de los cadetes. Este análisis interno es vital para mejorar la formación y preparación de los futuros líderes militares en un entorno específico y desafiante como el de una institución militar de alto prestigio en Perú.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

### **1.2.1. Espacial**

La delimitación espacial de esta investigación se circunscribe exclusivamente a la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" en Perú. Todas las actividades de recolección de datos, incluyendo encuestas, entrevistas y observaciones, se llevarán a cabo dentro de los límites físicos de esta institución militar. Esta decisión se tomó para garantizar la coherencia y la relevancia de los resultados con respecto al contexto específico de la educación militar peruana. La investigación no se extenderá a otras instituciones militares ni incorporará datos de contextos geográficos diferentes.

### **1.2.2. Temporal**

La delimitación temporal de la investigación se centra en un período específico que abarca el año académico actual de la Compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos. Las actividades de recolección de datos, análisis y presentación de resultados se llevarán a cabo durante este período específico. Esta elección temporal se fundamenta en la necesidad de capturar dinámicas y relaciones relevantes dentro del contexto académico militar actual. La investigación no abarcará períodos académicos anteriores ni se proyectará más allá del año académico establecido.

### **1.2.3. Teórica**

La delimitación teórica de la investigación se centra exclusivamente en el liderazgo transformacional y su impacto en el desempeño académico de los cadetes en la mencionada Compañía de Cuarto Año. Si bien existen otras teorías de liderazgo y factores que podrían influir en el rendimiento académico, la investigación se adhiere rigurosamente al marco conceptual del liderazgo transformacional. Esto se hace para lograr una profundidad de análisis y una comprensión detallada de la relación específica entre este estilo de liderazgo y el desempeño académico en el contexto militar peruano. Otras teorías de liderazgo y factores pueden quedar fuera del alcance para mantener un enfoque claro y específico en el liderazgo transformacional.

### **1.3. Formulación del problema**

#### **1.3.1. Problema general**

¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023?

#### **1.3.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación que existe entre la inspiración y visión el liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023?

¿Cuál es la relación que existe entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023?

### **1.4. Objetivos de la investigación**

#### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

#### **1.4.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación que existe entre la inspiración y visión el liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

Determinar la relación que existe entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

Determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

## **1.5. Justificación e importancia de la investigación**

### **1.5.1. Justificación Teórica**

Esta investigación tiene una justificación teórica sólida debido a su contribución al entendimiento del liderazgo transformacional y su influencia en el desempeño académico de los cadetes en una institución militar. Al explorar esta relación, la investigación agrega conocimiento al campo del liderazgo y la educación militar, permitiendo una mejor comprensión de cómo el liderazgo puede mejorar el aprendizaje y la formación de líderes militares. Además, la investigación se basa en teorías bien establecidas del liderazgo transformacional, lo que proporciona un marco sólido para el análisis.

### **1.5.2. Justificación Metodológica**

La elección de una metodología adecuada para esta investigación es crucial para recopilar datos válidos y confiables. El enfoque metodológico se justifica por su capacidad para examinar en profundidad la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico. El uso de encuestas y entrevistas puede proporcionar una comprensión holística de las percepciones de los cadetes y líderes militares, mientras que el análisis de datos cuantitativos puede respaldar la investigación de manera sólida.

### **1.5.3. Justificación Práctica**

Desde una perspectiva práctica, esta investigación es relevante para la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" y las fuerzas armadas peruanas en general. Los resultados pueden informar políticas y prácticas de liderazgo y educación militar, lo que podría llevar a mejoras significativas en la formación de los futuros líderes militares. Además, podría contribuir a la eficacia y preparación de las fuerzas armadas peruanas en situaciones operativas reales, lo que tiene un impacto directo en la seguridad nacional. Esta investigación también puede ser relevante para otras instituciones militares que buscan mejorar sus programas de formación y liderazgo.

#### **1.5.4. Importancia de la investigación**

La importancia de esta investigación radica en su capacidad para mejorar la formación de líderes militares y, por lo tanto, la eficacia de las fuerzas armadas peruanas. Además, puede servir como un ejemplo y una fuente de información para otras instituciones militares que enfrentan desafíos similares en términos de liderazgo y formación académica. A nivel internacional, la investigación también puede contribuir al conocimiento sobre la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico en contextos militares, lo que tiene implicaciones para la seguridad y la defensa en todo el mundo. En resumen, esta investigación tiene un valor significativo tanto teórico como práctico y puede influir positivamente en la formación de líderes militares y en la seguridad nacional.

#### **1.6. Limitaciones de la investigación**

La limitación de tiempo es una consideración importante en esta investigación, ya que la recopilación exhaustiva de datos y el análisis detallado pueden requerir más tiempo del disponible. Para abordar esta limitación, se implementó una cuidadosa planificación temporal que incluyó fechas límite específicas para cada fase de la investigación. Se determinarán prioridades y se asignarán recursos de manera eficiente para maximizar el rendimiento en el tiempo disponible. Además, se adoptarán enfoques metodológicos eficaces que permitan obtener resultados significativos dentro del marco de tiempo establecido.

La disponibilidad limitada de información, especialmente en un contexto militar sensible, es otra limitación identificada. Para superar esta barrera, se implementarán estrategias específicas. Se establecieron relaciones de confianza con las autoridades militares y se solicitó la colaboración activa de la Escuela Militar de Chorrillos. Además, se diversificaron las fuentes de información, incluyendo entrevistas, encuestas y revisión de documentos existentes. La triangulación de datos provenientes de diversas fuentes permitió mitigar la falta de información inicial y proporcionar una imagen más completa y precisa.

## CAPÍTULO II.

### Marco teórico

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1. *Antecedentes internacionales*

Naula (2023), en su tesis de maestría realizado en la Universidad Tecnológica Indoamérica en Ecuador. El objetivo central del estudio fue examinar el liderazgo transformacional en la mediación pedagógica entre docentes y estudiantes en la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Tuutinentza. Se optó por una investigación cuantitativa, descriptiva, no experimental y bibliográfica. La muestra comprendió a 18 docentes, 6 mujeres y 12 hombres, con edades variadas y experiencia docente desde uno hasta 40 años. Se empleó un cuestionario multifactorial de liderazgo (MLQ) con 21 ítems para medir los aspectos del liderazgo transformacional. Los resultados mostraron la existencia de liderazgo transformacional en la institución, reflejado en el aumento de motivación y compromiso del personal docente, mayor lealtad y continuidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Este tipo de liderazgo promovió un entorno laboral positivo, fomentando el apoyo mutuo, el cuidado por los demás y el compromiso con la organización. Esta dinámica creó un ambiente de trabajo armonioso y mejoró significativamente la calidad del proceso de enseñanza-aprendizaje, promoviendo valores como el respeto, compañerismo y empatía en la comunidad educativa.

Plata (2022), en su tesis de maestría realizado en la Universidad Internacional del Ecuador. El objetivo de este trabajo fue determinar cómo el estilo de liderazgo organizacional influía en la satisfacción laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito San José Ltda. en Quito, Ecuador. La metodología adoptada fue cuantitativa, explicativa y transversal, abarcando el total de la población de la institución, que consta de 25 colaboradores y 8 directivos. Para evaluar el estilo de liderazgo de los directivos y la satisfacción laboral de los colaboradores, se aplicaron cuestionarios. Los resultados, analizados mediante el coeficiente de correlación de Pearson, revelaron una correlación positiva y significativa entre el estilo de liderazgo de los directivos y la satisfacción laboral de los colaboradores, con un valor de 0.6569. Este hallazgo indica que existe una relación sustancial entre la manera en que los líderes ejercen su rol y el nivel de satisfacción laboral experimentado por los colaboradores en la cooperativa estudiada. En conclusión, la investigación subraya la influencia significativa de los líderes en la satisfacción laboral de los colaboradores en la cooperativa. Estos resultados ofrecen valiosa información

para comprender la dinámica organizacional y sugieren la importancia de un liderazgo efectivo en el fomento de un ambiente laboral satisfactorio. Estos hallazgos tienen implicaciones prácticas para la gestión de recursos humanos y la mejora del clima laboral en la cooperativa, contribuyendo así al bienestar general de sus miembros.

Delgado (2022), en su tesis de licenciatura realizado en la Universidad de Cuenca en Ecuador. El objetivo del artículo fue analizar los estilos de liderazgo y su impacto en el desempeño laboral de los participantes del Programa de Formación en Liderazgo para la Transformación edición virtual 2021. Se empleó el cuestionario MLQ para evaluar los estilos de liderazgo y otro cuestionario para medir el Desempeño Laboral (DL) en tres dimensiones: Iniciativa Laboral, Trabajo en equipo y Cooperación con los colaboradores. Los resultados indicaron que el liderazgo transformacional fue mayormente practicado por los participantes y mostró una alta correlación con el desempeño laboral y los resultados obtenidos. Las entrevistas revelaron que, aunque este tipo de liderazgo puede requerir más tiempo, los resultados son duraderos y contribuyen al aumento del desempeño laboral de los colaboradores a medida que se profundiza en este estilo. En conclusión, el Liderazgo Transformacional se mostró como la opción más adecuada para mejorar el desempeño laboral y los resultados de los participantes del Programa de Liderazgo para la Transformación edición 2021.

Durán (2020), en su tesis de maestría realizado en la Universidad Técnica de Ambato en Ecuador. El objetivo de la investigación fue explorar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en empleados de cooperativas de ahorro y crédito en la Provincia Bolívar. Se adoptó un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo correlacional, aplicando entrevistas y cuestionarios validados con el programa SPSS para el análisis estadístico. La población de estudio consistió en 98 empleados, utilizando un muestreo no probabilístico. Los resultados revelaron una percepción deficiente (65.39%) y regular (34.61%) del liderazgo transformacional entre los encuestados. Se recomienda implementar una estructura de liderazgo transformacional para mejorar el desempeño laboral en estas cooperativas. En conclusión, se confirmó una relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los empleados de las Cooperativas de Ahorro y Crédito en la Provincia Bolívar, sugiriendo la necesidad de fortalecer este tipo de liderazgo para mejorar el rendimiento laboral en estas instituciones.

Alcaide (2018), en su tesis de doctorado realizado en la Pontificia Universidad Católica de Chile. El estudio se centró en comprender las prácticas de influencia de directores escolares

en procesos de mejora, explorando los estilos de liderazgo transformacional e instruccional en establecimientos secundarios de la Región Metropolitana de Santiago (Chile). El proyecto se desarrolló en tres etapas: primero, la interpretación de entrevistas grupales realizadas en doce escuelas durante tres años; segundo, la aplicación de un cuestionario a 36 directivos y docentes, seguido de un análisis cuantitativo de las variables de liderazgo y sus efectos organizacionales; tercero, la integración de datos mediante análisis comparativos y triangulación. Los resultados revelaron la influencia dinámica e integrada de los estilos de liderazgo transformacional e instruccional en los procesos de mejora escolar y su relación con efectos organizacionales como satisfacción, eficacia y esfuerzo adicional. Esta investigación proporcionó insumos valiosos para repensar las intervenciones en liderazgo y gestión en entornos educativos, mostrando cómo estos estilos operan de manera conjunta y dinámica para influir en los procesos de cambio dentro de las instituciones educativas.

### **2.1.2. *Antecedentes nacionales***

Yábar (2023), en su tesis de maestría realizado en la Universidad San Martín de Porres. El objetivo de la investigación fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Nuestra Señora de Guadalupe, empleando un enfoque cuantitativo no experimental. La muestra seleccionada al grupo de docentes de la institución, un componente fundamental en cualquier análisis que involucre la evaluación del desempeño educativo. Se utilizaron instrumentos específicos compuestos por 12 ítems, diseñados para recopilar datos relevantes sobre ambas variables: liderazgo transformacional y desempeño docente. Los resultados obtenidos revelaron una correlación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente. Este hallazgo sugiere que el estilo de liderazgo transformacional, caracterizado por inspirar, motivar y estimular el desarrollo individual y colectivo, está directamente relacionado con un mejor rendimiento por parte de los docentes en la institución educativa. Esto podría tener un impacto positivo en la calidad de la enseñanza y, por ende, contribuir al logro de los objetivos pedagógicos de la institución. Además, los resultados apuntan a que el liderazgo transformacional no solo influye en el desempeño docente, sino que también puede contribuir al desarrollo profesional de los miembros de la institución educativa. Esto implica que un liderazgo efectivo no solo tiene repercusiones inmediatas en el rendimiento, sino que también puede ser un factor clave para el crecimiento y la formación continua de los profesionales de la educación.

Zevallos (2021), en su tesis de maestría realizado en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. El objetivo general de este trabajo fue demostrar la estrecha relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en instituciones educativas de la Congregación de Nuestra Señora de la Caridad del Buen Pastor. Se enfocó en analizar las relaciones entre el equipo de gestión y los docentes, obteniendo resultados a través de encuestas para describir el ejercicio del liderazgo transformacional en la institución. Utilizando un enfoque descriptivo básico y un diseño no experimental transversal correlacional, se investigó la relación entre estas dos variables. La población incluyó a todo el personal docente de las instituciones mencionadas, sumando 235 docentes, de los cuales se seleccionó una muestra de 149 para el estudio. Los resultados demostraron una asociación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en estas instituciones, destacando la importancia del liderazgo en la gestión educativa y su influencia en las funciones y dinámicas de estos establecimientos. En conclusión, este estudio respalda la conexión vital entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en instituciones educativas de la Congregación de Nuestra Señora de la Caridad del Buen Pastor. Los resultados subrayan la relevancia del liderazgo en la gestión educativa y su impacto positivo en el funcionamiento de estos establecimientos.

Alquipa (2021), en su tesis de licenciatura realizado en la Universidad Autónoma de Ica. El objetivo principal fue encontrar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, según la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación en la UTEA - Abancay durante el periodo 2020. Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo, empleando un diseño no experimental, transversal y correlacional. La muestra consistió en 72 estudiantes de la UTEA - Abancay que cursaban del II al X ciclo. Para evaluar estas variables, se utilizó un cuestionario con 32 ítems para el liderazgo transformacional y otro con 24 ítems para el desempeño docente, divididos en diferentes dimensiones. Los resultados revelaron que los docentes exhibieron un nivel mayoritariamente alto de liderazgo transformacional (51.4% alto, 29.2% muy alto y 19.4% regular) y, en cuanto al desempeño profesional docente, predominó el "siempre" (63.9%), seguido de "casi siempre" (23.6%) y "a veces" (12.5%). Además, el análisis de correlación de Pearson evidenció una correlación positiva significativa y alta entre ambas variables (0.804). En conclusión, se demostró una correlación positiva significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Escuela Profesional de Educación de la UTEA - Abancay durante el año 2020.

Límaco (2021), en su tesis de maestría realizado en la Universidad San Martín Porres.

Objetivo: La investigación se centró en determinar la relación entre el liderazgo transformacional y los hábitos de estudio en estudiantes de posgrado de la Facultad de Ciencias Matemáticas (FCM) de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM).

Metodología: El estudio adoptó un enfoque no experimental, transversal, cuantitativo y correlacional. La población total fue de 120 estudiantes, seleccionándose una muestra de 100 mediante Muestreo Aleatorio Simple. Recolección de datos: Se emplearon dos instrumentos: el Multifactor Leadership Questionnaire (45 preguntas) y el Cuestionario de Hábitos de Estudio CASM-85 (53 preguntas). Resultados: Se verificó la confiabilidad de los instrumentos mediante el estadístico de Cronbach para el Liderazgo Transformacional (0,838) y los Hábitos de Estudio (0,775). El estadístico Rho de Spearman ( $Rho=0,404$ ) confirmó una asociación estadística entre el Liderazgo Transformacional y los Hábitos de Estudio, con valores significativos entre el liderazgo transformacional y las áreas específicas de hábitos de estudio, como la “Forma de estudio” ( $Rho=0,465$ ) y “Resolución de tareas” ( $Rho= 0,401$ ).

Conclusiones: Los resultados evidencian una relación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y los hábitos de estudio, particularmente en aspectos como la forma de estudiar y la resolución de tareas en los estudiantes de posgrado de la FCM en la UNMSM.

Guevara (2019), en su tesis de licenciatura realizado en la Universidad Señor de Sipán.

Objetivo: La investigación buscaba determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L Lambayeque, 2018.

Metodología: Fue descriptiva-correlacional, describiendo las características de las variables y buscando su relación; el diseño fue no experimental y transversal, sin manipular variables y recolectando información en un solo momento. Población y muestra: La población consistió en 30 colaboradores de la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L. La técnica de recolección de datos fue la encuesta con un cuestionario estructurado en escalas Likert para ambas variables.

Resultados: El 67% mostró desacuerdo debido a la falta de claridad en la misión empresarial, lo que generaba confusión sobre las órdenes recibidas. Por otro lado, el 53% expresó acuerdo, sintiéndose cómodos en sus puestos a pesar de las dificultades.

Conclusiones: Se concluyó que existe una relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón E.I.R.L; un aumento en el liderazgo transformacional se relaciona con un mejor desempeño laboral.

## 2.2. Bases teóricas

### 2.2.1. *Variable 1: Liderazgo transformacional*

El liderazgo transformacional es un enfoque dinámico y altamente influyente en la teoría del liderazgo, caracterizado por la capacidad del líder para inspirar, motivar y transformar a los seguidores. Este modelo se destaca por su énfasis en el cambio y la innovación, buscando no solo mantener el status quo, sino elevar a los individuos y organizaciones a niveles más altos de rendimiento y desarrollo (Orellana, 2019).

Uno de los elementos distintivos del liderazgo transformacional es la habilidad del líder para generar una visión clara y atractiva del futuro. A través de una comunicación efectiva, los líderes transformacionales logran articular una visión inspiradora que captura la imaginación y el compromiso de sus seguidores. Esta visión no solo se centra en metas organizativas, sino que también busca impulsar el crecimiento personal y profesional de los individuos.

Otro aspecto fundamental del liderazgo transformacional es la capacidad de los líderes para fomentar un cambio significativo en la mentalidad y la cultura organizacional. Los líderes transformacionales buscan desafiar las normas establecidas, cuestionar suposiciones y motivar a los seguidores a pensar más allá de los límites convencionales. En lugar de simplemente gestionar el presente, buscan liderar la transformación hacia un futuro mejor y más innovador.

La relación entre el líder y los seguidores en un contexto transformacional se caracteriza por una conexión emocional profunda. Los líderes transformacionales exhiben empatía, apoyo y consideración individualizada hacia los miembros de su equipo. Este aspecto personal del liderazgo busca no solo mejorar el rendimiento organizacional, sino también enriquecer la experiencia y el crecimiento personal de cada individuo (Lifeder, 2022).

El liderazgo transformacional también destaca la importancia de empoderar a los seguidores. Los líderes fomentan un ambiente que promueve la autonomía y la creatividad, alentando a los miembros del equipo a tomar iniciativas y asumir responsabilidades. La capacidad de delegar y confiar en los demás es esencial para liberar el potencial completo de los seguidores y lograr avances significativos.

Por lo cual, el liderazgo transformacional no es simplemente un conjunto de tácticas de gestión, sino una filosofía que busca cambiar fundamentalmente la forma en que las personas piensan, actúan y se relacionan dentro de una organización. Este enfoque ha demostrado ser

especialmente efectivo en contextos que requieren adaptabilidad, innovación y un compromiso profundo tanto con las metas organizativas como con el desarrollo individual de los miembros del equipo.

Teoría de Liderazgo Transformacional de James MacGregor Burns: Autor es considerado el pionero en la conceptualización del liderazgo transformacional. En su obra seminal, "Leadership" (1978), Burns propuso la idea fundamental de que los líderes transformacionales van más allá de simplemente administrar y transaccionar con sus seguidores; en cambio, buscan inspirar y elevar a sus seguidores hacia un propósito y visión compartida. Burns identificó cuatro componentes clave del liderazgo transformacional: la creación de una visión inspiradora, la movilización de seguidores para alcanzar metas comunes, la consideración individualizada de los seguidores y la estimulación intelectual (Carabaño, 2022).

Teoría de Liderazgo Transformacional de Bernard M. Bass: Autor amplió y refinó la teoría de Burns, desarrolló una escala para medir el liderazgo transformacional y estableciendo los fundamentos para la investigación empírica en este campo. En su obra "Leadership and Performance Beyond Expectations" (1985), Bass identificó tres componentes principales del liderazgo transformacional: la consideración individualizada, el estímulo intelectual y la motivación inspiradora. Además, introdujo un cuarto componente, la influencia idealizada, que se refiere a la habilidad del líder para ser un modelo a seguir y generar respeto y confianza entre los seguidores (Pastrana, 2020).

Teoría de Liderazgo Transformacional y Transaccional de Bass y Avolio: Autores colaboraron para desarrollar una teoría más completa que incorpora tanto el liderazgo transformacional como el liderazgo transaccional. En su obra "Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership" (1994), destacaron cómo los líderes transformacionales no solo inspiran, sino que también utilizan estrategias transaccionales para gestionar las tareas diarias. Esta teoría propone que el liderazgo transformacional y transaccional no son mutuamente excluyentes, sino que pueden coexistir en líderes efectivos. Además, introdujeron la idea de liderazgo carismático como un componente esencial del liderazgo transformacional, subrayando la importancia de la visión y la personalidad del líder en la inspiración de los seguidores (Pesantez, 2013).

Estas tres teorías constituyen pilares fundamentales en el campo del liderazgo transformacional, proporcionando marcos conceptuales y escalas de medición que han influido significativamente en la comprensión y aplicación de este enfoque en diversos contextos organizacionales. Cada teoría destaca diferentes aspectos del liderazgo transformacional, desde sus componentes esenciales hasta su relación con otros estilos de liderazgo, contribuyendo al desarrollo continuo de esta perspectiva de liderazgo influyente.

#### **2.2.1.1. Inspiración y visión**

La inspiración y visión, componentes fundamentales del liderazgo transformacional, encapsulan la esencia de la capacidad de un líder para estimular y guiar a sus seguidores hacia un futuro compartido y significativo. La inspiración se manifiesta en la habilidad del líder para generar un impacto emocional profundo, motivando a los miembros del equipo a alcanzar metas más allá de las expectativas convencionales. La visión, por otro lado, se refiere a la capacidad del líder para articular y comunicar una imagen clara y atractiva del futuro, marcada por objetivos ambiciosos y un propósito compartido (Academia Gemtek, 2022).

En el corazón del liderazgo transformacional, la inspiración surge de la autenticidad del líder y su capacidad para conectar emocionalmente con los seguidores. Se trata de cultivar un sentido de propósito y significado que va más allá de las tareas diarias y se adentra en la identidad y valores compartidos. El líder transformacional se convierte en un catalizador de cambio, infundiendo optimismo y confianza en el equipo, incluso en tiempos de desafíos.

La visión, por otro lado, implica la capacidad del líder para proyectar un futuro deseable y convincente. Esta visión va más allá de simples metas organizativas; es una imagen inspiradora que motiva a los seguidores a contribuir de manera significativa hacia la realización de ese futuro compartido. La visión transformacional trasciende lo táctico y abraza lo estratégico, proporcionando una guía clara y un sentido de dirección para el equipo (Juárez, 2023).

En la práctica, un líder transformacional efectivo utiliza narrativas poderosas y comunicación persuasiva para transmitir la visión de una manera que resuene con los valores y aspiraciones de los seguidores. Esta visión no solo se presenta como un

destino a alcanzar, sino como un llamado a la acción, desafiando la complacencia y catalizando un compromiso profundo.

La combinación de inspiración y visión en el liderazgo transformacional crea un entorno donde los seguidores se sienten no solo comprometidos con las tareas diarias, sino también conectados a un propósito más elevado. Este enfoque trasciende las limitaciones de una gestión transaccional, buscando no solo cumplir con las expectativas, sino superarlas y alcanzar logros extraordinarios. En resumen, la inspiración y visión son los cimientos sobre los cuales se construye la capacidad de un líder transformacional para movilizar y guiar a su equipo hacia niveles de logro que van más allá de lo convencional.

