

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



**El liderazgo transformacional y el desempeño académico de los cadetes de
infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, 2025**

**Tesis para optar el título profesional de licenciado en Ciencias Militares
con mención en Administración**

Autores:

**Cristian Bustamante Campos
(0009-0001-5056-3165)**

**Sergio Pastor Sotelo
(0009-0006-8911-892)**

Docente Asesor:

**Mg. Zea Melodías Rodolfo
0000-0002-7112-11550**

**Línea de investigación:
Educación para la paz**

Lima – Perú

2025

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS



14% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...




Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Texto mencionado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- ▶ N.º de fuente excluida

Fuentes principales

- 0%  Fuentes de Internet
- 9%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



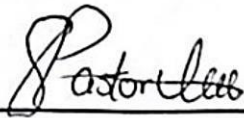

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA

Los bachilleres Cristian Bustamante Campos y Sergio Pastor Sotelo del arma de infantería, de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, (EMCH “CFB”) identificados con DNI N° 72395417 y N° 74985887 respectivamente, declaramos bajo juramento que:

1. Somos autores de la presente investigación titulada: “El liderazgo transformacional y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, 2025”.
2. Que dicho trabajo de investigación ha sido elaborado en su totalidad por nosotros, sin incurrir en plagio de ideas, textos o imágenes pertenecientes a otras personas, grupos o instituciones. Asimismo, nos comprometemos a presentar ante la EMCH “CFB” los documentos que respalden la autenticidad de la información utilizada, en caso de ser requeridos.
3. En consecuencia, asumimos plena responsabilidad ante cualquier falsedad, omisión u ocultamiento detectado en la documentación o en la información presentada, comprometiéndonos también a defender los intereses de la EMCH “CFB” frente a cualquier reclamo de terceros relacionado con esta investigación.
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 ratificamos, firmamos la presente declaración jurada de autenticidad.

Chorrillos, 15 de mayo del 2025

 	 
<hr/> Cristian Bustamante Campos DNI 72395417 AUTOR 1	<hr/> Sergio Pastor Sotelo DNI 74985887 AUTOR 2

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

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

1. Datos personales

Autor 1: Cristian Bustamante Campos	Autor 2: Sergio Pastor Sotelo
N° DNI: 72395417	N° DNI: 74985887
Teléfono: 906611717	Teléfono: 924866480
Correo-e: cbustamantec@escuelamilitar.edu.pe	Correo-e: spastors@escuelamilitar.edu.pe
ORCID: 0009-0001-5056-3165	ORCID: 0009-0006-8911-892

2. Datos de la obra

Título: El liderazgo transformacional y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, 2025
Tipo de obra: Tesis
Asesor 1: Mg. Rodolfo Zea Melodias
N° DNI: 29388850
ORCID: 0000-0002-7112-11550
Año de publicación: 2025

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)

La información que contiene la tesis es de carácter reservado por ser un tema de aspecto militar.



Cristian Bustamante Campos
DNI 72395417
AUTOR 1



Sergio Pastor Sotelo
DNI 74985887
AUTOR 2

Agradecimiento

Expresar un especial agradecimiento y reconocimiento a los profesores de la EMCH "CFB" cuyo excelente profesionalismo, valioso aporte y apoyo aseguraron que este trabajo alcanzará los resultados esperados. También agradecer a las autoridades y docentes de la EMCH "CFB" por su cooperación durante la preparación científica de la presente investigación.

Dedicatoria

Agradezco a mi familia por su apoyo constante durante los momentos más desafiantes, así como por celebrar y compartir mis logros conmigo.

Cristian Bustamante Campos

Agradezco a mi familia y a mi pareja por su interés constante y ardua ayuda al momento de realizar este trabajo de suma importancia.

Sergio Pastor Sotelo.