La **inspiración motivadora** en el contexto del liderazgo transformacional representa la capacidad de un líder para infundir entusiasmo, energía y propósito en sus seguidores. Se trata de crear una conexión emocional profunda que va más allá de las simples tareas y metas, motivando a los miembros del equipo a alcanzar niveles de rendimiento excepcionales. Un líder que emplea la inspiración motivadora es capaz de despertar pasión y compromiso, proporcionando a los seguidores un sentido de significado y trascendencia en sus labores diarias (Escuela Europea de Excelencia, 2020).

La inspiración motivadora implica la habilidad de comunicar valores compartidos, cultivar un ambiente emocionalmente positivo y demostrar un compromiso apasionado con la misión de la organización. A través de historias inspiradoras, ejemplos de liderazgo ético y un enfoque centrado en el desarrollo personal, el líder transformacional eleva la moral y el compromiso de sus seguidores, estableciendo así las bases para un rendimiento excepcional.

La **comunicación clara de la visión** es un elemento esencial del liderazgo transformacional que implica la habilidad del líder para articular y compartir de manera efectiva la imagen del futuro deseado. Este componente va más allá de una simple declaración de metas; implica transmitir una visión convincente que resuene con los valores y aspiraciones de los seguidores. La comunicación clara de la visión sirve como un faro que guía las acciones y decisiones del equipo hacia la realización de objetivos estratégicos (Rizo, 2014).

Para lograr una comunicación efectiva de la visión, el líder transformacional utiliza mensajes claros, emocionalmente impactantes y fácilmente comprensibles. Utiliza metáforas, analogías y narrativas poderosas para hacer que la visión sea accesible y significativa para todos los miembros del equipo. Además, fomenta la participación activa, invitando a los seguidores a contribuir a la construcción y evolución de la visión compartida.

El **establecimiento de metas ambiciosas** en el liderazgo transformacional implica la formulación de objetivos desafiantes que van más allá de los logros convencionales. Este componente busca inspirar un esfuerzo adicional y un compromiso más profundo al presentar metas que requieren innovación, creatividad y perseverancia para ser alcanzadas. Las metas ambiciosas no solo estimulan el rendimiento individual, sino que también fortalecen la cohesión del equipo alrededor de una misión desafiante y estimulante (Aiteco, 2018).

Un líder transformacional efectivo establece metas ambiciosas alineadas con la visión compartida, creando un sentido de propósito claro y alcanzable. Estas metas desafiantes actúan como motores de motivación y superación personal, llevando a los seguidores a explorar y desarrollar todo su potencial. Al mismo tiempo, el líder proporciona el apoyo necesario y fomenta una cultura que valora el aprendizaje y la mejora continua, permitiendo que las metas ambiciosas se conviertan en catalizadores para el crecimiento individual y colectivo.

El **empoderamiento para la innovación** es un componente clave del liderazgo transformacional que implica delegar autoridad y fomentar un ambiente donde la creatividad y la innovación puedan florecer. Este aspecto busca capacitar a los seguidores para que tomen iniciativas, propongan ideas nuevas y desafíen el statu quo. El líder transformacional reconoce que la innovación es un motor crucial para el éxito a largo plazo y, por lo tanto, empodera a su equipo para contribuir de manera significativa al proceso de cambio y mejora continua (Petit & Gutiérrez, 2007).

El líder transformacional fomenta un ambiente de confianza y autonomía donde los seguidores se sientan capacitados para tomar decisiones informadas y experimentar con nuevas soluciones. Proporciona el apoyo necesario, elimina barreras y celebra los logros innovadores. Al empoderar para la innovación, el líder transformacional

contribuye a la creación de un entorno dinámico y adaptativo donde la creatividad se convierte en un activo estratégico y todos los miembros del equipo se sienten parte integral del proceso de cambio y mejora.

### **2.2.1.2.Consideración individualizada**

La consideración individualizada, como componente central del liderazgo transformacional, encapsula la capacidad de un líder para comprender, apoyar y satisfacer las necesidades individuales de cada miembro del equipo. Este enfoque va más allá de la gestión tradicional y reconoce la singularidad de cada persona, estableciendo una conexión personalizada que trasciende las simples responsabilidades laborales. La consideración individualizada implica el reconocimiento de las fortalezas, debilidades, aspiraciones y desafíos únicos de cada miembro del equipo, y busca adaptar el liderazgo para maximizar el potencial de cada individuo (Gemma, 2020).

En la práctica, un líder que adopta la consideración individualizada muestra un interés genuino en el desarrollo y bienestar de sus seguidores. Esto implica el establecimiento de relaciones de confianza y apertura, donde los miembros del equipo se sienten cómodos compartiendo sus preocupaciones y metas personales. A través de la escucha activa y la empatía, el líder transformacional puede comprender las motivaciones individuales, las aspiraciones profesionales y las preferencias de trabajo de cada persona.

La consideración individualizada también se refleja en la personalización de las estrategias de liderazgo y desarrollo. El líder transformacional ajusta su estilo de gestión según las necesidades y características de cada miembro del equipo. Proporciona oportunidades de crecimiento y capacitación que se alinean con los objetivos personales y profesionales de los seguidores, permitiendo un desarrollo individualizado y un aumento de la motivación intrínseca (Gemma, 2020).

Además, la consideración individualizada implica el reconocimiento y aprecio de la diversidad en el equipo. Un líder transformacional valora las diferentes perspectivas, habilidades y experiencias de los miembros del equipo, creando un ambiente inclusivo donde cada voz se escucha y se respeta. Al reconocer y aprovechar la diversidad, se fortalece la cohesión del equipo y se fomenta un sentido de pertenencia que contribuye significativamente al compromiso y la lealtad de los seguidores.

En última instancia, la consideración individualizada es una manifestación de liderazgo auténtico y orientado a las personas. Va más allá de la supervisión tradicional y se convierte en un catalizador para el crecimiento personal y profesional. Los líderes transformacionales que incorporan la consideración individualizada crean equipos más fuertes, resilientes y motivados, donde cada miembro se siente valorado y comprendido, y donde el rendimiento colectivo alcanza niveles excepcionales. Este enfoque no solo impacta positivamente el bienestar individual, sino que también contribuye a la construcción de una cultura organizacional sólida y basada en relaciones positivas y enriquecedoras.

La **conexión empática**, como parte integral de la consideración individualizada en el liderazgo transformacional, representa la capacidad del líder para comprender y compartir genuinamente las emociones, experiencias y perspectivas de sus seguidores. Este componente va más allá de una simple comprensión superficial; implica una conexión emocional auténtica que genera confianza y fortalece los lazos entre el líder y los miembros del equipo. Un líder que practica la conexión empática demuestra sensibilidad a las necesidades y preocupaciones de los demás, creando un ambiente donde la empatía actúa como un puente fundamental para la colaboración efectiva.

La conexión empática se manifiesta a través de la escucha activa, la atención a las señales no verbales y la disposición para entender las experiencias individuales desde la perspectiva de los seguidores. Este líder muestra interés en las vidas personales y profesionales de los miembros del equipo, reconociendo que la empatía no solo fortalece las relaciones, sino que también contribuye al bienestar y satisfacción laboral de los individuos (Haykal, 2017).

El **apoyo al desarrollo personal** dentro del liderazgo transformacional refleja el compromiso del líder con el crecimiento integral de sus seguidores. Va más allá del ámbito profesional y se extiende a la esfera personal, reconociendo que el desarrollo individual contribuye directamente al éxito y la efectividad del equipo. Un líder que proporciona apoyo al desarrollo personal incentiva a los miembros del equipo a identificar y alcanzar sus metas personales y profesionales, creando un ambiente donde el crecimiento individual se integra de manera armoniosa con los objetivos organizativos (Pérez A. , 2020).

Este apoyo se materializa a través de la provisión de oportunidades de aprendizaje, mentoría personalizada y recursos que permitirán a los seguidores expandir sus habilidades y conocimientos. El líder transformacional no solo fomenta la adquisición de habilidades profesionales, sino que también respalda el desarrollo de habilidades blandas, la autoconfianza y la resiliencia emocional.

La **flexibilidad** en el liderazgo transformacional representa la capacidad de adaptarse a cambios y desafíos de manera receptiva y ágil. Este componente reconoce la naturaleza dinámica de los entornos organizacionales y busca cultivar un liderazgo que se adapte fluidamente a nuevas circunstancias. Un líder flexible es capaz de ajustar enfoques, estrategias y prácticas para abordar las necesidades cambiantes del equipo y del entorno externo (Martinez, 2023).

La flexibilidad se refleja en la disposición del líder a considerar nuevas ideas, aceptar la retroalimentación constructiva y ajustar las estrategias según la evolución de las circunstancias. Un líder transformacional que practica la flexibilidad también promueve una cultura organizacional que valora la innovación y la adaptación, fomentando así la creatividad y la resolución de problemas en todo el equipo.

La **adaptabilidad**, estrechamente relacionada con la flexibilidad, se refiere a la capacidad del líder transformacional para ajustarse y prosperar en entornos cambiantes. Este componente implica la habilidad de anticipar cambios, responder de manera efectiva y liderar la transición hacia nuevas circunstancias. La adaptabilidad no solo se limita a la respuesta reactiva a cambios, sino que también implica una mentalidad proactiva que busca oportunidades en la incertidumbre (Ríos, 2019).

El líder transformacional adaptable se destaca por su capacidad para gestionar la ambigüedad y la complejidad, liderando con confianza incluso en situaciones no estructuradas. Este enfoque promueve una cultura organizacional resiliente y orientada al aprendizaje, donde la adaptabilidad se percibe como una competencia esencial y donde los seguidores se sienten capacitados para enfrentar los desafíos con agilidad y determinación.

En conjunto, la conexión empática, el apoyo al desarrollo personal, la flexibilidad y la adaptabilidad son pilares que fortalecen el liderazgo transformacional, creando un ambiente donde los seguidores se sienten comprendidos, respaldados y

preparados para enfrentar los desafíos cambiantes con confianza y entusiasmo. Estos componentes no solo contribuyen al crecimiento individual, sino que también potencian la resiliencia y la efectividad del equipo en su conjunto.

### **2.2.1.3. Estimulación intelectual**

La estimulación intelectual, en el contexto del liderazgo transformacional, representa la capacidad del líder para desafiar y fomentar el pensamiento creativo, crítico y estratégico entre sus seguidores. Este componente esencial va más allá de simplemente delegar tareas o establecer metas; implica inspirar una mentalidad innovadora y una búsqueda constante de conocimiento y mejora (Gemma, 2020).

Un líder transformacional que practica la estimulación intelectual busca constantemente ampliar los horizontes cognitivos de su equipo. Este enfoque implica la promoción del pensamiento crítico al cuestionar suposiciones convencionales y alentar la exploración de enfoques alternativos. Además, el líder transformacional estimula el pensamiento creativo al fomentar la generación de ideas novedosas y la consideración de soluciones no convencionales.

En la práctica, la estimulación intelectual se manifiesta a través de la promoción de un ambiente que valora la curiosidad, el aprendizaje continuo y la apertura a la experimentación. El líder transformacional presenta desafíos intelectuales que van más allá de las responsabilidades diarias, invitando a los miembros del equipo a abordar problemas complejos y a contribuir con ideas innovadoras. Esta práctica no solo fortalece la capacidad del equipo para resolver problemas de manera eficiente, sino que también nutre un sentido de propósito y significado en el trabajo.

La estimulación intelectual también se relaciona con el fomento del aprendizaje autodirigido. El líder transformacional inspira a los seguidores a asumir la responsabilidad de su propio desarrollo intelectual, alentándolos a buscar oportunidades de aprendizaje y a explorar áreas de interés personal. Esto contribuye a la autonomía y la autenticidad en el desarrollo profesional, permitiendo a los miembros del equipo explorar sus pasiones y convertirse en expertos en sus campos respectivos (Gemma, 2020).

Además, la estimulación intelectual se asocia con la promoción de la creatividad. El líder transformacional fomenta un ambiente donde las ideas son valoradas y donde se celebra la diversidad de enfoques. Esto no solo impulsa la innovación en términos de productos o servicios, sino que también contribuye a la resolución creativa de problemas y al desarrollo de soluciones efectivas.

Por lo cual, la estimulación intelectual en el liderazgo transformacional es un motor fundamental para el desarrollo cognitivo y creativo de los seguidores. Este componente no solo contribuye al éxito organizacional al fomentar la innovación y la resolución de problemas, sino que también enriquece la experiencia individual de los miembros del equipo al proporcionar un sentido de desafío, crecimiento y contribución significativa. Es a través de la estimulación intelectual que el líder transformacional cultiva un equipo no solo capaz de enfrentar los desafíos actuales, sino también de anticipar y liderar la vanguardia en el panorama cambiante de la realidad organizacional.

El **fomento del pensamiento creativo**, en el contexto del liderazgo transformacional, representa la capacidad del líder para inspirar y cultivar la creatividad entre sus seguidores. Este aspecto es esencial para la innovación y la resolución de problemas, ya que impulsa a los miembros del equipo a explorar nuevas ideas, enfoques y soluciones. El líder transformacional que fomenta el pensamiento creativo crea un ambiente que valora la originalidad y la expresión libre de ideas, estimulando así la generación de soluciones novedosas y fuera de lo convencional (Hernández y otros, 2018).

Este enfoque se manifiesta a través de prácticas que estimulan la creatividad, como la celebración de sesiones de lluvia de ideas, el fomento de la diversidad de perspectivas y la creación de un espacio donde los miembros del equipo se sientan cómodos tomando riesgos intelectuales. El líder transformacional no solo alienta la expresión de ideas innovadoras, sino que también reconoce y valora las contribuciones creativas, fomentando así una cultura donde la originalidad es apreciada y recompensada.

**Estimular el aprendizaje autodirigido** implica motivar a los seguidores a asumir un papel activo en su propio desarrollo profesional y personal. En el liderazgo

transformacional, este componente refleja la creencia en la capacidad intrínseca de los individuos para dirigir su propio aprendizaje y crecimiento. El líder transformacional no solo proporciona oportunidades de desarrollo, sino que también inspira a los miembros del equipo a buscar activamente conocimientos, adquirir nuevas habilidades y explorar áreas de interés personal (Indeed, 2022).

Este enfoque se materializa a través de prácticas que empoderan a los seguidores para tomar la iniciativa en su desarrollo, como el establecimiento de metas personales, la identificación de oportunidades de aprendizaje y la autorreflexión. El líder transformacional facilita un ambiente que valora la curiosidad y el aprendizaje continuo, ayudando a los individuos a ser proactivos en la adquisición de conocimientos relevantes para su crecimiento profesional y personal.

La **promoción de la creatividad** como parte del liderazgo transformacional implica la creación de un ambiente que fomenta la generación y aplicación de ideas innovadoras. Este componente va más allá del estímulo ocasional del pensamiento creativo; implica la integración de la creatividad en la cultura organizacional y en la forma en que se abordan los desafíos y oportunidades. Un líder transformacional que promueve la creatividad reconoce que la innovación es un motor clave para el éxito a largo plazo y, por lo tanto, busca cultivar un ambiente donde las ideas nuevas sean valoradas y talentosas (Martínez, 2022).

Este enfoque se refleja en la asignación de tiempo y recursos para actividades creativas, la celebración de logros innovadores y la promoción de un enfoque experimental donde los errores son vistos como oportunidades de aprendizaje. El líder transformacional no solo inspira la creatividad, sino que también establece una estructura que permite la implementación de ideas innovadoras, contribuyendo así al desarrollo de soluciones vanguardistas y la mejora continua.

El **desafío de suposiciones convencionales** implica la capacidad del líder transformacional para cuestionar las normas establecidas y motivar a los seguidores a pensar más allá de los límites convencionales. Este componente está intrínsecamente vinculado a la capacidad del líder para inspirar una mentalidad innovadora y la disposición de su equipo para cuestionar el status quo. Un líder transformacional desafía

suposiciones convencionales al fomentar la reflexión crítica y la búsqueda de enfoques alternativos y disruptivos (DothinkLab, 2023).

En la práctica, esto se manifiesta a través de la promoción de la diversidad de perspectivas, la invitación a cuestionar la eficacia de las prácticas establecidas y la creación de un ambiente donde se valora la audacia intelectual. El líder transformacional alineado a los miembros del equipo a cuestionar la lógica detrás de las prácticas existentes, buscando oportunidades para mejorar y avanzar hacia soluciones más eficientes e innovadoras.

En conjunto, fomentar el pensamiento creativo, estimular el aprendizaje autodirigido, promover la creatividad y desafiar suposiciones convencionales son pilares clave del liderazgo transformacional que contribuyen a la creación de un ambiente dinámico, innovador y propicio para el crecimiento individual y organizacional. Estos componentes no solo nutren la capacidad del equipo para enfrentar desafíos con originalidad, sino que también fortalecen la cultura de la organización al abrazar la diversidad de ideas y la disposición para cuestionar el status quo.

### **2.2.2. *Variable 2: Desempeño académico***

El desempeño académico, en un sentido amplio, se refiere a la evaluación y rendimiento de un individuo en el contexto de un entorno educativo. Esta medida abarca una variedad de aspectos, incluyendo logros en asignaturas específicas, habilidades cognitivas, participación en actividades académicas y el desarrollo general de conocimientos y competencias. El desempeño académico se considera un indicador clave del progreso y éxito de un estudiante en su trayectoria educativa, desde niveles iniciales de enseñanza hasta niveles superiores, como la educación universitaria o la formación profesional (Pérez & Gardey, 2021).

Las evaluaciones tradicionales del desempeño académico a menudo se centran en la calificación numérica o alfabética obtenida en exámenes, proyectos y tareas. Sin embargo, una comprensión completa del desempeño académico va más allá de simples puntuaciones, abarcando la capacidad de un estudiante para comprender y aplicar conceptos, participar activamente en discusiones, realizar investigaciones independientes y desarrollar habilidades críticas y analíticas.

El desempeño académico también puede estar relacionado con la consistencia en la entrega de tareas, la capacidad de gestión del tiempo, la participación en actividades extracurriculares y la disposición para asumir retos académicos. Además, aspectos como la comunicación efectiva, la colaboración con compañeros, y la demostración de habilidades sociales y emocionales también pueden contribuir al perfil integral del desempeño académico de un individuo (Pérez & Gardey, 2021).

La evaluación del desempeño académico puede variar según el nivel educativo y el contexto cultural. Mientras que en algunos sistemas educativos la evaluación se centra en exámenes estandarizados, en otros puede incorporar evaluaciones continuas, proyectos de investigación, presentaciones orales y otros métodos que buscan medir la comprensión profunda y la aplicación práctica del conocimiento.

Además de ser un indicador del progreso individual, el desempeño académico también tiene implicaciones más amplias, ya que puede influir en oportunidades futuras, como la admisión a instituciones educativas superiores, becas, oportunidades laborales y el desarrollo de habilidades necesarias para afrontar desafíos profesionales y personales.

Por lo cual, el desempeño académico representa la evaluación integral de la capacidad de un individuo para aprender, comprender y aplicar conocimientos en un entorno educativo. Abarca una amplia gama de habilidades, actitudes y logros, y su interpretación puede variar según el contexto educativo y las expectativas culturales.

La teoría del capital humano, propuesta por Gary Becker, ofrece una perspectiva que vincula directamente la educación y el desempeño académico con la inversión en capital humano. Según esta teoría, la educación y la adquisición de habilidades representan inversiones que aumentan el capital humano de un individuo, mejorando así sus oportunidades de empleo y su potencial de ingresos a lo largo de la vida. Desde la perspectiva del desempeño académico, la teoría del capital humano destaca la importancia de la inversión en educación para el desarrollo de habilidades y conocimientos que no solo son valiosos en el ámbito académico, sino también en el mercado laboral. Así, la calidad del desempeño académico se convierte en un indicador clave de la inversión en capital humano, con implicaciones directas para el futuro profesional y económico de un individuo (García Y. N., 2019).

La teoría del desarrollo cognitivo de Jean Piaget, aunque originalmente centrada en la psicología del desarrollo, tiene importantes implicaciones para la comprensión del desempeño

académico. Piaget sostiene que el desarrollo cognitivo ocurre a través de etapas específicas, cada una caracterizada por formas distintas de pensamiento y razonamiento. Desde la perspectiva del desempeño académico, esta teoría destaca la importancia de adaptar la enseñanza y la evaluación a las etapas de desarrollo cognitivo de los estudiantes. Comprender cómo los estudiantes procesan la información, resuelven problemas y construyen conocimiento proporciona insights fundamentales para diseñar estrategias pedagógicas efectivas. La teoría de Piaget enfatiza que el desempeño académico óptimo no solo depende de la entrega de información, sino también de la capacidad del sistema educativo para adaptarse a las capacidades cognitivas cambiantes de los estudiantes a medida que avanzan en su desarrollo (Sanchis, 2020).

La teoría de la autoeficacia de Albert Bandura se centra en la creencia de un individuo en su capacidad para realizar tareas específicas y lograr metas. En el contexto del desempeño académico, la autoeficacia académica se refiere a la percepción de un estudiante sobre su capacidad para tener éxito en situaciones académicas. Según Bandura, la autoeficacia influye directamente en la motivación, el esfuerzo y la persistencia de un estudiante en enfrentar desafíos académicos. Un estudiante con alta autoeficacia académica tiende a establecer metas más altas, es más propenso a esforzarse en sus estudios y a superar obstáculos de manera más efectiva. Desde esta perspectiva, la teoría de la autoeficacia subraya la importancia de considerar no solo las habilidades y conocimientos objetivos de un estudiante, sino también su confianza en su capacidad para aplicar y utilizar esos recursos en contextos académicos (García J. , 2015).

En conjunto, estas teorías proporcionan marcos conceptuales valiosos para comprender las múltiples dimensiones del desempeño académico. Desde la inversión en capital humano hasta la adaptación a las etapas de desarrollo cognitivo y la influencia de la autoeficacia, estas teorías ofrecen perspectivas complementarias que informan sobre la naturaleza multifacética y dinámica del rendimiento académico. Integrar estos enfoques en la formulación de políticas educativas y estrategias pedagógicas puede enriquecer significativamente la comprensión y mejora del desempeño académico en diversos contextos educativos.

#### **2.2.2.1. Logro académico**

El logro académico, en su esencia más profunda, encapsula el nivel de éxito y competencia alcanzado por un individuo en su travesía educativa. Este concepto va más

allá de las meras calificaciones obtenidas en exámenes y abarca la capacidad integral de un estudiante para adquirir, aplicar y demostrar conocimientos y habilidades en diversas áreas académicas.

El logro académico se manifiesta en múltiples dimensiones, desde el dominio de contenidos específicos hasta la capacidad de pensar críticamente, resolver problemas, comunicarse efectivamente y colaborar con otros. Abarca tanto el rendimiento en asignaturas particulares como la habilidad para aplicar esos conocimientos en situaciones del mundo real. Es un reflejo de la profundidad y amplitud del aprendizaje de un individuo a lo largo de su trayectoria educativa (Treviño, 2018).

Las evaluaciones tradicionales, como exámenes y pruebas, son indicadores comunes de logro académico, proporcionando una instantánea de la comprensión y aplicación del contenido por parte del estudiante en un momento específico. Sin embargo, el logro académico va más allá de estos momentos puntuales; implica la consistencia en el rendimiento a lo largo del tiempo y el desarrollo progresivo de habilidades y conocimientos a lo largo de la educación formal.

El logro académico también está intrínsecamente relacionado con la motivación, la disciplina y la perseverancia de un estudiante. Aquellos que alcanzan altos niveles de logro académico a menudo demuestran una fuerte ética de trabajo, una dedicación constante al estudio y la capacidad de enfrentar desafíos académicos con determinación.

Además, el logro académico tiene implicaciones más allá del entorno educativo inmediato. Puede influir en las oportunidades futuras, como la admisión a instituciones educativas superiores, la obtención de becas y el acceso a ciertas profesiones. Además, puede ser un indicador crucial de la preparación de un individuo para abordar desafíos en el ámbito laboral y social, ya que las habilidades adquiridas durante el logro académico a menudo se traducen en competencias valiosas en diversos contextos.

Por lo cual, el logro académico encapsula la riqueza y diversidad del aprendizaje de un individuo en un entorno educativo. Va más allá de las calificaciones numéricas y se convierte en un testimonio de la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades, la capacidad de pensamiento crítico y la preparación para enfrentar los

desafíos futuros. Es un componente esencial en la evaluación del rendimiento educativo y en la preparación de los individuos para contribuir significativamente en sus futuros roles profesionales y ciudadanos (Treviño, 2018).

Las **calificaciones destacadas** representan una medida cuantitativa de éxito académico y son un indicador fundamental del logro académico de un estudiante. Estas calificaciones no solo reflejan la capacidad del estudiante para comprender y aplicar conceptos, sino que también señalan la consistencia en el rendimiento a lo largo de diversas evaluaciones. Las calificaciones destacadas no solo validan el dominio de contenidos específicos, sino que también indican una comprensión profunda y una capacidad para sobresalir en la asimilación de conocimientos (Moreno & Cortez, 2020).

El logro de calificaciones destacadas no solo es un reflejo de la capacidad intelectual del estudiante, sino que también puede ser un indicador de su ética de trabajo, perseverancia y compromiso con la excelencia académica. Estas calificaciones a menudo abren puertas a oportunidades adicionales, como becas académicas y reconocimientos, y pueden tener un impacto significativo en las opciones futuras del estudiante.

El **dominio de contenido** va más allá de simplemente obtener buenas calificaciones; implica una comprensión profunda y la capacidad de aplicar conocimientos en contextos diversos. Un estudiante que demuestra un dominio de contenido no solo memoriza información, sino que también puede explicar conceptos de manera clara, analizar situaciones complejas y aplicar el conocimiento de manera efectiva en situaciones del mundo real (Rpdriego, 2021).

Este indicador del logro académico destaca la capacidad del estudiante para ir más allá de la superficie y comprender las conexiones y aplicaciones prácticas de lo que ha aprendido. El dominio de contenido no se limita a las pruebas y evaluaciones; se manifiesta en la capacidad del estudiante para participar en discusiones significativas, plantear preguntas reflexivas y contribuir al desarrollo del conocimiento dentro de la comunidad académica.

La **participación activa en clase** es un aspecto crucial del logro académico que va más allá de la evaluación numérica del rendimiento. Implica la voluntad y la habilidad del estudiante para involucrarse activamente en el proceso de aprendizaje,

contribuir a discusiones, hacer preguntas y colaborar con compañeros y profesores. La participación activa en clase no solo indica el interés del estudiante en el tema, sino que también refleja su disposición para asumir un papel activo en su propia educación (Universia, 2021).

Los estudiantes que participan activamente en clase a menudo desarrollan habilidades de comunicación efectiva, mejoran su capacidad para pensar críticamente y contribuyen al ambiente de aprendizaje dinámico. Este indicador del logro académico es valioso no solo por su impacto en el desarrollo de habilidades sociales y cognitivas, sino también porque señala la disposición del estudiante para ir más allá de los requisitos mínimos y comprometerse de manera significativa con el proceso educativo.

El **cumplimiento de tareas** es un componente esencial del logro académico que refleja la responsabilidad y la disciplina del estudiante en la gestión de sus responsabilidades académicas. Este indicador abarca la capacidad del estudiante para completar tareas de manera oportuna, mantener la calidad del trabajo y cumplir con las expectativas establecidas por los profesores.

Un estudiante que cumple consistentemente con las tareas demuestra una habilidad fundamental para la autodirección y la organización. El cumplimiento de tareas no solo impacta en las calificaciones y la evaluación del rendimiento, sino que también establece hábitos que son cruciales para el éxito a largo plazo en la educación y en la vida profesional. Además, muestra el respeto del estudiante por el proceso educativo y su compromiso con el aprendizaje continuo.

Por lo cual, calificaciones destacadas, dominio de contenido, participación activa en clase y cumplimiento de tareas son aspectos interrelacionados que, en conjunto, proporcionan una imagen holística del logro académico de un estudiante. Estos indicadores no solo señalan el éxito cuantitativo, sino que también reflejan la profundidad, la amplitud y la actitud del estudiante hacia su propia educación.

#### **2.2.2.2. Actitud hacia el aprendizaje**

La actitud hacia el aprendizaje es un aspecto fundamental del comportamiento y la disposición de un individuo hacia el proceso educativo. Va más allá de la simple participación en clases y tareas; encapsula la disposición mental, emocional y

motivacional que un estudiante trae consigo al entorno de aprendizaje. Esta actitud es un componente intrínseco del logro académico, ya que influye en la forma en que un estudiante aborda los desafíos, se involucra con el contenido y persevera a lo largo de su trayectoria educativa (Correa y otros, 2019).

Una actitud positiva hacia el aprendizaje se caracteriza por la motivación intrínseca, una mentalidad de crecimiento y la disposición para asumir desafíos como oportunidades de crecimiento. Los estudiantes con una actitud positiva están orientados hacia metas, muestran un interés genuino en el contenido académico y están dispuestos a esforzarse para alcanzar el éxito. Esta actitud se traduce en una participación activa en clases, la búsqueda activa de conocimientos más allá de los requisitos mínimos y una voluntad de enfrentar desafíos académicos con resiliencia.

Por otro lado, una actitud negativa hacia el aprendizaje puede manifestarse en falta de interés, desmotivación y resistencia a participar en actividades académicas. Esto puede deberse a diversos factores, como la falta de conexión con el contenido, la percepción de la dificultad del material, o factores externos que afectan la disposición del estudiante. Una actitud negativa hacia el aprendizaje puede obstaculizar el rendimiento académico al limitar la disposición del estudiante para comprometerse plenamente con el proceso educativo.

La actitud hacia el aprendizaje no solo se refleja en el comportamiento visible en el aula, sino que también impacta en la forma en que un estudiante aborda el estudio independiente, la resolución de problemas y la adaptación a nuevos conceptos. Una actitud positiva fomenta la autodisciplina, la curiosidad intelectual y la disposición para enfrentar desafíos con una mentalidad abierta. Este enfoque no solo influye en el rendimiento académico actual, sino que también sienta las bases para el aprendizaje continuo a lo largo de la vida (Correa y otros, 2019).

La importancia de la actitud hacia el aprendizaje radica en su capacidad para influir en la eficacia del proceso educativo. Un estudiante con una actitud positiva no solo adquiere conocimientos, sino que también desarrolla habilidades metacognitivas, como la autorregulación y la capacidad de reflexionar sobre su propio aprendizaje. Esta actitud impacta no solo en el rendimiento académico, sino también en la capacidad del estudiante para enfrentar desafíos en entornos futuros, ya que cultiva habilidades y

disposiciones fundamentales para el éxito personal y profesional. En resumen, la actitud hacia el aprendizaje es un componente esencial del logro académico que abarca la disposición, la motivación y la mentalidad de un estudiante hacia su propia educación.

La **motivación intrínseca** representa la fuerza interna que impulsa a un individuo a participar y comprometerse con actividades educativas por el simple placer y satisfacción de aprender. Cuando un estudiante experimenta una motivación intrínseca, su impulso para involucrarse en el proceso de aprendizaje proviene de un interés genuino en el contenido, la curiosidad intelectual y el deseo de comprender y dominar conceptos (Uliaque, 2017).

Esta forma de motivación no depende de recompensas externas, como calificaciones o reconocimientos, sino que surge del placer intrínseco asociado con la adquisición de conocimientos. Los estudiantes motivados intrínsecamente tienden a estar más comprometidos, participan activamente en clases, buscan oportunidades para ampliar su comprensión y muestran una disposición proactiva para abordar desafíos académicos.

La motivación intrínseca también se asocia con una mayor retención y aplicación del conocimiento a largo plazo, ya que los estudiantes se comprometen con el aprendizaje por razones fundamentales y duraderas.

La **persistencia y determinación** en el contexto académico representan la capacidad de un estudiante para afrontar desafíos, superar obstáculos y mantener un esfuerzo continuo a pesar de las dificultades. Estos atributos son esenciales para el logro académico sostenido, ya que el camino educativo a menudo implica encuentros con conceptos complejos, períodos de estudio intensivo y la necesidad de superar dificultades académicas (Berlinski, 2019).

Un estudiante persistente y determinado no se desanima fácilmente frente a las adversidades, sino que ve los desafíos como oportunidades para aprender y crecer. La determinación impulsa al estudiante a establecer metas claras, a mantener la concentración en esas metas ya trabajar de manera constante hacia su logro, incluso cuando se enfrenta a momentos de dificultad.

Estos atributos no solo son cruciales para el éxito académico, sino que también son habilidades de vida fundamentales que preparan al estudiante para enfrentar desafíos y perseguir metas en diversos aspectos de su vida.

La **autodisciplina y la organización** son elementos clave que contribuyen al éxito académico al permitir que un estudiante gestione su tiempo de manera efectiva, establezca prioridades y mantenga un enfoque constante en sus objetivos educativos. La autodisciplina implica la capacidad de controlar impulsos, mantener la concentración en tareas académicas y resistir distracciones, lo que es esencial para un estudio efectivo y la finalización de tareas y proyectos (Staff Talisis, 2022).

La organización, por otro lado, se refiere a la habilidad de planificar y estructurar las actividades académicas, incluyendo la gestión de plazos, la preparación para exámenes y la creación de un entorno de estudio propicio. Un estudiante organizado puede dividir tareas en pasos manejables, establecer metas a corto y largo plazo, y asegurarse de que sus esfuerzos estén dirigidos de manera eficiente hacia el logro de objetivos académicos.

Ambos elementos, autodisciplina y organización, son competencias fundamentales que no solo contribuyen al rendimiento académico, sino que también sientan las bases para el éxito en la vida profesional y personal.

La **colaboración y el apoyo mutuo** en el entorno educativo reflejan la disposición de un estudiante para trabajar con compañeros, compartir conocimientos, ofrecer ayuda y recibir asistencia cuando sea necesario. La colaboración fomenta un ambiente de aprendizaje enriquecedor, donde los estudiantes pueden beneficiarse de diversas perspectivas, experiencias y habilidades (Briceño, Aprendizaje colaborativo: la importancia del apoyo entre los estudiantes, 2021).

La capacidad de colaborar no solo contribuye al desarrollo de habilidades sociales y emocionales, sino que también mejora la comprensión y retención del contenido académico a través del intercambio de ideas y la discusión. Un estudiante que valora la colaboración y el apoyo mutuo no solo se beneficia personalmente, sino que también contribuye al éxito colectivo del grupo, creando un ambiente de aprendizaje que promueve el crecimiento y el éxito académico para todos los involucrados.

Por la cual, la motivación intrínseca, la persistencia y determinación, la autodisciplina y organización, así como la colaboración y el apoyo mutuo, representan dimensiones cruciales de la actitud hacia el aprendizaje que, cuando se combinan, contribuyen a un enfoque integral y sostenido hacia el logro académico. Estos atributos no solo impactan en el rendimiento en el aula, sino que también sientan las bases para el desarrollo personal y el éxito a largo plazo en diversos aspectos de la vida.

### **2.2.2.3.Habilidades de aprendizaje**

Las habilidades de aprendizaje engloban un conjunto diverso de capacidades cognitivas, emocionales y prácticas que permiten a un individuo adquirir, procesar y aplicar conocimientos de manera efectiva a lo largo de su vida educativa y más allá. Estas habilidades constituyen la base para el desarrollo académico, profesional y personal, ya que capacitan al estudiante para enfrentar desafíos, resolver problemas, adaptarse a nuevas situaciones y participar de manera activa y reflexiva en su propio proceso de aprendizaje (UNICEF, 2022).

En el ámbito cognitivo, las habilidades de aprendizaje incluyen la capacidad de investigación y análisis, que permite al estudiante recopilar información de diversas fuentes, evaluar su credibilidad y aplicar un enfoque crítico en la interpretación de datos. La capacidad de pensar críticamente es esencial, ya que permite al estudiante cuestionar suposiciones, analizar argumentos y formar opiniones fundamentadas.

El pensamiento crítico se entrelaza con la capacidad de comunicación efectiva, otra habilidad clave de aprendizaje. La expresión clara y coherente de ideas, tanto de forma escrita como oral, facilita la interacción con el contenido académico, promueve el intercambio de conocimientos y fortalece la capacidad de persuasión y presentación.

La adaptabilidad al cambio y la capacidad de aprender de manera autónoma son habilidades prácticas que permiten a los estudiantes enfrentar entornos educativos dinámicos y asumir la responsabilidad de su propio progreso académico. La autodirección implica la habilidad para establecer metas, planificar estrategias de estudio, gestionar el tiempo de manera efectiva y evaluar el propio rendimiento.

Las habilidades de aprendizaje también abarcan aspectos socioemocionales. La empatía y la colaboración son habilidades sociales esenciales que facilitan la

interacción positiva con compañeros, fomentan la resolución de problemas conjuntos y contribuyen a un ambiente educativo enriquecido. La inteligencia emocional, que implica el reconocimiento y manejo de las propias emociones y las de los demás, es crucial para el bienestar emocional y la capacidad de enfrentar situaciones académicas desafiantes (UNICEF, 2022).

La adaptabilidad al cambio y la resiliencia son habilidades emocionales que permiten al estudiante recuperarse de fracasos, aprender de experiencias adversas y enfrentar nuevos desafíos con una mentalidad abierta y positiva.

Por lo cual, las habilidades de aprendizaje son un conjunto integral de capacidades cognitivas, emocionales y prácticas que capacitan al individuo para aprovechar al máximo su experiencia educativa. Estas habilidades no solo impactan en el rendimiento académico, sino que también sientan las bases para el desarrollo continuo, la adaptabilidad a entornos cambiantes y el éxito en múltiples aspectos de la vida. La promoción y el fortalecimiento de estas habilidades son esenciales en la preparación de los estudiantes para enfrentar los desafíos de un mundo en evolución constante.

La **habilidad de investigación y análisis** representa un pilar fundamental en el conjunto de habilidades de aprendizaje. La investigación implica la capacidad de recopilar información de diversas fuentes, evaluar la relevancia y confiabilidad de los datos, y seleccionar aquellos que sean relevantes para una tarea o proyecto en particular. Esta habilidad va más allá de la búsqueda superficial; implica un enfoque crítico y selectivo para acceder a recursos, ya sean libros, artículos académicos o fuentes en línea (Briceño, 2021).

El análisis, por otro lado, implica la capacidad de desglosar la información en sus componentes esenciales, identificar patrones, conexiones y discrepancias, y llegar a conclusiones fundamentadas. La habilidad de investigación y análisis capacita al estudiante para abordar problemas complejos, comprender diferentes perspectivas y construir conocimiento de manera informada.

El **pensamiento crítico** es una capacidad cognitiva esencial que impulsa la evaluación reflexiva y la interpretación profunda de información y conceptos. Va más allá de la memorización superficial y se centra en la comprensión completa y

contextualizada. El pensamiento crítico involucra la capacidad de cuestionar suposiciones, analizar argumentos, identificar sesgos y evaluar la calidad de la evidencia (Eoghan, 2022).

Esta habilidad no solo es crucial para el éxito académico, sino que también sienta las bases para la toma de decisiones informadas en diversos aspectos de la vida. Fomenta una mentalidad analítica y reflexiva que capacita al individuo para abordar problemas de manera efectiva, ya sea en un contexto académico, profesional o personal.

La **comunicación efectiva** es una habilidad transversal que abarca tanto la expresión oral como escrita. Implica la capacidad de transmitir ideas de manera clara, coherente y persuasiva, adaptando el mensaje al público y al contexto. La habilidad de comunicación efectiva no solo se relaciona con la transmisión de información, sino también con la capacidad de escuchar activamente, entender perspectivas diversas y responder de manera apropiada (López & Pérez, 2018).

En el ámbito académico, esta habilidad permite al estudiante participar en discusiones significativas, presentar argumentos de manera convincente y producir trabajos escritos que sean claros y persuasivos. Más allá del aula, la comunicación efectiva es esencial en la vida profesional y social, ya que contribuye a relaciones interpersonales exitosas y facilita la colaboración en entornos diversos.

La **adaptabilidad al cambio** es una habilidad práctica y emocional que capacita al estudiante para enfrentar situaciones novedosas y dinámicas con flexibilidad y resiliencia. En un entorno educativo en constante evolución, donde los métodos de enseñanza, las tecnologías y los enfoques pedagógicos pueden cambiar, la adaptabilidad al cambio se vuelve crucial (Ríos, 2019).

Esta habilidad implica la capacidad de ajustar estrategias de estudio, abordar nuevos desafíos con una mentalidad abierta y aprender de experiencias diversas. La adaptabilidad al cambio no solo facilita el éxito en un entorno académico en constante transformación, sino que también prepara al estudiante para enfrentar cambios y desafíos en futuros contextos profesionales y personales.

Por lo cual, la investigación y análisis, el pensamiento crítico, la comunicación efectiva y la adaptabilidad al cambio representan un conjunto interconectado de

habilidades de aprendizaje. Estas habilidades no solo potencian el rendimiento académico, sino que también preparan al individuo para enfrentar desafíos en la educación y más allá, contribuyendo a un desarrollo integral ya la capacidad de prosperar en contextos cambiantes y exigentes.

### 2.3. Marco conceptual

- **Adaptabilidad al Cambio:** La habilidad de ajustarse y prosperar en entornos cambiantes, manteniendo una actitud abierta y siendo capaz de aprender y adaptarse a nuevas circunstancias (Ríos, 2019).
- **Adaptabilidad:** La capacidad de ajustarse y prosperar en entornos cambiantes, asimilando nuevas circunstancias y aprendiendo de experiencias diversas (Indeed, 2023).
- **Apoyo al Desarrollo Personal:** La provisión de recursos y oportunidades para el crecimiento y desarrollo individual, tanto en habilidades profesionales como personales (Pérez A. , 2020).
- **Autodisciplina y Organización:** La capacidad de controlar impulsos, gestionar el tiempo de manera efectiva y estructurar tareas y actividades, facilitando un enfoque disciplinado hacia los objetivos (Staff Talisis, 2022).
- **Colaboración y Apoyo Mutuo:** La práctica de trabajar de manera conjunta, compartir conocimientos y ofrecer ayuda entre individuos con el objetivo de alcanzar metas comunes (Briceño, Aprendizaje colaborativo: la importancia del apoyo entre los estudiantes, 2021).
- **Comunicación Clara de la Visión:** La habilidad del líder para expresar de manera clara y persuasiva la visión organizacional, facilitando la comprensión y alineación de los seguidores hacia metas comunes (Rizo, 2014).
- **Comunicación Efectiva:** La capacidad de expresar ideas de manera clara y persuasiva, adaptándose al público y al contexto, facilitando la transmisión efectiva de información. (Rizo, 2014).
- **Conexión empática:** La capacidad de establecer relaciones cercanas y comprensivas, mostrando sensibilidad hacia las emociones y preocupaciones individuales de los miembros del equipo (Haykal, 2017).

- **Consideración Individualizada:** Una dimensión del liderazgo transformacional que implica la atención y el apoyo personalizado a las necesidades y desarrollo de cada miembro del equipo (Gemma, 2020).
- **Desafío Suposiciones Convencionales:** La práctica de cuestionar y superar las ideas preestablecidas y convencionales, fomentando una perspectiva crítica y la exploración de nuevas posibilidades (DothinkLab, 2023).
- **Desempeño Académico:** La medida de éxito y competencia de un individuo en un entorno educativo, generalmente evaluada mediante calificaciones, participación en clase, y la capacidad para aplicar conocimientos y habilidades (Pérez & Gardey, 2021).
- **Empoderamiento para la Innovación:** La facilitación de un entorno que fomenta la creatividad y la toma de decisiones autónomas, permitiendo a los seguidores contribuir con ideas y soluciones innovadoras (Petit & Gutiérrez, 2007).
- **Establecimiento de Metas Ambiciosas:** La práctica de establecer objetivos desafiantes que estimulan el crecimiento y el rendimiento excepcional, motivando a los seguidores a superar sus límites (Aiteco, 2018).
- **Estimación del Aprendizaje Autodirigido:** El impulso hacia la autorregulación del aprendizaje, donde los individuos son proactivos en su búsqueda de conocimiento y en la toma de responsabilidad sobre su educación (Indeed, 2022).
- **Estimulación Intelectual:** Una dimensión del liderazgo transformacional que busca promover el pensamiento crítico, la creatividad y el aprendizaje continuo entre los seguidores (Gemma, 2020).
- **Flexibilidad:** La disposición y capacidad para adaptarse a cambios en situaciones o requerimientos, manteniendo una actitud abierta y ajustándose de manera efectiva (Martinez, 2023).
- **Fomento del Pensamiento Creativo:** La promoción de procesos mentales que generan ideas novedosas y soluciones innovadoras, fomentando la creatividad individual y colectiva (Hernández y otros, 2018).
- **Habilidades de Aprendizaje:** Un conjunto diverso de capacidades cognitivas, emocionales y prácticas que permiten a un individuo adquirir, procesar y aplicar conocimientos de manera efectiva a lo largo de su vida educativa y más allá (UNICEF, 2022).

- **Inspiración Motivadora:** Un componente del liderazgo transformacional que implica la capacidad de inspirar y elevar el espíritu de los seguidores, generando entusiasmo y compromiso con una visión compartida (Escuela Europea de Excelencia, 2020).
- **Investigación y Análisis:** La capacidad de recopilar información, evaluar su relevancia y confiabilidad, y analizar datos de manera crítica para obtener conclusiones informadas (Briceño, 2021).
- **Liderazgo Transformacional:** Un liderazgo de que busca inspirar y motivar a los seguidores para alcanzar niveles más altos de desempeño mediante la articulación de una visión estilo inspiradora, el fomento de la innovación y el empoderamiento individual (Orellana, 2019).
- **Logro Académico:** La medida de éxito y competencia de un estudiante en un entorno educativo, evaluada mediante calificaciones, dominio de contenido y participación activa (Treviño, 2018).
- **Motivación Intrínseca:** La motivación que surge internamente, impulsada por el interés personal, la satisfacción intrínseca y la pasión por la tarea en sí, más que por recompensas externas (Uliaque, 2017).
- **Pensamiento Crítico:** La habilidad de evaluar, analizar y sintetizar información de manera reflexiva, cuestionando suposiciones y llegando a conclusiones fundamentadas (Eoghan, 2022).
- **Persistencia y Determinación:** La habilidad de enfrentar obstáculos y mantener un esfuerzo continuo hacia metas a pesar de las dificultades, demostrando tenacidad y resolución (Berlinski, 2019).
- **Promueve la Creatividad:** La acción de fomentar un ambiente que inspira y permite la generación de ideas originales y la aplicación de enfoques no convencionales (Martínez, 2022).