Índice

Carátula:	i
Grado de similitud.....	ii
Declaración jurada de auditoría:	iii
Autorización de publicación	iv
Agradecimiento	vi
Dedicatoria	vii
Índice	viii
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Introducción	xv
CAPÍTULO I. Planteamiento del problema	16
1.1. Determinación del problema	16
1.2. Delimitación de la investigación	18
1.2.1.	17
1.2.2.	17
1.2.3.	17
1.3. Formulación del problema	18
1.3.1.	18
1.3.2.	18
1.4. Objetivos de la investigación	19
1.4.1.	18
1.4.2.	18
1.5. Justificación e importancia de la investigación	19
1.5.1.	19
1.5.2.	19
1.5.3.	19
1.5.4.	20
1.5.5.	20
1.6. Limitaciones de la investigación	21
CAPÍTULO II Marco teórico	22
2.1. Antecedentes de la investigación.	22

2.1.1.	21	
2.1.2.	22	
2.2.	23	
2.2.1.	23	
2.2.2.	28	
2.3.	33	
2.4.	36	
2.5.	37	
2.5.1.	37	
2.5.2.	37	
CAPÍTULO III		105
Marco metodológico		105
3.1.	38	
3.2.	38	
3.3.	38	
3.4.	38	
3.5.	38	
3.6.	39	
3.6.1.	39	
3.6.2.	39	
3.6.3.	39	
3.6.4.	40	
3.6.5.	40	
3.6.6.	41	
3.7.	41	
3.7.1.	41	
3.7.2.	42	
3.9	42	
CAPÍTULO IV. Resultados		110
4.1.	44	
4.2.	58	
4.2.1.	58	
4.2.2.	58	
4.2.3	60	
4.2.4	61	

4.2.5	62	
4.2.6	63	
CAPÍTULO V. Discusión		135
Conclusiones		135
Referencias bibliográficas		139
Anexos		104

Índice de tablas

Tabla 1 <i>Matriz de operacionalización</i>	32
Tabla 2 <i>BAREMO</i>	107
Tabla 3 <i>Juicio de expertos</i>	108
Tabla 4 <i>Confiabilidad del instrumento de medición</i>	108
Tabla 5 <i>Frecuencias de la variable liderazgo transformacional</i>	110
Tabla 6 <i>Frecuencias de la dimensión estimulación intelectual</i>	111
Tabla 7 <i>Frecuencias de la dimensión motivación inspiracional</i>	112
Tabla 8 <i>Frecuencias de la dimensión consideración individual</i>	114
Tabla 9 <i>Frecuencias de la dimensión influencia idealizada</i>	115
Tabla 10 <i>Frecuencias de la variable desempeño académico</i>	116
Tabla 11 <i>Frecuencias de la dimensión desempeño conceptual</i>	117
Tabla 12 <i>Frecuencias de la dimensión desempeño procedimental</i>	118
Tabla 13 <i>Frecuencias de la dimensión desempeño actitudinal</i>	119
Tabla 14 <i>Tabla cruzada de liderazgo transformacional y desempeño académico</i>	120
Tabla 15 <i>Tabla cruzada de estimulación intelectual y desempeño académico</i>	121
Tabla 16 <i>Tabla cruzada de motivación inspiracional y desempeño académico</i>	122
Tabla 17 <i>Tabla cruzada de consideración individual y desempeño académico</i>	123
Tabla 18 <i>Tabla cruzada de influencia idealizada y desempeño académico</i>	124
Tabla 19 <i>Prueba de normalidad de datos</i>	125
Tabla 20 <i>Prueba de hipótesis general</i>	126

Índice de figuras

Figura 1 <i>Frecuencias de la variable liderazgo transformacional</i>	110
Figura 2 <i>Frecuencias de la dimensión estimulación intelectual</i>	111
Figura 3 <i>Frecuencias de la dimensión motivación inspiracional</i>	112
Figura 4 <i>Frecuencias de la dimensión consideración individual</i>	114
Figura 5 <i>Frecuencias de la dimensión influencia idealizada</i>	115
Figura 6 <i>Frecuencias de la variable desempeño académico</i>	116
Figura 7 <i>Frecuencias de la dimensión Desempeño conceptual</i>	117
Figura 8 <i>Frecuencias de la dimensión desempeño procedimental</i>	118
Figura 9 <i>Frecuencias de la dimensión desempeño actitudinal</i>	119
Figura 10 <i>Análisis cruzado de liderazgo transformacional y desempeño académico</i>	120
Figura 11 <i>Análisis cruzado de estimulación intelectual y desempeño académico</i>	121
Figura 12 <i>Análisis cruzado de motivación inspiracional y desempeño académico</i>	122
Figura 13 <i>Análisis cruzado de consideración individual y desempeño académico</i>	123
Figura 14 <i>Análisis cruzado de influencia idealizada y desempeño académico</i>	124