## 2.4. Operacionalización de las variables

**Tabla 1.**

*Operacionalización de las variables*

| VARIABLES                                           | DEFINICIÓN CONCEPTUAL                                                                                                                                                                                                             | DEFINICIÓN OPERACIONAL                                                                                                                                                                                                           | DIMENSIONES                   | INDICADORES                                                                                                                                                                                                            | ESCALA DE MEDICIÓN                  |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| <b>Variable 1</b><br><br>Liderazgo transformacional | Un liderazgo de que busca inspirar y motivar a los seguidores para alcanzar niveles más altos de desempeño mediante la articulación de una visión estilo inspiradora, el fomento de la innovación y el empoderamiento individual. | Variable cualitativa ordinales; Esta variable fue medida a través de un cuestionario con 12 preguntas cerradas y respuestas en escala de Likert, aplicadas a los cadetes de Artillería de la Escuela Militar de Chorrillos 2023. | Inspiración y visión          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inspiración motivadora</li> <li>• Comunicación clara de la visión</li> <li>• Establecimiento de metas ambiciosas</li> <li>• Empoderamiento para la innovación</li> </ul>      | Ordinal<br>Cuestionario tipo Likert |
|                                                     |                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                  | Consideración individualizada | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conexión empática</li> <li>• Apoyo al desarrollo personal</li> <li>• Flexibilidad</li> <li>• Adaptabilidad</li> </ul>                                                         |                                     |
|                                                     |                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                  | Estimulación intelectual      | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomento del Pensamiento Creativo</li> <li>• Estimula el Aprendizaje Autodirigido</li> <li>• Promueve la Creatividad</li> <li>• Desafío suposiciones convencionales</li> </ul> |                                     |
| <b>Variable 2</b><br><br>Desempeño académico        | La medida de éxito y competencia de un individuo en un entorno educativo, generalmente evaluada mediante calificaciones, participación en clase, y la capacidad para aplicar conocimientos y habilidades.                         | Variable cualitativa ordinales; Esta variable fue medida a través de un cuestionario con 12 preguntas cerradas y respuestas en escala de Likert, aplicadas a los cadetes de Artillería de la Escuela Militar de Chorrillos 2023. | Logro académico               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Calificaciones destacadas</li> <li>• Dominio de contenido</li> <li>• Participación activa en clase</li> <li>• Cumplimiento de tareas</li> </ul>                               | Ordinal<br>Cuestionario tipo Likert |
|                                                     |                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                  | Actitud hacia el aprendizaje  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación intrínseca</li> <li>• Persistencia y determinación</li> <li>• Autodisciplina y organización</li> <li>• Colaboración y apoyo mutuo</li> </ul>                       |                                     |
|                                                     |                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                  | Habilidades de aprendizaje    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigación y análisis</li> <li>• Pensamiento crítico</li> <li>• Comunicación efectiva</li> <li>• Adaptabilidad al cambio</li> </ul>                                        |                                     |

## **2.5. Formulación de hipótesis**

### **2.5.1. *Hipótesis general***

Existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

### **2.5.2. *Hipótesis específicas***

Existe relación directa y significativa entre la inspiración y visión el liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

Existe relación directa y significativa entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

Existe relación directa y significativa entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

## **CAPÍTULO III.**

### **Marco metodológico**

#### **3.1. Enfoque de investigación**

El enfoque de la investigación adoptado fue de índole cuantitativa, centrando la indagación en la recopilación y análisis de datos numéricos. Este método riguroso permitió la medición precisa de variables específicas relacionadas con el objeto de estudio, proporcionando una base sólida para la formulación de conclusiones y la identificación de patrones cuantificables. A través de técnicas estadísticas y herramientas de análisis numérico, se buscó objetividad y generalización en la interpretación de los resultados, permitiendo una evaluación cuantitativa de las relaciones entre las variables de interés. La utilización de encuestas, experimentos o análisis de datos secundarios conformaron parte fundamental de esta aproximación, otorgando validez y confiabilidad a los hallazgos obtenidos. Este enfoque cuantitativo, al basarse en datos numéricos, brindó una estructura sólida para el análisis de fenómenos, contribuyendo a la comprensión objetiva y cuantificable de los aspectos investigados.

Según Ñaupas et al. (2018);

Los métodos cuantitativos usan la recopilación y el análisis de datos para responder preguntas de investigación y probar hipótesis formuladas previamente, y se basan en la medición de variables y herramientas de investigación, usan estadísticas descriptivas e inferenciales en el procesamiento estadístico y la prueba de hipótesis; formulación de hipótesis estadísticas, formal diseño sobre tipos de estudio, muestras, etc. (pág. 140)

#### **3.2. Tipo de investigación**

El tipo de investigación fue básica, según Palacios et al. (2016); “La investigación pura, llamada también básica o fundamental, es aquella que se realiza con el objetivo de ampliar el alcance del conocimiento existente como resultado de investigaciones previas. Su finalidad es puramente teórica, cognitiva e intelectual”. (pág. 115)

La investigación básica, también conocida como investigación pura o fundamental, tiene como objetivo principal aumentar la comprensión de un fenómeno sin necesariamente aplicar los resultados a situaciones prácticas o resolver problemas específicos. Se centra en la adquisición de conocimientos teóricos y en la comprensión de principios fundamentales. Este

tipo de investigación contribuye al conocimiento general ya menudo sirve como base para investigaciones aplicadas en el futuro.

### 3.3. Método de investigación

El Método fue Hipotético-Deductivo; “es el modelo de razonamiento que sostiene el método científico. Es el camino de investigación que permite un grado de certeza y confiabilidad en el conocimiento científico”. (Uriarte, 2022, pág. 17)

El objetivo es comprender los fenómenos y producirlos. Para explicar orígenes y causas, otros objetivos son la predicción y el control, que es uno de los usos más importantes y también es sustentada en leyes y teorías científicas.

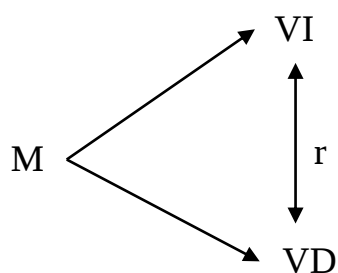
### 3.4. Alcance de investigación (nivel)

El alcance o nivel de la investigación fue Descriptivo-Correlacional, según Hernández y Mendoza (2018) afirma que “la investigación descriptiva tiene como objetivo especificar las propiedades, características y perfiles de la persona, grupo, comunidad, proceso, objeto u otro fenómeno a analizar”. En otras palabras, tienen el único propósito de medir o recopilar información de forma independiente o general sobre los conceptos cambiantes o las oportunidades con las que se relacionan. Su objetivo no es mostrar su relación entre sí.

Asimismo, “El propósito de la investigación correlacional es revelar el grado de asociación o relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto determinado” (Hernández & Mendoza, 2018, pág. 109).

**Figura 1.**

*Esquema de correlación*



Donde:

M = Muestra

VI = Variable Independiente: Liderazgo transformacional

VD = Variable Dependiente: Desempeño académico

r = Correlación entre dichas variables

### **3.5. Diseño de la investigación**

El diseño del estudio fue no experimental, transversal, ya que no se pudo controlar el comportamiento de las variables en la muestra de estudio, por lo que los datos obtenidos no fueron manipulados, sino descritos de la misma forma que en la realidad, según Hernández. y Mendoza (2018), que describe “cómo se puede definir como un estudio que se realizó sin manipulación deliberada de variables. En otras palabras, son estudios en los que las variables independientes se mantienen constantes deliberadamente para ver los efectos en otras variables” (p. 174). “Lo que hacemos en la investigación no empírica es mirar los fenómenos que ocurren en el medio natural para poder analizarlos.

Clasificarlos en transaccionales o laterales. “Están constantemente recopilando datos. Cuando el objetivo es describir variables y analizar su ocurrencia e interrelaciones a lo largo del tiempo. (Hernández & Mendoza, 2018, pág. 176)

### **3.6. Población, muestra, unidad de estudio**

#### **3.6.1. Población de estudio**

Se establecen una población de 32 cadetes de Cuarto Año de Artillería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, Año 2023.

Según Hernández y Mendoza (2018), la población es: “el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p.174).

#### **3.6.2. Muestra de estudio**

Es probabilístico de tipo aleatorio, usando la formula del muestreo:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

|     |      |                          |
|-----|------|--------------------------|
| N = | 32   | Tamaño de la población   |
| Z = | 1.96 | Nivel de confianza (95%) |
| p = | 0.5  | Probabilidad de éxito    |
| q = | 0.5  | Probabilidad de fracaso  |
| d = | 0.05 | Margen de error          |

$$n = \frac{(32) * (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}{(0.05)^2 * (32 - 1) + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}$$

$$n = \frac{30.7328}{1.04}$$

$$n = 29.61$$

30 cadetes de Cuarto Año de Artillería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, Año 2023, dando como resultado a la muestra.

Según Hernández y Mendoza (2018); “Una muestra es la población o subconjunto del universo que te interesa, de la cual se recolectarán los datos relevantes, y debe ser representativa de dicha población (de forma probabilística para que puedas comparar resultados generalizados a la población)”. (pág. 196)

El muestreo fue probabilístico que “subconjuntos de un conjunto en el que todos los elementos tienen la misma posibilidad de ser seleccionados”. (Hernández & Mendoza, 2018, pág. 196)

Y de tipo aleatorio, “es un método de control muy común para asegurar la equivalencia inicial mediante la asignación aleatoria de casos o sujetos a grupos experimentales”. (Hernández & Mendoza, 2018, pág. 161)

### 3.6.3. Unidad de estudio

La unidad de estudio serían los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos que estuvieron involucrados en el estudio.

Una unidad de estudio se refiere a la entidad o elemento que es objeto de análisis en una investigación. Puede ser una persona, un grupo de personas, una organización, una comunidad, un objeto o cualquier otra entidad que se esté estudiando dentro del marco de una investigación.

Según Hernández y Mendoza (2018); “es la unidad de la cual se extraerán los datos o la información final. Frecuentemente son las mismas, pero no siempre”. (pág. 198)

### **3.7. Técnica e instrumento para la recolección de datos**

#### **3.7.1. Técnica de recolección de datos**

Las técnicas de recolección de datos utilizadas en una investigación pueden variar dependiendo de los objetivos de estudio y la naturaleza de la investigación. En el caso de la observación y la encuesta, son dos técnicas comunes utilizadas para recopilar datos en investigaciones.

Encuesta: La encuesta es una técnica de recolección de datos en la que se hacen preguntas estructuradas a los participantes, quienes proporcionan respuestas basadas en su conocimiento, experiencias o actitudes. Las encuestas pueden realizarse en papel, por vía telefónica, por correo electrónico o en línea a través de cuestionarios electrónicos.

Las encuestas son útiles para obtener información cuantitativa y cualitativa sobre las opiniones, actitudes, características demográficas, patrones de comportamiento, preferencias y otros aspectos de una muestra representativa de la población objetivo. Permiten recopilar datos de manera eficiente y obtener una visión general de las respuestas de un grupo de personas. Sin embargo, las encuestas pueden estar sujetas a sesgos de respuesta y deben diseñarse cuidadosamente para obtener datos válidos y confiables.

La encuesta es una de “las técnicas de recolección de datos más utilizadas en el ámbito de las investigaciones. Consiste en la aplicación de un cuestionario a una muestra de personas, con la finalidad de tener un registro de sus opiniones, actitudes y comportamientos” (Machuca, 2022, pág. 7)

#### **3.7.2. Instrumento de recolección de datos**

Instrumento de recolección de datos sería el cuestionario. “Consiste en un conjunto de preguntas sobre una o más variables medibles” (Hernández & Mendoza, 2018, pág. 251), los cuestionarios son una herramienta común en la investigación cuantitativa, ya que permiten

recopilar datos de manera estandarizada y objetiva. Sin embargo, también pueden utilizarse en investigaciones cualitativas, adaptando el formato de las preguntas para obtener respuestas más descriptivas y detalladas.

Un cuestionario con preguntas cerradas es un tipo de instrumento de recolección de datos en el cual se proporcionan opciones de respuesta predefinidas para cada pregunta. Los participantes deben seleccionar una o más opciones de respuesta que mejor se ajusten a su situación o preferencia, “son aquellas que contienen opciones de respuesta previamente delimitadas. Resultan más fáciles de codificar y analizar” (Hernández & Mendoza, 2018, pág. 251).

Utilizando la escala de Likert es un tipo de escala de valoración utilizada en cuestionarios y encuestas para medir el grado de acuerdo o desacuerdo de los participantes con afirmaciones o declaraciones. Esta escala permite capturar la actitud, opinión o percepción de los individuos de una manera cuantitativa.

**Tabla 2.**  
*Diagrama de Likert*

| <b>Totalmente en<br/>desacuerdo</b> | <b>En desacuerdo</b> | <b>Neutral</b> | <b>De acuerdo</b> | <b>Totalmente de<br/>acuerdo</b> |
|-------------------------------------|----------------------|----------------|-------------------|----------------------------------|
| <b>1</b>                            | <b>2</b>             | <b>3</b>       | <b>4</b>          | <b>5</b>                         |

Nota: Escala utilizado en el cuestionario del Anexo 2

Fuente: Desarrollada en 1932 por el sociólogo Rensis Likert

“Se empleo un baremo que es una escala de intervalo, es decir, una tabla para realizar cálculos que describen un conjunto de criterios para medir o evaluar” (Coll, 2020), esta vez se utilizó una regla de tres simple.

Un baremo es una escala o sistema de medida utilizado para evaluar, calificar o clasificar algo de acuerdo con ciertos criterios establecidos. Puede aplicarse en diferentes contextos, como educación, salud, empleo, justicia, entre otros, para determinar puntajes, rangos, categorías o niveles que representen el desempeño, habilidades, competencias o características de un individuo, objeto o fenómeno.

En educación, por ejemplo, un baremo puede ser utilizado para evaluar el nivel de conocimientos de un estudiante en una determinada materia, asignándole una puntuación en función de sus respuestas en un examen.

Es importante que un baremo esté bien definido, sea objetivo, transparente y esté fundamentado en criterios claros y consensuados, para asegurar que la evaluación sea justa y confiable. Además, los baremos pueden ser ajustados o actualizados según sea necesario para reflejar cambios en los estándares, conocimientos o circunstancias.

**Tabla 3.**  
*Baremo*

| Variable / Dimensión              | Escala de calificación (Nivel) | Puntaje |   |    |
|-----------------------------------|--------------------------------|---------|---|----|
| V1: Liderazgo transformacional    | Bajo                           | 12      | < | 28 |
|                                   | Medio                          | 29      | < | 44 |
|                                   | Alto                           | 45      | < | 60 |
| D1: Inspiración y visión          | Bajo                           | 4       | < | 9  |
|                                   | Medio                          | 10      | < | 14 |
|                                   | Alto                           | 15      | < | 20 |
| D2: Consideración individualizada | Bajo                           | 4       | < | 9  |
|                                   | Medio                          | 10      | < | 14 |
|                                   | Alto                           | 15      | < | 20 |
| D3: Estimulación intelectual      | Bajo                           | 4       | < | 9  |
|                                   | Medio                          | 10      | < | 14 |
|                                   | Alto                           | 15      | < | 20 |
| V2: Desempeño académico           | Bajo                           | 12      | < | 28 |
|                                   | Medio                          | 29      | < | 44 |
|                                   | Alto                           | 45      | < | 60 |
| D1: Logro académico               | Bajo                           | 4       | < | 9  |
|                                   | Medio                          | 10      | < | 14 |
|                                   | Alto                           | 15      | < | 20 |
| D2: Actitud hacia el aprendizaje  | Bajo                           | 4       | < | 9  |
|                                   | Medio                          | 10      | < | 14 |
|                                   | Alto                           | 15      | < | 20 |
| D3: Habilidades de aprendizaje    | Bajo                           | 4       | < | 9  |
|                                   | Medio                          | 10      | < | 14 |
|                                   | Alto                           | 15      | < | 20 |

Nota: Puntuación realizado en la base de datos Anexo 5

Fuente: Información recolectado del cuestionario del Anexo 2

### 3.7.3. Validez y confiabilidad de los instrumentos de medición

Para efectos de la validación del instrumento se acudió al “Juicio de Expertos”, para lo cual se sometió el cuestionario de preguntas al análisis de tres profesionales de la Escuela Militar de

Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, con grado de magíster y doctorado cuya apreciación se resumen en el siguiente cuadro y el detalle como anexo.

**Tabla 4.**

*Resultados de la Validación según Expertos*

| N° | EXPERTOS                            | VALORACIÓN CUANTITATIVA |
|----|-------------------------------------|-------------------------|
| 01 | Dra. ANTO RUBIO, MARIA DEL PILAR    | 18                      |
| 02 | Dr. VEGA FIGUEROA, ENVER            | 18                      |
| 03 | Mg. PALACIOS JIMENEZ, JOSE MANFREDO | 17.2                    |
|    | Promedio                            | 17.7                    |

Nota: Instrumento validado

Fuente: Información recolectado del Anexo 8

El documento mereció una apreciación “Aplicable” se hace constar fue el instrumento se sujetó para su mejoramiento a una prueba piloto aplicada a 20 cadetes de Artillería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

Se utilizó el estándar alfa de Cronbach para la confiabilidad. Las relaciones de variables con los coeficientes alfa de Cronbach para verificar la consistencia interna basada en el promedio de las correlaciones entre los elementos para evaluar cuánto (o peor) se mejora la confiabilidad. Si se excluye un artículo específico, se procesó por la aplicación Jamovi. La fórmula establece el nivel de estabilidad y precisión.

**Tabla 5.**

*Criterio de confiabilidad valores*

| Intervalo al que pertenece el coeficiente de Alpha de Cronbach | Valoración de la fiabilidad de los ítems analizados |
|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| “0 < 0.20”                                                     | Muy Baja                                            |
| “0.21 < 0.40”                                                  | Baja                                                |
| “0.41 < 0.60”                                                  | Moderada                                            |
| “0.61 < 0.80”                                                  | Alta                                                |
| “0.81 < 1”                                                     | Muy Alta                                            |

Nota: Este instrumento se utilizó en la prueba piloto de toda la muestra de 20 cadetes

Fuente: Interpretación para el resultado del Alpha de Cronbach

El coeficiente de Alfa de Cronbach, comúnmente conocido como el coeficiente de consistencia interna o simplemente alfa de Cronbach, es una medida estadística utilizada para evaluar la confiabilidad o consistencia de un conjunto de ítems en un cuestionario o escala. Fue desarrollado por el psicólogo Lee Cronbach en 1951.

Este coeficiente varía entre 0 y 1, donde:

- Un valor cercano a 1 indica una alta consistencia interna entre los ítems, lo que sugiere que las preguntas están correlacionadas de manera fuerte y positiva entre sí.
- Un valor cercano a 0 indica una baja consistencia interna, lo que sugiere que las preguntas no están relacionadas de manera fuerte y positiva entre sí.

El coeficiente de alfa de Cronbach se calcula a partir de la correlación media entre los ítems del cuestionario. Si el coeficiente de alfa de Cronbach es mayor a 0.7, generalmente se considera aceptable para indicar una buena consistencia interna.

Es importante señalar que el coeficiente de alfa de Cronbach asume que los ítems miden una sola dimensión o concepto subyacente. Si el cuestionario mide múltiples conceptos o dimensiones diferentes, puede ser más adecuado utilizar otros métodos de análisis de consistencia interna.

## Figura 2.

*Fórmula y datos del coeficiente de Alpha de Cronbach*

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum s^2}{S_T^2} \right]$$

Donde,  
 k = El número de ítems  
 $\sum s^2$  = Sumatoria de varianzas de los ítems.  
 $sT^2$  = Varianza de la suma de los ítems.  
 $\alpha$  = Coeficiente de alfa de Cronbach

Nota: Utilizado para cuestionarios con escalas

Fuente: Revistas UTP

**Tabla 6.**

*Estadísticas de fiabilidad del instrumento de la variable 1*

| Alfa de Cronbach |       |
|------------------|-------|
| escala           | 0.928 |

Nota: Prueba piloto de 20 cadetes del Anexo 4

Fuente: Jamovi

El instrumento tiene una fiabilidad de 0.928 de la variable 1, teniendo una valoración que es muy alta de fiabilidad de consistencia interna sobre respuestas de Escala de Likert.

**Tabla 7.**

*Estadísticas de fiabilidad del instrumento de la variable 2*

| <b>Alfa de Cronbach</b> |       |
|-------------------------|-------|
| escala                  | 0.961 |

Nota: Prueba piloto de 20 cadetes del Anexo 4

Fuente: Jamovi

El instrumento tiene una fiabilidad de 0.961 de la variable 2, teniendo una valoración que es muy alta de fiabilidad de consistencia interna sobre respuestas de Escala de Likert.

### **3.8. Procesamiento y método de análisis de datos**

#### **3.8.1. Técnica para el procesamiento de datos**

Primero: cuando las herramientas de investigación estén listas, el cuestionario de acuerdo con el indicador y el número requerido de copias de estas herramientas.

Segundo: pidiendo permiso al oficial superior encargado de los cadetes.

Tercero: encuestando a los cadetes, Distribuya las boletas dentro de un tiempo de servicio programado de aproximadamente 20 minutos, continúe completando y elimine cualquier pregunta para completar.

Cuarto, el procesamiento de los datos adquiridos con el software Excel.

Quinto, el trabajo estadístico ayuda a obtener datos estadísticos descriptivos e inferenciales. De manera similar, el Jamovi de Shapiro-Wilk realizó una prueba de normalidad en menos de 50 muestras.

Finalmente, de acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad, se determinó que ambas variables eran de orden cualitativo, y las pruebas de estadística inferencial realizadas en este estudio demostraron que eran estadísticamente significativas independientemente de que fueran paramétricas o no, correlacionadas e hipotéticas. La prueba utiliza la correlación resultante para comprobar si el promedio es de un jugador normal a nivel de sala.

### **3.8.2. Método de análisis de datos**

El análisis descriptivo se utilizará para analizar los datos recopilados en la encuesta; Se usará Excel para apoyar la tabulación. Así, se crea una tabla de recurrencia y sus números identificados en las barras, culminando en interpretaciones que afectan a ambos lados (tabla - figura)

Para el análisis inferencial, es posible definir mejor los componentes individuales del fenómeno en estudio; Y el razonamiento inductivo que ayuda a comprobar el comportamiento de los indicadores de la realidad que se estudia a través de determinadas hipótesis. Se utiliza lo siguiente para probar hipótesis: El coeficiente de correlación de Spearman  $\rho$  ( $R_{h0}$ )” es una medida de la correlación (correlación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular, los datos se ordenan y reemplazan en el orden correspondiente. La presencia de datos idénticos debe tenerse en cuenta al realizar el pedido, incluso si son pocos, este caso puede ignorarse.

Un enfoque de vanguardia para probar si el valor observado de  $\rho$  se desvía significativamente de cero (siempre  $-1 \leq \rho \leq 1$ ) utiliza la hipótesis nula de que el  $\rho$  esperado dado Calcula la probabilidad de que sea mayor o igual que prueba de permutación. Este enfoque supera a los métodos tradicionales en la mayoría de los casos. a menos que el conjunto de datos sea demasiado grande y no haya potencia computacional suficiente para generar las permutaciones (poco probable en las computadoras modernas), o sea difícil crear un algoritmo para generar las permutaciones. Un caso particular del problema (aunque estos algoritmos generalmente no son problemáticos).

### **3.9. Aspectos éticos**

En el ámbito de la investigación, los aspectos éticos y asépticos son fundamentales para garantizar la integridad y credibilidad del estudio. La asépsis se refiere a la pureza y limpieza metodológica, mientras que la ética se centra en el respeto hacia los participantes y la honestidad en la obtención y presentación de resultados. Ambos principios son pilares esenciales para asegurar la validez y confiabilidad de la investigación, promoviendo así la búsqueda del conocimiento de manera justa y transparente.

## CAPÍTULO IV.

### Resultados

#### 4.1. Análisis descriptivo

Resultados en base al Objetivo General: Liderazgo transformacional y desempeño académico

**Tabla 8.**  
*Liderazgo transformacional y conservación del medio*

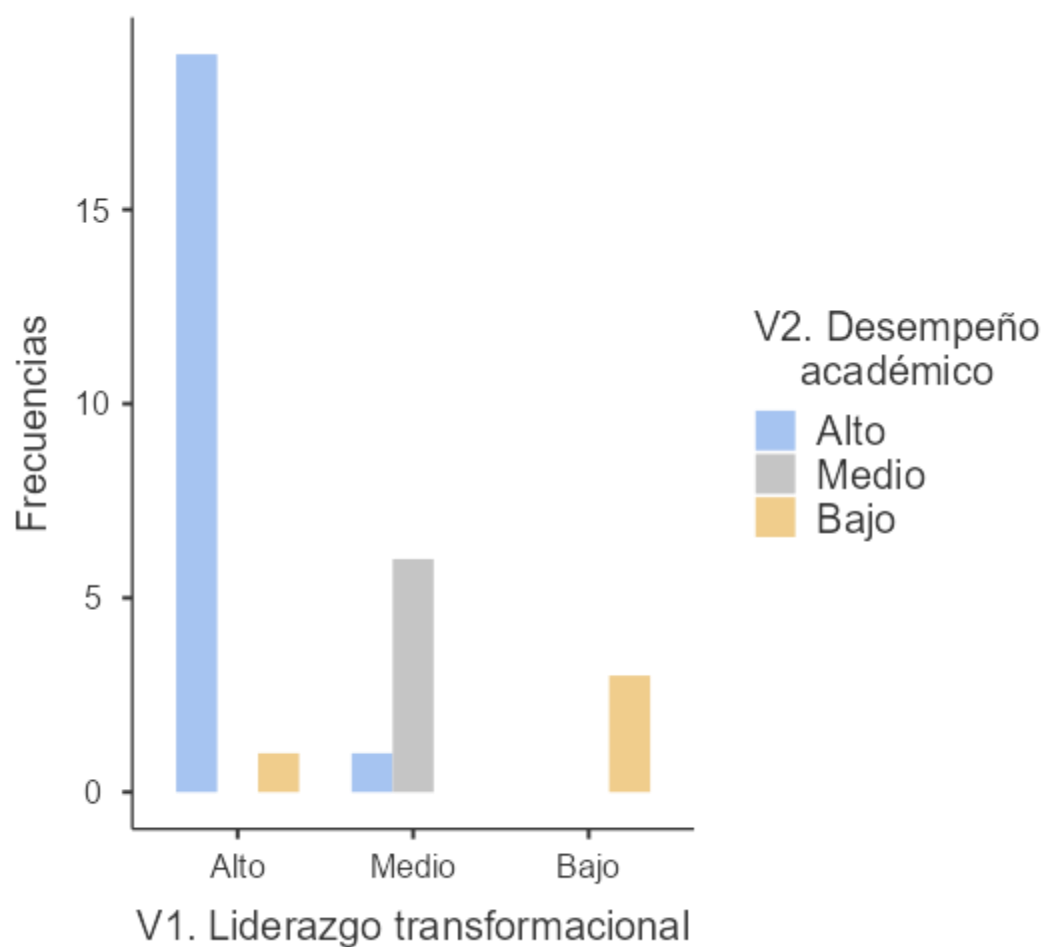
| V1. Liderazgo transformacional |             | V2. Desempeño académico |        |        |         |
|--------------------------------|-------------|-------------------------|--------|--------|---------|
|                                |             | Alto                    | Medio  | Bajo   | Total   |
| Alto                           | Observado   | 19                      | 0      | 1      | 20      |
|                                | % del total | 63.3 %                  | 0.0 %  | 3.3 %  | 66.7 %  |
| Medio                          | Observado   | 1                       | 6      | 0      | 7       |
|                                | % del total | 3.3 %                   | 20.0 % | 0.0 %  | 23.3 %  |
| Bajo                           | Observado   | 0                       | 0      | 3      | 3       |
|                                | % del total | 0.0 %                   | 0.0 %  | 10.0 % | 10.0 %  |
| Total                          | Observado   | 20                      | 6      | 4      | 30      |
|                                | % del total | 66.7 %                  | 20.0 % | 13.3 % | 100.0 % |

Nota: Tabla de contingencia realizado con la base de datos del Anexo 5

Fuente: Jamovi

**Interpretación del OG:** Mediante la Tabla 8 y en la Figura 3, el 63.3% (19/30) de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año señalaron un nivel alto con el liderazgo transformacional y el desempeño académico. Por otro lado, existe un mínimo del 3.3% (1/30) de un nivel alto y medio con el liderazgo transformacional y un nivel alto y bajo con el desempeño académico.

**Figura 3.**  
*Liderazgo transformacional y conservación del medio*



Nota: Tabla de contingencia realizado con la base de datos del Anexo 5

Fuente: Jamovi

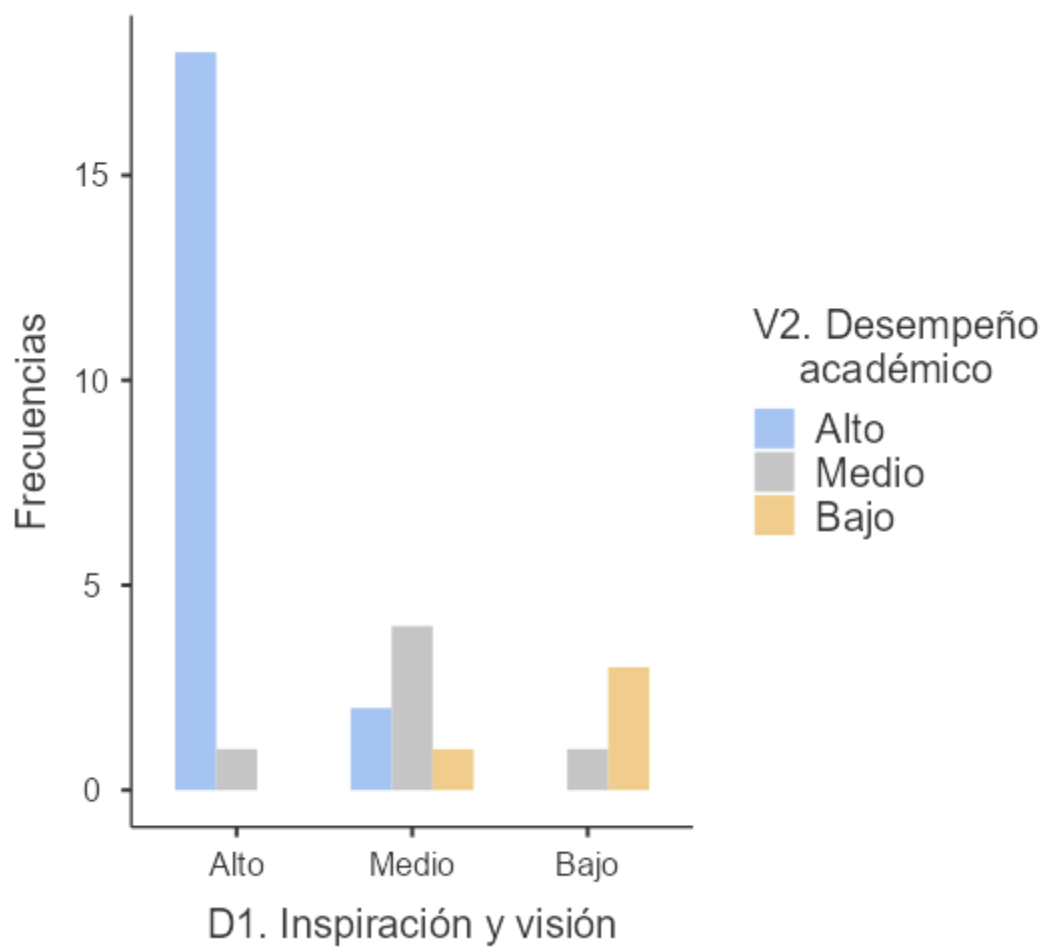
Resultados en base al Objetivo Específico 1: Inspiración y visión y desempeño académico.

**Tabla 9.**  
*Inspiración y visión y desempeño académico*

| D1. Inspiración y visión |             | V2. Desempeño académico |        |        |         |
|--------------------------|-------------|-------------------------|--------|--------|---------|
|                          |             | Alto                    | Medio  | Bajo   | Total   |
| Alto                     | Observado   | 18                      | 1      | 0      | 19      |
|                          | % del total | 60.0 %                  | 3.3 %  | 0.0 %  | 63.3 %  |
| Medio                    | Observado   | 2                       | 4      | 1      | 7       |
|                          | % del total | 6.7 %                   | 13.3 % | 3.3 %  | 23.3 %  |
| Bajo                     | Observado   | 0                       | 1      | 3      | 4       |
|                          | % del total | 0.0 %                   | 3.3 %  | 10.0 % | 13.3 %  |
| Total                    | Observado   | 20                      | 6      | 4      | 30      |
|                          | % del total | 66.7 %                  | 20.0 % | 13.3 % | 100.0 % |

Nota: Tabla de contingencia realizado con la base de datos del Anexo 5  
Fuente: Jamovi

**Interpretación del OE1:** Mediante la Tabla 9 y en la Figura 4, el 60.0% (18/30) de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año señalaron un nivel alto con la inspiración y visión liderazgo transformacional y el desempeño académico. Por otro lado, existe un mínimo del 3.3% (1/30) de un nivel alto, medio y bajo con la inspiración y visión liderazgo transformacional y un nivel medio y bajo con el desempeño académico.

**Figura 4.***Inspiración y visión y desempeño académico*

Nota: Tabla de contingencia realizado con la base de datos del Anexo 5

Fuente: Jamovi

Resultados en base al Objetivo Específico 2: Consideración individualizada y desempeño académico.

**Tabla 10.**

*Consideración individualizada y desempeño académico*

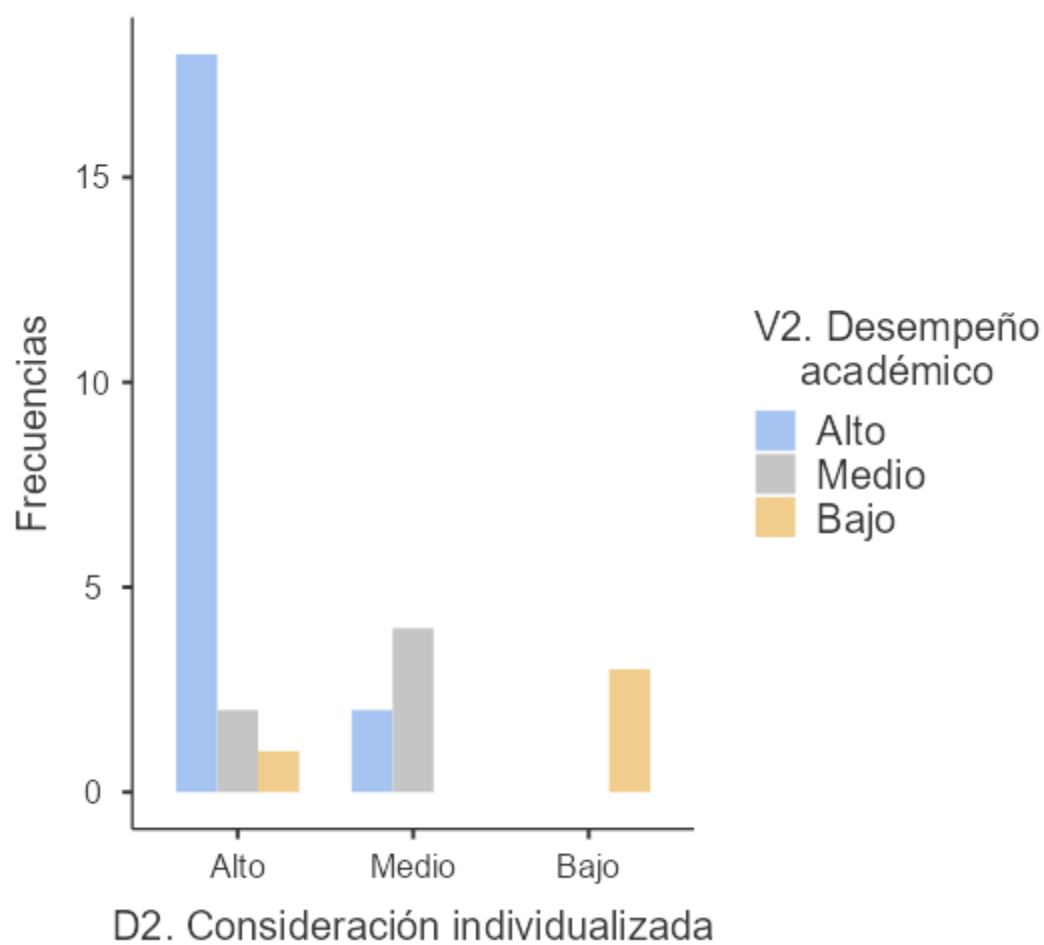
| D2. Consideración individualizada |             | V2. Desempeño académico |        |        |         |
|-----------------------------------|-------------|-------------------------|--------|--------|---------|
|                                   |             | Alto                    | Medio  | Bajo   | Total   |
| Alto                              | Observado   | 18                      | 2      | 1      | 21      |
|                                   | % del total | 60.0 %                  | 6.7 %  | 3.3 %  | 70.0 %  |
| Medio                             | Observado   | 2                       | 4      | 0      | 6       |
|                                   | % del total | 6.7 %                   | 13.3 % | 0.0 %  | 20.0 %  |
| Bajo                              | Observado   | 0                       | 0      | 3      | 3       |
|                                   | % del total | 0.0 %                   | 0.0 %  | 10.0 % | 10.0 %  |
| Total                             | Observado   | 20                      | 6      | 4      | 30      |
|                                   | % del total | 66.7 %                  | 20.0 % | 13.3 % | 100.0 % |

Nota: Tabla de contingencia realizado con la base de datos del Anexo 5

Fuente: Jamovi

**Interpretación del OE2:** Mediante la Tabla 10 y en la Figura 5, el 60.0% (18/30) de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año señalaron un nivel alto con la consideración individualizada del liderazgo transformacional y el desempeño académico. Por otro lado, existe un mínimo del 3.3% (1/30) de un nivel alto con la consideración individualizada del liderazgo transformacional y un nivel bajo con el desempeño académico.

**Figura 5.**  
*Consideración individualizada y desempeño académico*



Nota: Tabla de contingencia realizado con la base de datos del Anexo 5  
 Fuente: Jamovi

Resultados en base al Objetivo Específico 3: Estimulación intelectual y desempeño académico.

**Tabla 11.**  
*Estimulación intelectual y desempeño académico*

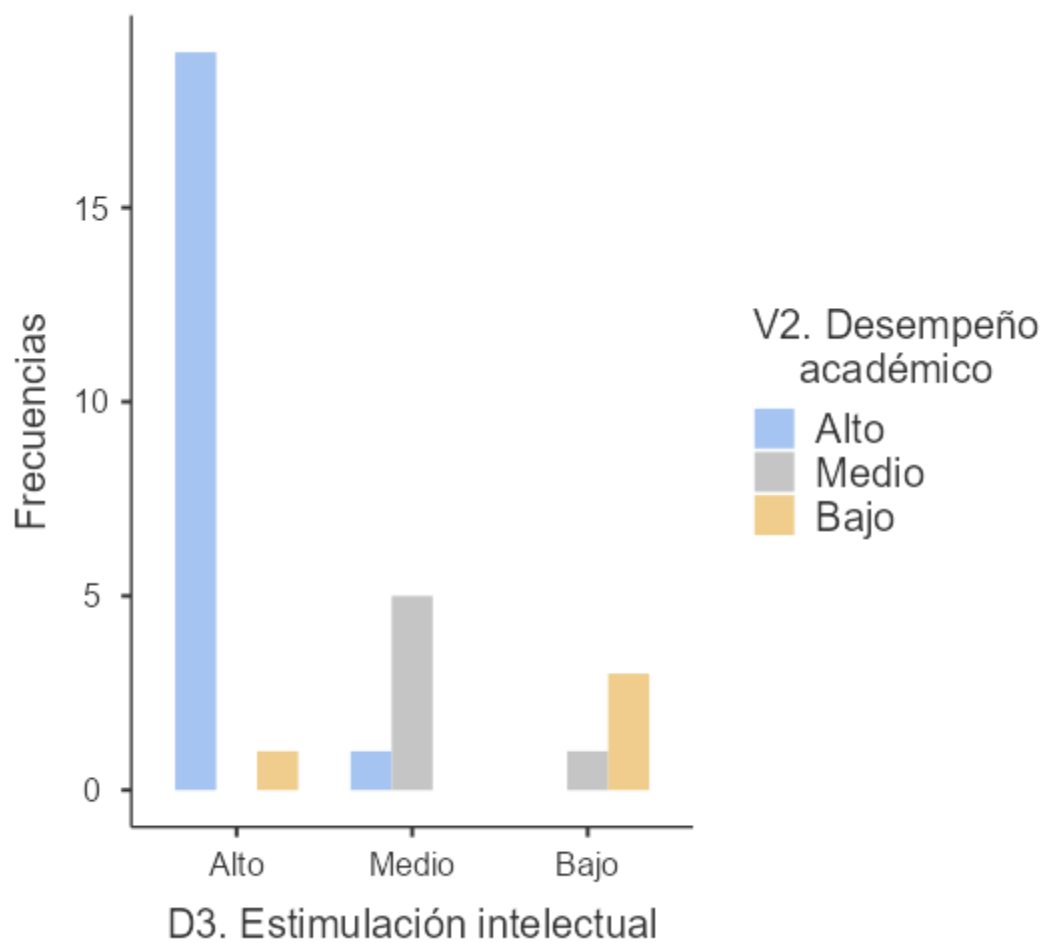
| D3. Estimulación intelectual |             | V2. Desempeño académico |        |        |         |
|------------------------------|-------------|-------------------------|--------|--------|---------|
|                              |             | Alto                    | Medio  | Bajo   | Total   |
| Alto                         | Observado   | 19                      | 0      | 1      | 20      |
|                              | % del total | 63.3 %                  | 0.0 %  | 3.3 %  | 66.7 %  |
| Medio                        | Observado   | 1                       | 5      | 0      | 6       |
|                              | % del total | 3.3 %                   | 16.7 % | 0.0 %  | 20.0 %  |
| Bajo                         | Observado   | 0                       | 1      | 3      | 4       |
|                              | % del total | 0.0 %                   | 3.3 %  | 10.0 % | 13.3 %  |
| Total                        | Observado   | 20                      | 6      | 4      | 30      |
|                              | % del total | 66.7 %                  | 20.0 % | 13.3 % | 100.0 % |

Nota: Tabla de contingencia realizado con la base de datos del Anexo 5

Fuente: Jamovi

**Interpretación del OE3:** Mediante la Tabla 11 y en la Figura 6, el 63.3% (19/30) de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año señalaron un nivel alto con la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el desempeño académico. Por otro lado, existe un mínimo del 3.3% (1/30) de un nivel alto, medio y bajo con la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y un nivel alto, medio y bajo con el desempeño académico.

**Figura 6.**  
*Estimulación intelectual y desempeño académico*



Nota: Tabla de contingencia realizado con la base de datos del Anexo 5  
 Fuente: Jamovi

## 4.2. Análisis inferencial

### 4.2.1. Prueba de normalidad

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

**Tabla 12.**  
*Pruebas de Normalidad*

|                                   | W     | p      |
|-----------------------------------|-------|--------|
| V1: Liderazgo transformacional    | 0.894 | 0.006  |
| D1: Inspiración y visión          | 0.902 | 0.009  |
| D2: Consideración individualizada | 0.910 | 0.015  |
| D3: Estimulación intelectual      | 0.889 | 0.005  |
| V2: Desempeño académico           | 0.840 | < .001 |

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

**Interpretación:** La prueba de normalidad evidenciada en el Tabla 12, muestra que los datos no se encuentran normalmente distribuidos, de acuerdo con la prueba Shapiro-Wilk, que se utiliza para muestras menores a 50, ello debido a que la Sig. es menor a 0.05, es decir el P-valoré  $< 0.05$ ; lo que nos permite concluir que las variables presentan una distribución no normal por lo cual se efectúa el siguiente estadístico de correlación de Spearman.

El coeficiente de correlación de Spearman,  $\rho$  ( $R_{h0}$ ) “es una medida de la correlación (la asociación o interdependencia) entre dos variables aleatorias continuas. Para calcular  $\rho$ , los datos son ordenados y reemplazados por su respectivo orden”.

El estadístico  $\rho$  viene dado por la expresión:

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

Donde “D” es la diferencia entre los correspondientes estadísticos de orden de x - y. “N” es el número de parejas.

Se tiene que considerar la existencia de datos idénticos a la hora de ordenarlos, aunque si éstos son pocos, se puede ignorar tal circunstancia

La aproximación moderna al problema de averiguar si un valor observado de  $\rho$  es significativamente diferente de cero (siempre tendremos  $-1 \leq \rho \leq 1$ ) es calcular la probabilidad de que sea mayor o igual que el  $\rho$  esperado, dada la hipótesis nula, utilizando un test de permutación. Esta aproximación es casi siempre superior a los métodos tradicionales, a no ser que el conjunto de datos sea tan grande que la potencia informática no sea suficiente para generar permutaciones (poco probable con la informática moderna), o a no ser que sea difícil crear un algoritmo para crear permutaciones que sean lógicas bajo la hipótesis nula en el caso particular de que se trate (aunque normalmente estos algoritmos no ofrecen dificultad).

**Tabla 13.**

*Escala de interpretación para la correlación de Spearman*

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

Nota: Interpretación de las pruebas de hipótesis

Fuente: Scielo

#### 4.2.2. Contrastación de la Hipótesis General (HG)

##### Paso 1.

HG<sub>a</sub> : Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

HG<sub>0</sub> : No existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

##### Paso 2.

El nivel de significancia, representado como  $\alpha$ , es igual a 0.05, lo que equivale al 5%

##### Paso 3.

La prueba estadística y el nivel de relación de Spearman.

**Tabla 14.**

*Prueba de correlación de Spearman de la hipótesis general*

|                                |                 | V1: Liderazgo transformacional | V2: Desempeño académico |
|--------------------------------|-----------------|--------------------------------|-------------------------|
| V1: Liderazgo transformacional | Rho de Spearman | —                              | 0.801                   |
|                                | valor p         | —                              | < .001                  |
|                                | N               | —                              | 30                      |
| V2: Desempeño académico        | Rho de Spearman | 0.801                          | —                       |
|                                | valor p         | < .001                         | —                       |
|                                | N               | 30                             | —                       |

Nota: Información realizada con la base de datos del Anexo 5

Fuente: Jamovi

**Interpretación:** Como el coeficiente de Rh0 de Spearman es 0.801, existe una correlación positiva alta. Además, el nivel de significancia es 0.001 es menor que 0.05 (0.001 < 0.05).

**Paso 4.**

La regla de decisión es la siguiente:

- Rechazar  $H_0$  si sig ( $\rho$ -valor) es menor que 0.05.
- Aceptar  $H_0$  si sig ( $\rho$ -valor) es mayor que 0.05.

**Paso 5.**

Decisión estadística. Si  $0.000 > 0.05$ . Aceptar  $H_0$

**Paso 6.**

Conclusión: se rechaza la hipótesis general nula y se acepta la hipótesis general alterna, esto indica que si existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

### 4.2.3. Contrastación de la Hipótesis Específica 1 (HE1)

#### Paso 1.

HE1<sub>a</sub> : Existe una relación directa y significativa entre la inspiración y visión el liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

HE1<sub>0</sub> : No existe una relación directa y significativa entre la inspiración y visión el liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

#### Paso 2.

El nivel de significancia, representado como  $\alpha$ , es igual a 0.05, lo que equivale al 5%

#### Paso 3.

La prueba estadística y el nivel de relación de Spearman.

#### Tabla 15.

*Prueba de correlación de Spearman de la Hipótesis Específica 1*

|                            |                    | D1: Inspiración y<br>visión | V2: Desempeño<br>académico |
|----------------------------|--------------------|-----------------------------|----------------------------|
| D1: Inspiración y visión   | Rho de<br>Spearman | —                           | 0.778                      |
|                            | valor p            | —                           | < .001                     |
|                            | N                  | —                           | 30                         |
| V2: Desempeño<br>académico | Rho de<br>Spearman | 0.778                       | —                          |
|                            | valor p            | < .001                      | —                          |
|                            | N                  | 30                          | —                          |

Nota: Información realizada con la base de datos del Anexo 5

Fuente: Jamovi

**Interpretación:** Como el coeficiente de  $R_{h0}$  de Spearman es 0.778, existe una correlación positiva alta. Además, el nivel de significancia es 0.001 es menor que 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ).

**Paso 4.**

La regla de decisión es la siguiente:

- Rechazar  $H_0$  si sig ( $\rho$ -valor) es menor que 0.05.
- Aceptar  $H_0$  si sig ( $\rho$ -valor) es mayor que 0.05.

**Paso 5.**

Decisión estadística. Si  $0.000 > 0.05$ . Aceptar  $H_0$

**Paso 6.**

Conclusión: se rechaza la hipótesis Específica 1 nula y se acepta la hipótesis Específica 1 alterna, esto indica que si existe una relación directa y significativa entre la inspiración y visión el liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

#### 4.2.4. Contrastación de la Hipótesis Específica 2 (HE2)

##### Paso 1.

HE2<sub>a</sub> : Existe una relación directa y significativa entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

HE2<sub>0</sub> : No existe una relación directa y significativa entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

##### Paso 2.

El nivel de significancia, representado como  $\alpha$ , es igual a 0.05, lo que equivale al 5%

##### Paso 3.

La prueba estadística y el nivel de relación de Spearman.

##### Tabla 16.

*Prueba de correlación de Spearman de la Hipótesis Específica 2*

|                                   |                 | D2: Consideración individualizada | V2: Desempeño académico |
|-----------------------------------|-----------------|-----------------------------------|-------------------------|
| D2: Consideración individualizada | Rho de Spearman | —                                 | 0.760                   |
|                                   | valor p         | —                                 | < .001                  |
|                                   | N               | —                                 | 30                      |
| V2: Desempeño académico           | Rho de Spearman | 0.760                             | —                       |
|                                   | valor p         | < .001                            | —                       |
|                                   | N               | 30                                | —                       |

Nota: Información realizada con la base de datos del Anexo 5

Fuente: Jamovi

**Interpretación:** Como el coeficiente de  $R_{h0}$  de Spearman es 0.760, existe una correlación positiva alta. Además, el nivel de significancia es 0.001 es menor que 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ).

**Paso 4.**

La regla de decisión es la siguiente:

- Rechazar  $H_0$  si sig ( $\rho$ -valor) es menor que 0.05.
- Aceptar  $H_0$  si sig ( $\rho$ -valor) es mayor que 0.05.

**Paso 5.**

Decisión estadística. Si  $0.000 > 0.05$ . Aceptar  $H_0$

**Paso 6.**

Conclusión: se rechaza la hipótesis Específica 2 nula y se acepta la hipótesis Específica 2 alterna, esto indica que si existe una relación directa y significativa entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

#### 4.2.5. Contrastación de la Hipótesis Específica 3 (HE3)

##### Paso 1.

HE3<sub>a</sub> : Existe una relación directa y significativa entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

HE3<sub>0</sub> : No existe una relación directa y significativa entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

##### Paso 2.

El nivel de significancia, representado como  $\alpha$ , es igual a 0.05, lo que equivale al 5%

##### Paso 3.

La prueba estadística y el nivel de relación de Spearman.

##### Tabla 17.

*Prueba de correlación de Spearman de la Hipótesis Específica 3*

|                                 |                    | D3: Estimulación<br>intelectual | V2: Desempeño<br>académico |
|---------------------------------|--------------------|---------------------------------|----------------------------|
| D3: Estimulación<br>intelectual | Rho de<br>Spearman | —                               | 0.813                      |
|                                 | valor p            | —                               | < .001                     |
|                                 | N                  | —                               | 30                         |
| V2: Desempeño<br>académico      | Rho de<br>Spearman | 0.813                           | —                          |
|                                 | valor p            | < .001                          | —                          |
|                                 | N                  | 30                              | —                          |

Nota: Información realizada con la base de datos del Anexo 5

Fuente: Jamovi

**Interpretación:** Como el coeficiente de  $R_{h0}$  de Spearman es 0.716, existe una correlación positiva alta. Además, el nivel de significancia es 0.001 es menor que 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ).

**Paso 4.**

La regla de decisión es la siguiente:

- Rechazar  $H_0$  si sig ( $\rho$ -valor) es menor que 0.05.
- Aceptar  $H_0$  si sig ( $\rho$ -valor) es mayor que 0.05.

**Paso 5.**

Decisión estadística. Si  $0.000 > 0.05$ . Aceptar  $H_0$

**Paso 6.**

Conclusión: se rechaza la hipótesis Específica 3 nula y se acepta la hipótesis Específica 3 alterna, esto indica que si existe una relación directa y significativa entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

## CAPÍTULO V.

### Discusión de resultados

Esta investigación tuvo como hipótesis general: Existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023. Según lo revelado por los resultados, se halló que el 63.3% (19/30) de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año señalaron un nivel alto con el liderazgo transformacional y el desempeño académico. Por otro lado, existe un mínimo del 3.3% (1/30) de un nivel alto y medio con el liderazgo transformacional y un nivel alto y bajo con el desempeño académico.

Además, según los resultados se puede observar que hay una relación directa ya que tienen un coeficiente de  $R_{ho}$  de Spearman es 0.801, existe una correlación positiva alta. Además, el nivel de significancia es 0.001 es menor que 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ); por lo tanto, se rechaza la hipótesis general nula y se acepta la hipótesis general alterna, esto indica que si existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023. Con esto se puede entender que si hay más liderazgo transformacional se puede mejorar el desempeño académico en los cadetes de Artillería.

Concuerda con la investigación de Naula (2023), en su tesis de maestría en la Universidad Tecnológica Indoamérica en Ecuador, examina el liderazgo transformacional en la mediación pedagógica entre docentes y estudiantes. Los resultados indicaron que el liderazgo transformacional generó un aumento en la motivación y compromiso del personal docente, así como una mayor lealtad y continuidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje. Estos resultados respaldan la idea de que un liderazgo transformacional puede tener un impacto positivo en el compromiso y la motivación, aspectos fundamentales también identificados en la presente investigación.

De manera similar, Plata (2022), en su tesis de maestría en la Universidad Internacional del Ecuador, exploró cómo el estilo de liderazgo organizacional influye en la satisfacción laboral. Los resultados revelaron una evaluación positiva y significativa entre el estilo de

liderazgo de los directivos y la satisfacción laboral de los colaboradores. Este hallazgo es coherente con los resultados de la presente investigación, que también encuentra una relación positiva entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico. Ambos estudios resaltan la importancia de un liderazgo efectivo en la mejora de resultados y la satisfacción en entornos laborales y educativos.

Delgado (2022), en su tesis de licenciatura en la Universidad de Cuenca en Ecuador, analizó los estilos de liderazgo y su impacto en el desempeño laboral de los participantes del Programa de Formación en Liderazgo para la Transformación. Sus resultados mostraron que el liderazgo transformacional fue mayormente practicado por los participantes y correlacionó positivamente con el desempeño laboral. Este hallazgo respalda la idea de que el liderazgo transformacional no solo es beneficioso en contextos educativos, como se observa en la presente investigación, sino que también puede influir positivamente en el desempeño laboral en otros ámbitos.

Esta investigación tuvo como hipótesis específica 1: Existe una relación directa y significativa entre la inspiración y visión el liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023. Según lo revelado por los resultados, se halló que el 60.0% (18/30) de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año señalaron un nivel alto con la inspiración y visión liderazgo transformacional y el desempeño académico. Por otro lado, existe un mínimo del 3.3% (1/30) de un nivel alto, medio y bajo con la inspiración y visión liderazgo transformacional y un nivel medio y bajo con el desempeño académico.

Además, según los resultados se puede observar que hay una relación directa ya que tienen un coeficiente de  $R_{ho}$  de Spearman es 0.778, existe una correlación positiva alta. Además, el nivel de significancia es 0.001 es menor que 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ); por lo tanto, se rechaza la hipótesis específica 1 nula y se acepta la hipótesis específica 1 alterna, esto indica que si existe una relación directa y significativa entre la inspiración y visión el liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023. Con esto se puede entender que si se da a conocer la inspiración y visión liderazgo transformacional se puede mejorar el desempeño académico en los cadetes de Artillería.

Se alinean con hallazgos similares en investigaciones previas. Guevara (2019), en su tesis de licenciatura en la Universidad Señor de Sipán, examina la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón EIRL Lambayeque. Los resultados revelaron que un aumento en el liderazgo transformacional se asoció con un mejor desempeño laboral. Este estudio, aunque enfocado en un entorno laboral, respalda la idea de que el liderazgo transformacional puede influir positivamente en los resultados, ya sea en el ámbito militar o laboral.

Límaco (2021), en su tesis de maestría en la Universidad San Martín Porres, exploró la relación entre el liderazgo transformacional y los hábitos de estudio en estudiantes de posgrado. Los resultados demostraron una asociación estadísticamente significativa entre el liderazgo transformacional y los hábitos de estudio, destacando la influencia positiva del liderazgo en el desempeño académico. Aunque el contexto difiere al ser en estudiantes de posgrado, la relación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento académico es coherente con los hallazgos actuales en el ámbito militar.

Zevallos (2021), en su tesis de maestría en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, investigó la estrecha relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente en instituciones educativas. Este estudio subraya la importancia del liderazgo transformacional en la mejora del desempeño en el ámbito educativo. Aunque se centra en docentes, la clasificación positiva entre liderazgo transformacional y rendimiento laboral es relevante para la comprensión de cómo este tipo de liderazgo puede influir positivamente en diferentes contextos, incluido el militar.

Esta investigación tuvo como hipótesis específica 2: Existe una relación directa y significativa entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023. Según lo revelado por los resultados, se halló que el 60.0% (18/30) de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año señalaron un nivel alto con la consideración individualizada del liderazgo transformacional y el desempeño académico. Por otro lado, existe un mínimo del 3.3% (1/30) de un nivel alto con la consideración individualizada del liderazgo transformacional y un nivel bajo con el desempeño académico.

Además, según los resultados se puede observar que hay una relación directa ya que tienen un coeficiente de  $R_{h0}$  de Spearman es 0.760, existe una correlación positiva alta. Además, el nivel de significancia es 0.001 es menor que 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ); por lo tanto, se rechaza la hipótesis específica 2 nula y se acepta la hipótesis específica 2 alterna, esto indica que si existe una relación directa y significativa entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023. Con esto se puede entender que si se da a conocer las Consideración individualizada se puede mejorar el desempeño académico en los cadetes de Artillería.

Plata (2022), en su tesis de maestría realizada en la Universidad Internacional del Ecuador, se enfocó en determinar cómo el estilo de liderazgo organizacional influye en la satisfacción laboral. Aunque el contexto es diferente, la investigación reveló una compensación positiva y significativa entre el estilo de liderazgo de los directivos y la satisfacción laboral de los colaboradores. Este hallazgo sugiere que la consideración individualizada y la atención a las necesidades de los colaboradores pueden influir positivamente en su desempeño, siendo un punto relevante para la presente investigación.

Delgado (2022), en su tesis de licenciatura en la Universidad de Cuenca, analizó los estilos de liderazgo y su impacto en el desempeño laboral. Los resultados indicaron que el liderazgo transformacional, caracterizado por la atención individualizada, mostró una alta competitividad con el desempeño laboral de los participantes. Aunque el contexto es diferente, los resultados respaldan la idea de que la consideración individualizada en el liderazgo puede tener un impacto positivo en el rendimiento.

Yábar (2023), en su tesis de maestría en la Universidad San Martín de Porres, determinó la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente. Los resultados demostraron una clasificación positiva y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente. Aunque la población de estudio es diferente, la relación entre la consideración individualizada y el rendimiento se refleja en este estudio.

Esta investigación tuvo como hipótesis específica 3: Existe una relación directa y significativa entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de

Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023. Según lo revelado por los resultados, se halló que el 63.3% (19/30) de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año señalaron un nivel alto con la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el desempeño académico. Por otro lado, existe un mínimo del 3.3% (1/30) de un nivel alto, medio y bajo con la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y un nivel alto, medio y bajo con el desempeño académico.

Además, según los resultados se puede observar que hay una relación directa ya que tienen un coeficiente de  $R_{h0}$  de Spearman es 0.716, existe una correlación positiva alta. Además, el nivel de significancia es 0.001 es menor que 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ); por lo tanto, se rechaza la hipótesis específica 3 nula y se acepta la hipótesis específica 3 alterna, esto indica que si existe una relación directa y significativa entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023. Con esto se puede entender que si se da a conocer la estimulación intelectual del liderazgo transformacional se puede mejorar el desempeño académico en los cadetes de Artillería.

Guevara (2019), en su tesis de licenciatura realizada en la Universidad Señor de Sipán, buscó determinar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral en la Piladora de Arroz El Marañón EIRL en Lambayeque. Aunque el contexto es diferente, los resultados mostraron una relación positiva entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral. Este hallazgo sugiere que la estimulación intelectual del liderazgo transformacional puede influir positivamente en diferentes ámbitos, incluido el rendimiento académico.

Por último, Alquipa (2021), en su tesis de licenciatura en la Universidad Autónoma de Ica, buscó la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente, según la percepción de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación en la UTEA - Abancay durante el periodo 2020. Aunque el contexto es diferente, los resultados demostraron una clasificación positiva significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente. Esto respalda la idea de que la estimulación intelectual del liderazgo transformacional puede contribuir a un mejor desempeño, tanto en el ámbito laboral como en el académico.

## Conclusiones

1. Con respecto al objetivo general si existe una relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023; por lo tanto, se ha obtenido que el coeficiente de Rh0 de Spearman es 0.801, existe una correlación positiva alta. Además, el nivel de significancia es 0.001 es menor que 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ). Esto sugiere que el liderazgo transformacional, caracterizado por su capacidad para inspirar, motivar y estimular el desarrollo, está intrínsecamente vinculado a un mejor rendimiento académico en el contexto militar de la Escuela.
2. Al objetivo específico 1 si existe una relación directa y significativa entre la inspiración y visión el liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023; por lo tanto, se ha obtenido que el coeficiente de Rh0 de Spearman es 0.778, existe una correlación positiva alta. Además, el nivel de significancia es 0.001 es menor que 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ). La calificación positiva alta y significativa, junto con el rechazo de la hipótesis nula, refuerza la idea de que la inspiración y visión del liderazgo transformacional contribuyen significativamente a mejorar el desempeño académico.
3. Al objetivo específico 2 si existe una relación directa y significativa entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023; por lo tanto, se ha obtenido que el coeficiente de Rh0 de Spearman es 0.760, existe una correlación positiva alta. Además, el nivel de significancia es 0.001 es menor que 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ). La evaluación positiva alta y significativa, junto con el rechazo de la hipótesis nula, respalda la conclusión de que la consideración individualizada es un factor clave para mejorar el desempeño académico.

4. Al objetivo específico 3 si existe una relación directa y significativa entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023; por lo tanto, se ha obtenido que el coeficiente de  $R_{h0}$  de Spearman es 0.716, existe una correlación positiva alta. Además, el nivel de significancia es 0.001 es menor que 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ). La estimulación positiva alta y significativa, respaldada por el rechazo de la hipótesis nula, subraya la importancia de la estimulación intelectual como elemento facilitador para el éxito académico.

## **Recomendaciones**

1. Que el Señor General de Brigada Director de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, se recomienda implementar programas de capacitación y desarrollo para los líderes militares, centrándose en las habilidades específicas asociadas con el liderazgo transformacional, como la capacidad de inspirar, motivar y estimular el desarrollo individual y colectivo. Además, se puede establecer un sistema de retroalimentación que permita a los líderes evaluar continuamente su desempeño en estas áreas y ajustar sus estrategias de liderazgo en consecuencia. La promoción de una cultura organizacional que valore y fomente el liderazgo transformacional contribuirá no solo al mejor desempeño académico de los cadetes sino también al desarrollo integral de los futuros líderes militares.

2. Que el Señor General de Brigada Director de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, se recomienda que los líderes militares mejoren sus habilidades para comunicar una visión clara e inspiradora. Esto podría lograrse a través de talleres y entrenamientos específicos que abordan técnicas de comunicación efectiva, estrategias para inspirar a otros y la formulación de una visión compartida. Asimismo, se sugiere la implementación de prácticas que fomenten la conexión emocional entre los líderes y los cadetes, fortaleciendo así la inspiración motivadora. Integrar estos aspectos en el desarrollo profesional continuo de los líderes contribuirá a maximizar el impacto positivo del liderazgo transformacional en el desempeño académico de los cadetes.

3. Que el Señor General de Brigada Director de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, se recomienda enfocarse en estrategias que promuevan un trato personalizado hacia los cadetes. Esto podría incluir la implementación de programas de mentoría, sesiones regulares de retroalimentación individual y la creación de un entorno que fomente el diálogo abierto y la participación activa. La formación de líderes para reconocer las necesidades individuales de los cadetes y adaptar su liderazgo en consecuencia es esencial. Establecer una cultura organizacional que valore la consideración individualizada como un

componente integral del liderazgo transformacional fortalecerá la conexión entre líderes y cadetes, impactando positivamente en el desempeño académico y el bienestar general.

4. Que el Señor General de Brigada Director de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, se recomienda implementar prácticas que fomenten el pensamiento crítico y la creatividad en la Escuela Militar de Chorrillos. Esto podría lograrse a través de la incorporación de métodos educativos innovadores, proyectos de investigación y actividades que desafíen las suposiciones convencionales. Además, se sugiere facilitar el acceso a recursos que estimulen el aprendizaje autodirigido y la exploración intelectual. La capacitación continua de los líderes en métodos pedagógicos que promuevan la estimulación intelectual y la creatividad contribuirá a mantener un entorno académico dinámico y enriquecedor.

### Referencias bibliográficas

- Academia Gemtek. (12 de julio de 2022). *¿Qué Es El Liderazgo Inspiracional?*  
<https://academiagemtek.mx/que-es-el-liderazgo-inspiracional/>
- Aiteco. (11 de mayo de 2018). *Teoría del Establecimiento de Metas: Transformando Objetivos en Acción*. <https://www.aiteco.com/establecimiento-de-metas/>
- Alcaide, L. (2018). *Liderazgo instruccional y transformacional en los procesos de mejora en establecimientos educacionales en Santiago de Chile*. [Tesis de Doctorado], Pontificia Universidad Católica de Chile.  
<https://repositorio.uc.cl/server/api/core/bitstreams/a6b01fe7-3057-43f8-8a9e-7bf3f8417d03/content>
- Alquipa, G. (2021). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la escuela profesional de educación de la Universidad Tecnológica de los Andes Abancay - 2020*. [Tesis de Licenciatura], Universidad Autónoma de Ica.  
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1742/1/Gabriel%20Aiquipa%20Aiquipa.pdf>
- Berlinski, S. (05 de marzo de 2019). *Persevera y triunfarás: La enseñanza de determinación y paciencia como herramientas para el éxito escolar*. <https://blogs.iadb.org/ideas-que-cuentan/es/persevera-y-triunfaras-la-ensenanza-de-determinacion-y-paciencia-como-herramientas-para-el-exito-escolar/>
- Briceño, G. (20 de julio de 2021). *Aprendizaje basado en la investigación: estrategia educativa para el desarrollo de competencias*. <https://www.aucal.edu/blog/servicios-sociales-comunidad/aprendizaje-basado-en-la-investigacion-estrategia-educativa-para-el-desarrollo-de-competencias/>
- Briceño, G. (18 de noviembre de 2021). *Aprendizaje colaborativo: la importancia del apoyo entre los estudiantes*. <https://www.aucal.edu/blog/servicios-sociales-comunidad/el-aprendizaje-colaborativo-la-importancia-del-apoyo-entre-los-estudiantes/>

- Carabaño, T. (22 de febrero de 2022). *Qué caracteriza al liderazgo transformacional y su valor en una organización*. <https://habilidadesdirectivas.espae.edu.ec/que-es-liderazgo-transformacional-como-aplicarlo/>
- Coll, F. (06 de octubre de 2020). *Baremo*. <https://economipedia.com/definiciones/baremo.html>
- Correa, D. M., Abarca, A. N., Baños, C. A., & Analuisa, S. G. (2019). *Actitud y aptitud en el proceso del aprendizaje*. Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo: <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/06/actitud-aptitud-aprendizaje.html>
- Delgado, M. A. (2022). *El Liderazgo Transformacional como potenciador del desempeño laboral y resultados de líderes sociales en Ecuador*. [Tesis de Licenciatura], Universidad de Cuenca en Ecuador. <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/40036/6/Trabajo-de-Titulaci%C3%B3n.pdf>
- DothinkLab. (2023). *Liderazgo creativo: Desata la creatividad de tu equipo*. <https://dothinklab.com/liderazgo-creativo-en-el-equipo/>
- Durán, J. E. (2020). *Liderazgo Transformacional y el Desempeño Laboral en los trabajadores de las Cooperativas de Ahorro y Crédito de la Provincia de Bolívar*. [Tesis de Maestría], Universidad Técnica de Ambato en Ecuador. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/30604/1/057%20GTH.pdf>
- Eoghan, R. (30 de mayo de 2022). *¿Qué es el pensamiento crítico? | Definición y ejemplos*. <https://www.scribbr.com/working-with-sources/critical-thinking/>
- Escuela Europea de Excelencia. (10 de diciembre de 2020). *Liderazgo inspirador: 5 puntos para desarrollar la capacidad de inspirar a los demás*. <https://www.escuelaeuropeaexcelencia.com/2020/12/liderazgo-inspirador-5-puntos-para-desarrollar-la-capacidad-de-inspirar-a-los-demas/>
- García, J. (28 de mayo de 2015). *La Autoeficacia de Albert Bandura: ¿crees en ti mismo?* <https://psicologiaymente.com/psicologia/autoeficacia-albert-bandura>
- García, Y. N. (2019). *Teoría del capital Humano de Theodore Schultz*. <https://1library.co/article/teor%C3%ADa-del-capital-humano-de-theodore-schultz.zlgoe7ry>

- Gemma, J. G. (2020). *Técnicas de liderazgo transformacional*. <https://asociacion-centro.org/2020/04/23/tecnicas-de-liderazgo-transformacional/>
- González, O., & González, L. (2014). Impacto del estilo de liderazgo del docente universitario en el rendimiento académico del estudiante Multiciencias. *Multiciencias*, 14(4), 401-409. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90433839006.pdf>
- Guevara, C. I. (2019). *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la piladora de arroz el marañón E.I.R.L Lambayeque*. [Tesis de Licenciatura], Universidad Señor de Sipán. <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6665/Guevara%20Torres%20Claudia%20Ivette.pdf>
- Haykal, I. (27 de abril de 2017). *Liderazgo empático: potenciando el trabajo en equipo con empatía*. <https://psicologiymente.com/empresas/liderazgo-empatico>
- Hermosilla, D., Amutio, A., Da Costa, S., & Páez, D. (2016). El Liderazgo transformacional en las organizaciones: variables mediadoras y consecuencias a largo plazo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 135-143. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.06.003>
- Hernández, J., Jiménez, Y. I., & Rodríguez, E. (2018). Desarrollo de competencias de pensamiento creativo y práctico para iniciar un plan de negocio: diseño de evidencias de aprendizaje. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 9(17), 314-342. <https://doi.org/10.23913/ride.v9i17.383>
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas: cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill- educación. <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1292/1/Hern%c3%a1ndez-%20Metodolog%c3%ada%20de%20la%20investigaci%c3%b3n.pdf>
- Indeed. (20 de diciembre de 2022). *Liderazgo creativo: qué es, cualidades y proceso*. <https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/liderazgo-creativo>
- Indeed. (13 de abril de 2023). *¿Qué es la adaptabilidad laboral?* <https://www.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/adaptabilidad-laboral-definicion-consejos>

- Juárez, S. (2023). *Liderazgo Inspirador: Cómo motivar, guiar y transformar a tu equipo*. <https://belider.net/liderazgo-inspirador/>
- Lifeder. (27 de setiembre de 2022). *Liderazgo transformacional*. <https://www.lifeder.com/liderazgo-transformacional/>
- Límaco, W. J. (2021). *Liderazgo transformacional y hábitos de estudio en los estudiantes de posgrado de la facultad de ciencias matemáticas de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos*. [Tesis de Maestría], Universidad San Martín Porres. [https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9383/1%C3%ADmaco\\_nwj.pdf](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/9383/1%C3%ADmaco_nwj.pdf)
- López, A., & Pérez, M. (20 de julio de 2018). *La evaluación de la competencia “Comunicación efectiva” a través de rúbricas para estrategias activas: el debate y la presentación de trabajos académicos*. <https://riunet.upv.es/bitstream/handle/10251/112866/8601-22792-1-PB.pdf>
- Machuca, F. (06 de junio de 2022). *8 técnicas de recolección de datos: descubre un mundo más allá de la encuesta*. <https://www.crehana.com/blog/transformacion-digital/tecnicas-recoleccion-de-datos/>
- Martínez, I. (22 de marzo de 2022). *Qué es el aprendizaje autodirigido y cómo aplicarlo en el trabajo*. <https://ignaciomartineza.com/talento-humano/aprendizaje-autodirigido/>
- Martinez, J. (22 de marzo de 2023). *La flexibilidad: una competencia*. <https://liderazgoymercadeo.com/la-flexibilidad-una-competencia-clave/>
- Moreno, J. O., & Cortez, S. N. (2020). Rendimiento académico y habilidades de estudiantes en escuelas públicas y privadas: evidencia de los determinantes de las brechas en aprendizaje para México. *Revista de economía*, 37(95), 73-106. <https://doi.org/10.33937/reveco.2020.148>
- Naula, E. C. (2023). *Estudio del liderazgo transformacional para la mediación pedagógica docente – estudiante en la Unidad Educativa Comunitaria Intercultural Bilingüe Tuutinentza*. [Tesis de Maestría], Universidad Tecnológica Indoamérica en Ecuador. <https://repositorio.uti.edu.ec/bitstream/123456789/5317/1/NAULA%20CAMPOVERDE%20ERICA%20CONSUELO%20.pdf>

- Ñaupas, H., Valdivia, M. R., Palacios, J. J., & Romero, H. E. (2018). *Metodología de la investigación, Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis* (5a. ed.). Bogotá: Ediciones de la U.  
[https://doi.org/http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Dr\\_ogas\\_de\\_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf](https://doi.org/http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Dr_ogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf)
- Orellana, P. (04 de junio de 2019). *Liderazgo transformacional*.  
<https://economipedia.com/definiciones/liderazgo-transformacional.html>
- Palacios, J. J., Romero, H. E., & Ñaupas, H. (2016). *Metodología de la Investigación Jurídica*. Lima: Grijley.
- Pastrana, S. (2020). *Liderazgo Transformacional De Bass: Inspira Y Motiva A Tu Equipo*.  
<https://liderazgoempresarial.info/liderazgo-transformacional-de-bass/>
- Pérez, A. (06 de febrero de 2020). *Desarrollo personal y liderazgo: ventajas para tu empresa*.  
<https://www.obsbusiness.school/blog/desarrollo-personal-y-liderazgo-ventajas-para-tu-empresa>
- Pérez, J., & Gardey, A. (08 de julio de 2021). *Rendimiento académico - Qué es, importancia, definición y concepto*. <https://definicion.de/rendimiento-academico/>
- Pesantez, W. G. (2013). *El liderazgo transformacional-Transaccional y su relación con las variables: autoevaluaciones centrales, satisfacción, esfuerzo extra y efectividad*.  
<https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2019/3.04.pdf>
- Petit, e. E., & Gutiérrez, L. B. (2007). Liderazgo con Empowerment: Promotor de la innovación. *Revista Venezolana de Gerencia*, 12(38), 207-217.  
[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-99842007000200004](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-99842007000200004)
- Plata, B. (2022). *Influencia del estilo de liderazgo organizacional sobre la satisfacción laboral en la cooperativa de ahorro y crédito San José Ltda. en la ciudad de Quito*. [Tesis de Maestría], Universidad Internacional del Ecuador.  
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/5073/1/T-UIDE-1515.pdf>
- Ríos, J. F. (2019). *El liderazgo adaptativo y la gestión del cambio*. <https://ucsp.edu.pe/el-liderazgo-adaptativo-y-la-gestion-del-cambio/>

- Rizo, M. (07 de marzo de 2014). *Cómo debe un líder comunicar la visión*.  
<https://www.forbes.com.mx/como-debe-un-lider-comunicar-la-vision/>
- Rodrigo, R. (04 de junio de 2021). *Definición, medición e interpretación del logro educativo*.  
<https://estudyando.com/definicion-medicion-e-interpretacion-del-logro-educativo/>
- Sanchis, S. (18 de noviembre de 2020). *La teoría del desarrollo cognitivo de Piaget*.  
<https://www.psicologia-online.com/la-teoria-del-desarrollo-cognitivo-de-piaget-4952.html>
- Staff Talisis. (14 de noviembre de 2022). *Autodisciplina: 5 consejos para construirla*.  
<https://blog.unid.edu.mx/autodisciplina-5-consejos-para-construirla>
- Sun, J., & Leithwood, K. (2014). Efectos del Liderazgo Escolar Transformacional en el Rendimiento de los estudiantes. *Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia Y Cambio En Educación*, 12(4). <https://doi.org/10.15366/reice2014.12.4.003>
- Treviño, E. (01 de julio de 2018). *Logro de aprendizaje y evaluación*.  
<https://www.inee.edu.mx/logro-de-aprendizaje-y-evaluacion/>
- Uliaque, J. (08 de noviembre de 2017). *Motivación intrínseca: ¿qué es y cómo promoverla?*  
<https://psicologiymente.com/psicologia/motivacion-intrinseca>
- UNICEF. (08 de setiembre de 2022). *El desarrollo de habilidades fundamentales*.  
<https://www.unicef.org/lac/el-desarrollo-de-habilidades-fundamentales>
- Universia. (28 de enero de 2021). *Participación en clase: ánimate y gana*.  
<https://www.universia.net/co/actualidad/orientacion-academica/participacion-en-clase-animar-y-gana.html>
- Uriarte, J. M. (27 de julio de 2022). *Método Deductivo*. Método hipotético-deductivo:  
<https://humanidades.com/metodo-deductivo/>
- Yábar, R. P. (2023). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la institución educativa de nuestra Señora de Guadalupe (Lima, 2022)*. [Tesis de Maestría], Universidad San Martín de Porres.  
[https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/11878/yabar\\_srrp.pdf](https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/11878/yabar_srrp.pdf)

Zevallos, L. M. (2021). *El liderazgo transformacional del equipo de gestión y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas pertenecientes a la Congregación de Nuestra Señora de la Caridad del Buen Pastor*. [Tesis de Maestría], Universidad Nacional Mayor de San Marcos.  
[https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16634/Zevallos\\_gl.pdf](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/16634/Zevallos_gl.pdf)

## **Anexos**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LA SECCIÓN DE ARTILLERÍA EN LA COMPAÑÍA DE CUARTO AÑO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, 2023.

| PROBLEMAS                                                                                                                                                                                                                                                                                        | OBJETIVOS                                                                                                                                                                                                                                                                                          | HIPÓTESIS                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | VARIABLES                                       | DIMENSIONES                   | INDICADORES                                                                                                                                                                                                    | METODOLOGÍA                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Problema General</b><br>¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023?                                        | <b>Objetivo General</b><br>Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.                                        | <b>Hipótesis General</b><br>Existe relación directa y significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.                                        | <b>Variable 1</b><br>Liderazgo transformacional | Inspiración y visión          | <ul style="list-style-type: none"> <li>Inspiración motivadora</li> <li>Comunicación clara de la visión</li> <li>Establecimiento de metas ambiciosas</li> <li>Empoderamiento para la innovación</li> </ul>      | <b>Tipo de investigación</b><br>Básica                                              |
| <b>Problema Específico 1</b><br>¿Cuál es la relación que existe entre la inspiración y visión el liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023?           | <b>Objetivo Específico 1</b><br>Determinar la relación que existe entre la inspiración y visión el liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.           | <b>Hipótesis Específico 1</b><br>Existe relación directa y significativa entre la inspiración y visión el liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.           |                                                 | Consideración individualizada | <ul style="list-style-type: none"> <li>Conexión empática</li> <li>Apoyo al desarrollo personal</li> <li>Flexibilidad</li> <li>Adaptabilidad</li> </ul>                                                         | <b>Nivel de investigación</b><br>Descriptivo-correlacional                          |
| <b>Problema Específico 2</b><br>¿Cuál es la relación que existe entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023? | <b>Objetivo Específico 2</b><br>Determinar la relación que existe entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023. | <b>Hipótesis Específico 2</b><br>Existe relación directa y significativa entre la consideración individualizada del liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023. |                                                 | Estimulación intelectual      | <ul style="list-style-type: none"> <li>Fomento del Pensamiento Creativo</li> <li>Estimula el Aprendizaje Autodirigido</li> <li>Promueve la Creatividad</li> <li>Desafío suposiciones convencionales</li> </ul> | <b>Diseño de investigación</b><br>No experimental transversal                       |
| <b>Problema Específico 3</b><br>¿Cuál es la relación que existe entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023?      | <b>Objetivo Específico 3</b><br>Determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.      | <b>Hipótesis Específico 3</b><br>Existe relación directa y significativa entre la estimulación intelectual del liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.      | <b>Variable 2</b><br>Desempeño académico        | Logro académico               | <ul style="list-style-type: none"> <li>Calificaciones destacadas</li> <li>Dominio de contenido</li> <li>Participación activa en clase</li> <li>Cumplimiento de tareas</li> </ul>                               | <b>Enfoque de investigación</b><br>Cuantitativo                                     |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                 | Actitud hacia el aprendizaje  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Motivación intrínseca</li> <li>Persistencia y determinación</li> <li>Autodisciplina y organización</li> <li>Colaboración y apoyo mutuo</li> </ul>                       | <b>Técnica</b><br>Encuesta                                                          |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                 | Habilidades de aprendizaje    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Investigación y análisis</li> <li>Pensamiento crítico</li> <li>Comunicación efectiva</li> <li>Adaptabilidad al cambio</li> </ul>                                        | <b>Instrumentos</b><br>Cuestionario                                                 |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                 |                               |                                                                                                                                                                                                                | <b>Población</b><br>32 cadetes de Cuarto Año de Artillería                          |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                 |                               |                                                                                                                                                                                                                | <b>Muestra</b><br>30 cadetes de Cuarto Año de Artillería                            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                 |                               |                                                                                                                                                                                                                | <b>Métodos de Análisis de Datos</b><br>Estadística<br>Según la prueba de normalidad |

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos y juicio de expertos

### EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LA SECCIÓN DE ARTILLERÍA EN LA COMPAÑÍA DE CUARTO AÑO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, 2023.

**OBJETIVO:** Determinar cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

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

| Totalmente en desacuerdo |                                                                                                             | En desacuerdo | Neutral | De acuerdo | Totalmente de acuerdo |   |   |   |   |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------|------------|-----------------------|---|---|---|---|
| 1                        |                                                                                                             | 2             | 3       | 4          | 5                     |   |   |   |   |
| ÍTEM                     | Variable 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL                                                                      |               |         |            | VALORACIÓN            |   |   |   |   |
|                          | Dimensión 1: Inspiración y visión                                                                           |               |         |            | 1                     | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 01                       | Siento un alto nivel de entusiasmo cuando escucho las metas que el líder propone.                           |               |         |            |                       |   |   |   |   |
| 02                       | Entiendo perfectamente la dirección en la que el líder quiere llevarnos.                                    |               |         |            |                       |   |   |   |   |
| 03                       | Las metas que el líder establece son siempre desafiantes pero alcanzables.                                  |               |         |            |                       |   |   |   |   |
| 04                       | Siento que tengo la libertad de explorar enfoques innovadores bajo el liderazgo de este líder.              |               |         |            |                       |   |   |   |   |
|                          | Dimensión 2: Consideración individualizada                                                                  |               |         |            |                       |   |   |   |   |
| 05                       | Siento que el líder comprende nuestras emociones y necesidades.                                             |               |         |            |                       |   |   |   |   |
| 06                       | El líder está comprometido con nuestro crecimiento individual y nos ayuda a mejorar constantemente.         |               |         |            |                       |   |   |   |   |
| 07                       | El líder está dispuesto a considerar diferentes enfoques según las circunstancias de cada uno.              |               |         |            |                       |   |   |   |   |
| 08                       | Siento que el líder es capaz de adaptarse a diferentes situaciones y estilos de trabajo de manera efectiva. |               |         |            |                       |   |   |   |   |
|                          | Dimensión 3: Estimulación intelectual                                                                       |               |         |            |                       |   |   |   |   |
| 09                       | Siento que el líder valora y recompensa la creatividad en nuestra manera de abordar los desafíos.           |               |         |            |                       |   |   |   |   |
| 10                       | Siento que el líder nos impulsa a ser proactivos en nuestra educación y crecimiento personal.               |               |         |            |                       |   |   |   |   |
| 11                       | Siento que el líder fomenta un ambiente en el que es seguro ser creativo y proponer ideas nuevas.           |               |         |            |                       |   |   |   |   |
| 12                       | Siento que el líder nos motiva a pensar críticamente y a no dar por sentadas las ideas convencionales.      |               |         |            |                       |   |   |   |   |
|                          | Variable 2: DESEMPEÑO ACADÉMICO                                                                             |               |         |            |                       |   |   |   |   |
|                          | Dimensión 1: Logro académico                                                                                |               |         |            |                       |   |   |   |   |
| 13                       | Mi desempeño en las calificaciones demuestra mi éxito en el ámbito académico.                               |               |         |            |                       |   |   |   |   |
| 14                       | Mi capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos es sólida y efectiva.                                |               |         |            |                       |   |   |   |   |
| 15                       | Mi participación en clase refleja mi compromiso y entendimiento del material académico.                     |               |         |            |                       |   |   |   |   |
| 16                       | La entrega oportuna y precisa de mis tareas es un reflejo de mi responsabilidad académica.                  |               |         |            |                       |   |   |   |   |
|                          | Dimensión 2: Actitud hacia el aprendizaje                                                                   |               |         |            |                       |   |   |   |   |
| 17                       | Me siento motivado intrínsecamente para aprender y mejorar en mis estudios.                                 |               |         |            |                       |   |   |   |   |

|                                                |                                                                                                   |  |  |  |  |  |
|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| 18                                             | Afronto los desafíos académicos con una actitud de superación y perseverancia.                    |  |  |  |  |  |
| 19                                             | Estoy comprometido con la gestión efectiva de mi tiempo y la planificación de mis estudios.       |  |  |  |  |  |
| 20                                             | Creo que colaborar y apoyar a otros en su aprendizaje enriquece mi propio proceso de aprendizaje. |  |  |  |  |  |
| <b>Dimensión 3: Habilidades de aprendizaje</b> |                                                                                                   |  |  |  |  |  |
| 21                                             | Soy capaz de realizar investigaciones efectivas para obtener información relevante.               |  |  |  |  |  |
| 22                                             | Evalúo argumentos y evidencia de manera crítica antes de formar conclusiones.                     |  |  |  |  |  |
| 23                                             | Puedo expresar mis ideas claramente y con precisión tanto por escrito como oralmente.             |  |  |  |  |  |
| 24                                             | Estoy dispuesto a aprender nuevas habilidades y ajustarme a situaciones cambiantes.               |  |  |  |  |  |



# ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"



## JUICIO DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : Anto Rubio Maria Del Pilar  
 1.2 GRADO ACADEMICO : DOCTORA  
 1.3 INSTITUCION QUE LABORA : EMCH  
 1.4 TITULO DE LA INVESTIGACION : EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LA SECCIÓN DE ARTILLERÍA EN LA COMPAÑÍA DE CUARTO AÑO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

- 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : CAD IV ART Quispe Milián Gerson Wilton  
 CAD IV ART Quispe Perez Kevyn Jefferson

- 1.8 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : ENCUESTA

### II. ASPECTOS A EVALUAR:

| INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS                                 | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|------------|---------|-------|-----------|-----------|
|                                           |                                                                      | 01         | 02      | 03    | 04        | 05        |
| 1.CLARIDAD                                | Esta formulado con lenguaje apropiado                                |            |         |       | 4         |           |
| 2.OBJETIVIDAD                             | Esta formulado con conductas observables                             |            |         |       | 4         |           |
| 3.ACTUALIDAD                              | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología                     |            |         |       |           | 5         |
| 4.ORGANIZACION                            | Existe Organización y Lógica                                         |            |         |       |           | 5         |
| 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        |            |         |       |           | 5         |
| 8.COHERENCIA                              | Entre las variables, dimensiones y variables                         |            |         |       | 4         |           |
| 9.METODOLOGIA                             | La estrategia responde al propósito del estudio                      |            |         |       |           | 5         |
| 10.CONVENIENCIA                           | Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías |            |         |       |           | 5         |
| SUB TOTAL                                 |                                                                      | Σ=         | Σ=      | Σ=    | Σ= 20     | Σ= 25     |
| TOTAL                                     |                                                                      | Σ= 45      |         |       |           |           |

VALORACION CUANTITATIVA (total x 0.4) : .....18.....

#### CRITERIO DE APLICABILIDAD

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

VALORACION CUALITATIVA : Valido, Aplicable

OPINION DE APLICABILIDAD : Aceptable

Lugar y fecha: Chorrillos, 20 de junio de 2023

Anto Rubio Maria Del Pilar  
 DNI: 08882366



# ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"



## JUICIO DE EXPERTOS

### I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : VEGA FIGUEROA ENVER  
 1.2 GRADO ACADÉMICO : DOCTOR  
 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : EMCH  
 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LA SECCIÓN DE ARTILLERÍA EN LA COMPAÑÍA DE CUARTO AÑO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"  
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : CAD IV ART QUISPE PEREZ KEVYN JEFFERSON  
 CAD IV ART QUISPE MILAN GERSON WILTON  
 1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : ENCUESTA

### II. ASPECTOS A EVALUAR:

| INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS                                 | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|------------|---------|-------|-----------|-----------|
|                                           |                                                                      | 01         | 02      | 03    | 04        | 05        |
| 1. CLARIDAD                               | Esta formulado con lenguaje apropiado                                |            |         |       |           | ✓         |
| 2. OBJETIVIDAD                            | Esta formulado con conductas observables                             |            |         |       |           | ✓         |
| 3. ACTUALIDAD                             | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología                     |            |         |       |           | ✓         |
| 4. ORGANIZACIÓN                           | Existe Organización y Lógica                                         |            |         |       |           | ✓         |
| 5. SUFICIENCIA                            | Comprende los aspectos en cantidad y calidad                         |            |         |       | ✓         |           |
| 6. INTENCIONALIDAD                        | Adecuado para valorar los aspectos de estudio                        |            |         |       | ✓         |           |
| 7. CONSISTENCIA                           | Basado en el aspecto técnico científico y del tema de estudio        |            |         |       | ✓         |           |
| 8. COHERENCIA                             | Entre las variables, dimensiones y variables                         |            |         |       | ✓         |           |
| 9. METODOLOGÍA                            | La estrategia responde al propósito del estudio                      |            |         |       | ✓         |           |
| 10. CONVENIENCIA                          | Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías |            |         |       |           | ✓         |
| SUB TOTAL                                 |                                                                      | I=         | I=      | I=    | I= 20     | I= 25     |
| TOTAL                                     |                                                                      |            |         | I= 45 |           |           |

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) : ..... 18 .....

#### CRITERIO DE APLICABILIDAD

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

VALORACIÓN CUALITATIVA

: Valido .....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

: Aplicar .....

Lugar y fecha: .....

Firma y Post Firma del experto  
 DNI: 15738509


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

**JUICIO DE EXPERTOS**
**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 APELLIDOS Y NOBRES** : **PALACIOS JIMENEZ José Manfredo**  
**1.2 GRADO ACADEMICO** : MAESTRO  
**1.3 INSTITUCION QUE LABORA** : EMCH  
**1.4 TITULO DE LA INVESTIGACION** : EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LA SECCIÓN DE ARTILLERÍA EN LA COMPAÑÍA DE CUARTO AÑO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"  
**1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO** : CAD IV ART Quispe Milián Gerson Wilton  
 CAD IV ART Quispe Perez Kevyn Jefferson  
**1.8 NOMBRE DEL INSTRUMENTO** : ENCUESTA

**II. ASPECTOS A EVALUAR:**

| INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO | CRITERIOS CUALITATIVOS<br>CUANTITATIVOS                              | Deficiente | Regular | Bueno | Muy Bueno | Excelente |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|------------|---------|-------|-----------|-----------|
|                                           |                                                                      | 01         | 02      | 03    | 04        | 05        |
| 1.CLARIDAD                                | Esta formulado con lenguaje apropiado                                |            |         |       |           | X         |
| 2.OBJETIVIDAD                             | Esta formulado con conductas observables                             |            |         |       |           | X         |
| 3.ACTUALIDAD                              | Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología                     |            |         |       |           | X         |
| 4.ORGANIZACION                            | Existe Organización y Lógica                                         |            |         |       | X         |           |
| 5.SUFICIENCIA                             | Comprende los aspectos en cantidad y calidad                         |            |         |       | X         |           |
| 6.INTENCIONALIDAD                         | Adecuado para valorar los aspectos de estudio                        |            |         |       | X         |           |
| 7.CONSISTENCIA                            | Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio        |            |         |       | X         |           |
| 8.COHERENCIA                              | Entre las variables, dimensiones y variables                         |            |         |       | X         |           |
| 9.METODOLOGIA                             | La estrategia responde al propósito del estudio                      |            |         |       | X         |           |
| 10.CONVENIENCIA                           | Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías |            |         |       | X         |           |
| SUB TOTAL                                 |                                                                      | Σ=         | Σ=      | Σ=    | Σ=28      | Σ=15      |
| TOTAL                                     |                                                                      | Σ=43       |         |       |           |           |

**VALORACION CUANTITATIVA (total x 0.4) : 17.20**

**CRITERIO DE APLICABILIDAD**

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

**VALORACION CUALITATIVA : ES VALIDO**

**OPINION DE APLICABILIDAD : APLICAR**

**Lugar y fecha:** Chorrillos 7 de julio de 2023

**Firma y Post Firma del experto**  
**Mg José Manfredo Palacios Jiménez**  
**DNI: 43240676**

**Anexo 3. Autorización para la recolección de datos****ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS****“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”****SUB DIRECCIÓN ACADÉMICA**

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

**AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS**

Que los cadetes Gerson Wilton Quispe Milian y Kevyn Jefferson Quispe Perez, están autorizados para aplicar la encuesta a la muestra de la tesis que se indica para obtener el título profesional de Licenciado en Ciencias Militares con mención en administración:

El liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de Artillería en la compañía de Cuarto Año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2023.

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

Chorrillos, 17 de octubre del 2023



MRO CORDOVA ROMÁN  
CRL-EP  
Jefe Dep Educacion Militar - EMCH  
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

#### Anexo 4. Base de datos (de prueba piloto)

| n  | Variable 1: Liderazgo transformacional |    |    |    |                                   |    |    |    |                              |     |     |     | Variable 2: Desempeño académico |     |     |     |                                  |     |     |     |                                |     |     |     |
|----|----------------------------------------|----|----|----|-----------------------------------|----|----|----|------------------------------|-----|-----|-----|---------------------------------|-----|-----|-----|----------------------------------|-----|-----|-----|--------------------------------|-----|-----|-----|
|    | D1: Inspiración y visión               |    |    |    | D2: Consideración individualizada |    |    |    | D3: Estimulación intelectual |     |     |     | D1: Logro académico             |     |     |     | D2: Actitud hacia el aprendizaje |     |     |     | D3: Habilidades de aprendizaje |     |     |     |
|    | P1                                     | P2 | P3 | P4 | P5                                | P6 | P7 | P8 | P9                           | P10 | P11 | P12 | P13                             | P14 | P15 | P16 | P17                              | P18 | P19 | P20 | P21                            | P22 | P23 | P24 |
| 1  | 4                                      | 4  | 4  | 4  | 4                                 | 4  | 4  | 4  | 4                            | 4   | 4   | 4   | 4                               | 4   | 4   | 4   | 4                                | 4   | 4   | 4   | 4                              | 4   | 4   | 4   |
| 2  | 5                                      | 4  | 5  | 4  | 2                                 | 3  | 4  | 4  | 2                            | 4   | 4   | 4   | 4                               | 4   | 3   | 4   | 3                                | 4   | 5   | 4   | 4                              | 4   | 5   | 4   |
| 3  | 2                                      | 3  | 3  | 1  | 1                                 | 5  | 4  | 1  | 1                            | 2   | 5   | 1   | 1                               | 4   | 1   | 4   | 5                                | 4   | 1   | 3   | 1                              | 5   | 1   | 3   |
| 4  | 3                                      | 4  | 4  | 4  | 3                                 | 5  | 3  | 4  | 2                            | 5   | 4   | 3   | 3                               | 4   | 2   | 3   | 4                                | 3   | 3   | 4   | 3                              | 2   | 3   | 2   |
| 5  | 5                                      | 4  | 4  | 4  | 5                                 | 5  | 5  | 5  | 5                            | 4   | 4   | 4   | 4                               | 4   | 4   | 4   | 5                                | 5   | 5   | 5   | 5                              | 5   | 5   | 5   |
| 6  | 5                                      | 4  | 5  | 4  | 4                                 | 5  | 5  | 5  | 4                            | 5   | 4   | 4   | 5                               | 5   | 4   | 5   | 5                                | 4   | 5   | 4   | 5                              | 5   | 4   | 5   |
| 7  | 4                                      | 4  | 3  | 5  | 4                                 | 4  | 5  | 3  | 4                            | 3   | 4   | 5   | 4                               | 4   | 5   | 5   | 5                                | 3   | 5   | 4   | 5                              | 3   | 5   | 3   |
| 8  | 5                                      | 5  | 3  | 5  | 5                                 | 5  | 5  | 5  | 5                            | 5   | 5   | 5   | 4                               | 4   | 4   | 4   | 5                                | 5   | 5   | 5   | 5                              | 5   | 5   | 4   |
| 9  | 1                                      | 4  | 4  | 4  | 4                                 | 4  | 4  | 4  | 4                            | 4   | 4   | 4   | 1                               | 1   | 1   | 1   | 1                                | 1   | 1   | 1   | 1                              | 1   | 1   | 1   |
| 10 | 4                                      | 4  | 4  | 3  | 4                                 | 5  | 5  | 3  | 5                            | 4   | 4   | 3   | 4                               | 5   | 4   | 4   | 4                                | 4   | 4   | 4   | 3                              | 5   | 5   | 4   |
| 11 | 5                                      | 4  | 5  | 3  | 4                                 | 5  | 5  | 4  | 4                            | 5   | 5   | 5   | 3                               | 4   | 4   | 5   | 5                                | 5   | 5   | 5   | 4                              | 4   | 4   | 5   |
| 12 | 5                                      | 5  | 5  | 5  | 5                                 | 5  | 5  | 5  | 5                            | 5   | 5   | 5   | 5                               | 5   | 5   | 5   | 5                                | 5   | 5   | 5   | 5                              | 5   | 4   | 5   |
| 13 | 4                                      | 4  | 4  | 4  | 5                                 | 3  | 4  | 5  | 5                            | 4   | 3   | 3   | 4                               | 5   | 3   | 3   | 4                                | 5   | 3   | 4   | 5                              | 3   | 4   | 3   |
| 14 | 3                                      | 3  | 4  | 3  | 3                                 | 4  | 3  | 4  | 4                            | 4   | 4   | 4   | 5                               | 5   | 5   | 5   | 5                                | 5   | 5   | 5   | 5                              | 4   | 5   | 5   |
| 15 | 4                                      | 5  | 3  | 3  | 4                                 | 4  | 4  | 4  | 4                            | 4   | 4   | 4   | 4                               | 5   | 4   | 5   | 4                                | 5   | 4   | 5   | 4                              | 4   | 4   | 4   |
| 16 | 4                                      | 4  | 2  | 4  | 4                                 | 4  | 5  | 4  | 4                            | 5   | 5   | 4   | 5                               | 5   | 4   | 5   | 4                                | 4   | 5   | 4   | 5                              | 4   | 5   | 5   |
| 17 | 4                                      | 4  | 4  | 4  | 4                                 | 3  | 4  | 4  | 4                            | 3   | 4   | 4   | 5                               | 5   | 5   | 4   | 5                                | 5   | 5   | 5   | 5                              | 5   | 4   | 4   |
| 18 | 1                                      | 1  | 2  | 2  | 2                                 | 2  | 2  | 3  | 1                            | 1   | 2   | 1   | 1                               | 2   | 3   | 2   | 4                                | 2   | 2   | 1   | 2                              | 3   | 1   | 3   |
| 19 | 5                                      | 4  | 5  | 4  | 5                                 | 5  | 4  | 5  | 5                            | 5   | 4   | 5   | 5                               | 5   | 5   | 4   | 4                                | 5   | 5   | 4   | 4                              | 5   | 5   | 4   |
| 20 | 4                                      | 2  | 4  | 2  | 4                                 | 1  | 2  | 3  | 3                            | 3   | 1   | 4   | 2                               | 4   | 1   | 4   | 1                                | 3   | 4   | 2   | 1                              | 5   | 1   | 1   |

## Anexo 5. Base de datos (origen de resultados)

|    | Variable 1: Liderazgo transformacional |    |    |    |                                   |    |    |    |                              |     |     |     | Variable 2: Desempeño académico |     |     |     |                                  |     |     |     |                                |     |     |     |    |       |       |       |    |       |       |       |
|----|----------------------------------------|----|----|----|-----------------------------------|----|----|----|------------------------------|-----|-----|-----|---------------------------------|-----|-----|-----|----------------------------------|-----|-----|-----|--------------------------------|-----|-----|-----|----|-------|-------|-------|----|-------|-------|-------|
|    | D1: Inspiración y visión               |    |    |    | D2: Consideración individualizada |    |    |    | D3: Estimulación intelectual |     |     |     | D1: Logro académico             |     |     |     | D2: Actitud hacia el aprendizaje |     |     |     | D3: Habilidades de aprendizaje |     |     |     |    |       |       |       |    |       |       |       |
| n  | P1                                     | P2 | P3 | P4 | P5                                | P6 | P7 | P8 | P9                           | P10 | P11 | P12 | P13                             | P14 | P15 | P16 | P17                              | P18 | P19 | P20 | P21                            | P22 | P23 | P24 | V1 | V1-D1 | V1-D2 | V1-D3 | V2 | V2-D1 | V2-D2 | V2-D3 |
| 1  | 4                                      | 4  | 4  | 4  | 4                                 | 4  | 4  | 4  | 4                            | 4   | 4   | 4   | 4                               | 4   | 4   | 4   | 4                                | 4   | 4   | 4   | 4                              | 4   | 4   | 4   | 48 | 16    | 16    | 16    | 48 | 16    | 16    | 16    |
| 2  | 5                                      | 4  | 5  | 4  | 2                                 | 3  | 4  | 4  | 2                            | 4   | 4   | 4   | 4                               | 4   | 3   | 4   | 3                                | 4   | 5   | 4   | 4                              | 4   | 5   | 4   | 45 | 18    | 13    | 14    | 48 | 15    | 16    | 17    |
| 3  | 2                                      | 3  | 3  | 1  | 1                                 | 5  | 4  | 1  | 1                            | 2   | 5   | 1   | 1                               | 4   | 1   | 4   | 5                                | 4   | 1   | 3   | 1                              | 5   | 1   | 3   | 29 | 9     | 11    | 9     | 33 | 10    | 13    | 10    |
| 4  | 3                                      | 4  | 4  | 4  | 3                                 | 5  | 3  | 4  | 2                            | 5   | 4   | 3   | 3                               | 4   | 2   | 3   | 4                                | 3   | 3   | 4   | 3                              | 2   | 3   | 2   | 44 | 15    | 15    | 14    | 36 | 12    | 14    | 10    |
| 5  | 5                                      | 4  | 4  | 4  | 5                                 | 5  | 5  | 5  | 5                            | 4   | 4   | 4   | 4                               | 4   | 4   | 4   | 5                                | 5   | 5   | 5   | 5                              | 5   | 5   | 5   | 54 | 17    | 20    | 17    | 56 | 16    | 20    | 20    |
| 6  | 5                                      | 4  | 5  | 4  | 4                                 | 5  | 5  | 5  | 4                            | 5   | 4   | 4   | 5                               | 5   | 4   | 5   | 5                                | 4   | 5   | 4   | 5                              | 5   | 4   | 5   | 54 | 18    | 19    | 17    | 56 | 19    | 18    | 19    |
| 7  | 4                                      | 4  | 3  | 5  | 4                                 | 4  | 5  | 3  | 4                            | 3   | 4   | 5   | 4                               | 4   | 5   | 5   | 5                                | 3   | 5   | 4   | 5                              | 3   | 5   | 3   | 48 | 16    | 16    | 16    | 51 | 18    | 17    | 16    |
| 8  | 5                                      | 5  | 3  | 5  | 5                                 | 5  | 5  | 5  | 5                            | 5   | 5   | 5   | 4                               | 4   | 4   | 4   | 5                                | 5   | 5   | 5   | 5                              | 5   | 5   | 4   | 58 | 18    | 20    | 20    | 55 | 16    | 20    | 19    |
| 9  | 1                                      | 4  | 4  | 4  | 4                                 | 4  | 4  | 4  | 4                            | 4   | 4   | 4   | 1                               | 1   | 1   | 1   | 1                                | 1   | 1   | 1   | 1                              | 1   | 1   | 1   | 45 | 13    | 16    | 16    | 12 | 4     | 4     | 4     |
| 10 | 4                                      | 4  | 4  | 3  | 4                                 | 5  | 5  | 3  | 5                            | 4   | 4   | 3   | 4                               | 5   | 4   | 4   | 4                                | 4   | 4   | 4   | 3                              | 5   | 5   | 4   | 48 | 15    | 17    | 16    | 50 | 17    | 16    | 17    |
| 11 | 5                                      | 4  | 5  | 3  | 4                                 | 5  | 5  | 4  | 4                            | 5   | 5   | 5   | 3                               | 4   | 4   | 5   | 5                                | 5   | 5   | 5   | 4                              | 4   | 4   | 5   | 54 | 17    | 18    | 19    | 53 | 16    | 20    | 17    |
| 12 | 5                                      | 5  | 5  | 5  | 5                                 | 5  | 5  | 5  | 5                            | 5   | 5   | 5   | 5                               | 5   | 5   | 5   | 5                                | 5   | 5   | 5   | 5                              | 5   | 4   | 5   | 60 | 20    | 20    | 20    | 59 | 20    | 20    | 19    |
| 13 | 4                                      | 4  | 4  | 4  | 5                                 | 3  | 4  | 5  | 5                            | 4   | 3   | 3   | 4                               | 5   | 3   | 3   | 4                                | 5   | 3   | 4   | 5                              | 3   | 4   | 3   | 48 | 16    | 17    | 15    | 46 | 15    | 16    | 15    |
| 14 | 3                                      | 3  | 4  | 3  | 3                                 | 4  | 3  | 4  | 4                            | 4   | 4   | 4   | 5                               | 5   | 5   | 5   | 5                                | 5   | 5   | 5   | 5                              | 4   | 5   | 5   | 43 | 13    | 14    | 16    | 59 | 20    | 20    | 19    |
| 15 | 4                                      | 5  | 3  | 3  | 4                                 | 4  | 4  | 4  | 4                            | 4   | 4   | 4   | 4                               | 5   | 4   | 5   | 4                                | 5   | 4   | 5   | 4                              | 4   | 4   | 4   | 47 | 15    | 16    | 16    | 52 | 18    | 18    | 16    |
| 16 | 4                                      | 4  | 2  | 4  | 4                                 | 4  | 5  | 4  | 4                            | 5   | 5   | 4   | 5                               | 5   | 4   | 5   | 4                                | 4   | 5   | 4   | 5                              | 4   | 5   | 5   | 49 | 14    | 17    | 18    | 55 | 19    | 17    | 19    |
| 17 | 4                                      | 4  | 4  | 4  | 4                                 | 3  | 4  | 4  | 4                            | 3   | 4   | 4   | 5                               | 5   | 5   | 4   | 5                                | 5   | 5   | 5   | 5                              | 5   | 4   | 4   | 46 | 16    | 15    | 15    | 57 | 19    | 20    | 18    |
| 18 | 1                                      | 1  | 2  | 2  | 2                                 | 2  | 2  | 3  | 1                            | 1   | 2   | 1   | 1                               | 2   | 3   | 2   | 4                                | 2   | 2   | 1   | 2                              | 3   | 1   | 3   | 20 | 6     | 9     | 5     | 26 | 8     | 9     | 9     |
| 19 | 5                                      | 4  | 5  | 4  | 5                                 | 5  | 4  | 5  | 5                            | 5   | 4   | 5   | 5                               | 5   | 5   | 4   | 4                                | 5   | 5   | 4   | 4                              | 5   | 5   | 4   | 56 | 18    | 19    | 19    | 55 | 19    | 18    | 18    |
| 20 | 4                                      | 2  | 4  | 2  | 4                                 | 1  | 2  | 3  | 3                            | 3   | 1   | 4   | 2                               | 4   | 1   | 4   | 1                                | 3   | 4   | 2   | 1                              | 5   | 1   | 1   | 33 | 12    | 10    | 11    | 29 | 11    | 10    | 8     |
| 21 | 4                                      | 4  | 3  | 3  | 4                                 | 4  | 3  | 4  | 3                            | 4   | 4   | 3   | 4                               | 3   | 4   | 3   | 4                                | 3   | 4   | 4   | 3                              | 4   | 4   | 4   | 43 | 14    | 15    | 14    | 44 | 14    | 15    | 15    |
| 22 | 4                                      | 5  | 5  | 4  | 4                                 | 5  | 5  | 5  | 4                            | 5   | 4   | 5   | 5                               | 4   | 5   | 4   | 5                                | 5   | 5   | 4   | 5                              | 5   | 4   | 5   | 55 | 18    | 19    | 18    | 56 | 18    | 19    | 19    |
| 23 | 5                                      | 5  | 5  | 4  | 5                                 | 5  | 5  | 5  | 5                            | 4   | 5   | 4   | 4                               | 5   | 5   | 4   | 5                                | 5   | 5   | 5   | 5                              | 5   | 4   | 5   | 57 | 19    | 20    | 18    | 57 | 18    | 20    | 19    |
| 24 | 5                                      | 5  | 5  | 5  | 5                                 | 5  | 5  | 5  | 5                            | 5   | 5   | 5   | 5                               | 5   | 5   | 5   | 5                                | 5   | 5   | 5   | 5                              | 5   | 4   | 5   | 60 | 20    | 20    | 20    | 59 | 20    | 20    | 19    |
| 25 | 4                                      | 4  | 5  | 5  | 4                                 | 4  | 4  | 3  | 4                            | 4   | 4   | 4   | 4                               | 5   | 5   | 3   | 4                                | 4   | 4   | 4   | 4                              | 4   | 4   | 5   | 49 | 18    | 15    | 16    | 50 | 17    | 16    | 17    |
| 26 | 5                                      | 5  | 5  | 4  | 5                                 | 4  | 5  | 5  | 5                            | 5   | 5   | 4   | 5                               | 5   | 5   | 5   | 4                                | 5   | 4   | 5   | 5                              | 5   | 5   | 5   | 57 | 19    | 19    | 19    | 58 | 20    | 18    | 20    |
| 27 | 3                                      | 3  | 3  | 3  | 3                                 | 3  | 3  | 3  | 3                            | 3   | 3   | 3   | 3                               | 3   | 3   | 3   | 3                                | 3   | 3   | 3   | 3                              | 3   | 3   | 3   | 36 | 12    | 12    | 12    | 36 | 12    | 12    | 12    |
| 28 | 1                                      | 1  | 1  | 1  | 1                                 | 1  | 1  | 1  | 1                            | 1   | 1   | 1   | 1                               | 1   | 1   | 1   | 1                                | 1   | 1   | 1   | 1                              | 1   | 1   | 1   | 12 | 4     | 4     | 4     | 12 | 4     | 4     | 4     |
| 29 | 1                                      | 3  | 2  | 4  | 3                                 | 4  | 2  | 2  | 4                            | 2   | 3   | 1   | 1                               | 3   | 4   | 2   | 3                                | 1   | 1   | 4   | 1                              | 2   | 2   | 5   | 31 | 10    | 11    | 10    | 29 | 10    | 9     | 10    |
| 30 | 1                                      | 2  | 2  | 2  | 2                                 | 2  | 2  | 2  | 2                            | 2   | 2   | 2   | 1                               | 2   | 2   | 2   | 2                                | 2   | 2   | 2   | 2                              | 2   | 2   | 2   | 23 | 7     | 8     | 8     | 23 | 7     | 8     | 8     |

## **Anexo 6. Aporte a la doctrina**

El trabajo de investigación “EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LA SECCIÓN DE ARTILLERÍA EN LA COMPAÑÍA DE CUARTO AÑO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, 2023”, desarrollado presentan los siguientes aportes:

Relacionado al Objetivo General: La recomendación de fortalecer las prácticas de liderazgo transformacional aporta significativamente a la doctrina militar al reconocer la importancia del liderazgo no solo en términos operativos sino también en el ámbito educativo. Tradicionalmente, la doctrina militar se ha centrado en estrategias y tácticas para el éxito en el campo de batalla, pero este enfoque sugiere una evolución hacia un entendimiento más holístico de la formación militar. Al integrar el liderazgo transformacional en la doctrina, se reconoce que el rendimiento académico de los cadetes también es crucial para su preparación integral como futuros líderes militares. Este aporte destaca la necesidad de equilibrar las habilidades tácticas y académicas para garantizar la formación completa de los líderes militares, contribuyendo así a una doctrina más completa y ajustada a las demandas contemporáneas de los entornos militares y educativos.

Relacionado al Objetivo Específico 1: La recomendación de mejorar las habilidades de comunicación inspiradora y la transmisión de la visión contribuye a la doctrina militar al reconocer la importancia de la conexión emocional, y la motivación intrínseca en el contexto educativo militar. En el pasado, la doctrina militar podría haber subestimado la relevancia de las habilidades comunicativas específicas para inspirar y motivar a los subordinados. Este aporte sugiere una evolución en la comprensión de que un líder militar no solo debe ser efectivo en términos técnicos y tácticos, sino también hábil en la motivación y dirección de su personal. Integrar estas habilidades en la doctrina refleja una adaptación a las cambiantes expectativas de liderazgo en entornos educativos y militares modernos, donde la motivación y la inspiración son fundamentales para el rendimiento académico y la formación integral.

Relacionado al Objetivo Específico 2: La recomendación de fomentar la consideración individualizada aporta a la doctrina militar al reconocer que el liderazgo efectivo va más allá

de la gestión general y abraza la importancia de entender y responder a las necesidades individuales de los subordinados. Tradicionalmente, la doctrina militar ha enfatizado la estandarización y la uniformidad en los métodos de liderazgo, pero este aporte destaca la necesidad de una adaptabilidad más sofisticada. Integrar la consideración individualizada en la doctrina refleja un reconocimiento de la diversidad de personalidades, habilidades y desafíos que los líderes militares pueden encontrar. Este cambio en la doctrina sugiere una evolución hacia un enfoque más humano y personalizado del liderazgo, reconociendo que cada individuo contribuye de manera única al éxito de la unidad militar ya su propio desarrollo académico y personal.

Relacionado al Objetivo Específico 3: La recomendación de estimular la inteligencia y creatividad aporta a la doctrina militar al reconocer que la excelencia académica y el pensamiento innovador son activos estratégicos valiosos en la formación militar. Históricamente, la doctrina militar podría haberse centrado más en la obediencia y la ejecución eficiente de tareas específicas. Sin embargo, este aporte destaca la necesidad de líderes militares que no solo sigan órdenes sino que también sean capaces de pensar críticamente, resolver problemas y adaptarse a situaciones complejas y cambiantes. Integrar la estimulación intelectual y la promoción de la creatividad en la doctrina refleja una adaptación a las demandas de entornos militares modernos, donde la agilidad mental y la capacidad de innovar son esenciales para el éxito operativo y académico. Este aporte sugiere una evolución hacia una doctrina más equilibrada y flexible que prepara a los líderes militares para los desafíos dinámicos y multifacéticos de los entornos contemporáneos.

**Anexo 7. Dictamen final Asesor Temático**

|      |                       |                   |                                              |                                     |
|------|-----------------------|-------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------|
| PERÚ | Ministerio de Defensa | Ejército del Perú | Comando de Educación y Doctrina del Ejército | Escuela Militar de Chorrillos "CFB" |
|------|-----------------------|-------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------|

## DICTAMEN FINAL

Vista la Tesis:

**"EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LA SECCIÓN DE ARTILLERÍA EN LA COMPAÑÍA DE CUARTO AÑO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BÓLOGNESI", 2023."**

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

QUISPE MILIAN Gerson Wilton  
QUISPE PEREZ KEVYN Jefferson

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, luego ser declaradas aptas 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

**Dr. Freddy Rondón Vargas**

DNI: 43328988

**REVISOR TEMATICO**

## Anexo 8. Dictamen final Asesor Metodológico



|      |                       |                   |                                              |                                     |
|------|-----------------------|-------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------|
| PERÚ | Ministerio de Defensa | Ejército del Perú | Comando de Educación y Doctrina del Ejército | Escuela Militar de Chorrillos "CFB" |
|------|-----------------------|-------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------|

# DICTAMEN FINAL

Vista la Tesis:

**“EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LA SECCIÓN DE ARTILLERÍA EN LA COMPAÑÍA DE CUARTO AÑO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, 2023.”**

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

QUISPE MILIAN Gerson Wilton  
QUISPE PEREZ KEVYN Jefferson

Considerando:

Que se encuentra conforme a lo dispuesto por el artículo 41º 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. ANTO RUBIO María del Pilar  
DNI: 08882366  
**REVISOR METODOLÓGICO**

## Anexo 9. Dictamen final Asesor Metodológico



|      |                       |                   |                                              |                                     |
|------|-----------------------|-------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------|
| PERÚ | Ministerio de Defensa | Ejército del Perú | Comando de Educación y Doctrina del Ejército | Escuela Militar de Chorrillos "CFB" |
|------|-----------------------|-------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------|

# DICTAMEN FINAL

Vista la Tesis:

**"El liderazgo transformacional y el desempeño académico de la sección de artillería en la compañía de 4to año de la EMCH "CFB", 2023."**

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

QUISPE MILIAN Gerson Wilton  
QUISPE PÉREZ Kevyn Jefferson

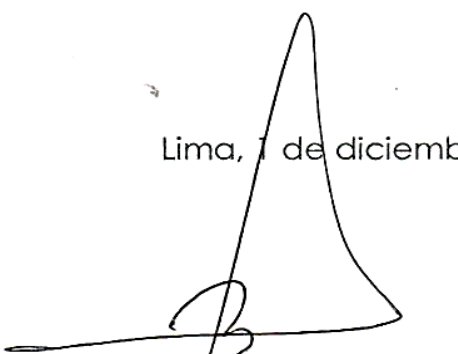
Considerando:

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, 7 de diciembre del 2023.



Dr. Hugo Jorge Bernabé Moreno  
DNI: 09434556  
**DOCENTE REVISOR GENERAL**

## Anexo 10. Dictamen final Asesor Metodológico



"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 12:10 horas del día 20 de diciembre de 2023, se dio inicio a la sustentación de la Tesis titulada:

**EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LA SECCIÓN DE ARTILLERÍA EN LA COMPAÑÍA DE 4to AÑO DE LA EMCH "CFB", 2023.**

Presentada por:

- BACH. QUISPE MILIAN Gerson Wilton
- BACH. QUISPE PEREZ KEVYN Jefferson

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

- Presidente : Dra. SILVA CALDERON JOSEFA MARÍA
- Secretario : Dr. GALVEZ FALLA JUAN RAMON MARTÍN
- Vocal : Dr. TEJEDA NAVARRETE REMO ISIDRO

Concluida la sustentación, los miembros del Jurado dictaminaron:

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

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

Siendo las 12:50 horas del día 20 de diciembre de 2023, se dio por concluido el presente acto académico, firmando los miembros del Jurado.

Dr. GALVEZ FALLA JUAN RAMON MARTÍN  
DNI: 07255783  
SECRETARIO

Dr. TEJEDA NAVARRETE REMO ISIDRO  
DNI: 10034304  
VOCAL

Dra. SILVA CALDERON JOSEFA MARÍA  
DNI: 06559490  
PRESIDENTE