Resumen

La presente investigación tuvo el objetivo de determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025. A partir de ello, se desarrolló una metodología cuantitativa, básica, correlacional y no experimental. La población se conformó por 300 cadetes de infantería y la muestra de 169 de ellos; además, se empleó como instrumento el cuestionario. Los resultados a nivel descriptivo del liderazgo, el 42.6% lo considera moderado, el 31.4% lo percibe como bajo y el 26.0% lo califica como alto; sobre el desempeño académico, el 48.5% obtiene resultados moderados, el 29.0% tiene un nivel bajo y el 22.5% alcanza un nivel alto. A nivel inferencial, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.749 con p-valor de 0.000, lo cual indica una correlación positiva, significativa y de intensidad alta entre las variables. Por lo tanto, se concluye que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de los cadetes de infantería de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025.

Palabras clave: *Liderazgo transformacional; desempeño académico; estimulación intelectual; motivación inspiracional; consideración individual e influencia idealizada.*

Abstract

The present research aimed to determine the relationship between transformational leadership and the academic performance of infantry cadets at the Chorrillos Military School “Colonel Francisco Bolognesi” in 2025. Based on this, a quantitative, basic, correlational, non-experimental methodology was developed. The population consisted of 300 infantry cadets, with a sample of 169 of them; in addition, a questionnaire was used as the instrument. At the descriptive level, 42.6% of leadership was rated as moderate, 31.4% as low, and 26.0% as high; for academic performance, 48.5% achieved moderate results, 29.0% scored at a low level, and 22.5% reached a high level. At the inferential level, a Spearman’s rho correlation coefficient of 0.749 was obtained with a p-value of 0.000, indicating a positive, significant, and strong correlation between the variables. Therefore, it is concluded that there is a significant relationship between transformational leadership and the academic performance of fourth-year infantry cadets at the “Coronel Francisco Bolognesi” Military School of Chorrillos in 2025.

Keywords: *Transformational leadership; academic performance; intellectual stimulation; inspirational motivation; individualized consideration and idealized influence.*

Introducción

En un contexto educativo marcado por demandas crecientes de innovación y calidad, el liderazgo transformacional emerge como un factor crítico para potenciar el desempeño académico. El presente estudio analizó la relación que existe entre las mencionadas variables, de forma que se conozca el impacto que tienen las dimensiones del liderazgo transformacional, (estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual e influencia idealizada) en las competencias conceptuales, actitudinales y procedimentales de los estudiantes. La investigación se justifica a través de la búsqueda de completar vacíos tanto teóricos como empíricos encontrados en los antecedentes, particularmente en contextos nacionales, donde la evidencia se mantiene limitada.

En el Capítulo I se desarrolló el problema de investigación, delimitando el alcance en todos los niveles, así como la formulación de los objetivos generales y específicos dirigidos a la evaluación de las correlaciones significativas entre las variables de estudio. A su vez, se justifica la relevancia tomando tres perspectivas: teórica, metodológica y práctica.

El Capítulo II abordó el marco teórico, en la cual se integran los antecedentes a nivel nacional e internacional, las bases conceptuales relacionadas con las variables y la operacionalización de hipótesis.

El Capítulo III detalló el proceso metodológico, en donde se utiliza un diseño no experimental, transversal y correlacional. Los instrumentos utilizados son las encuestas validadas mediante escalas Likert, las cuales se aplican en la muestra estratificada conformada por estudiantes y docentes. Para el procesamiento de datos se realizan el análisis descriptivo e inferencial, garantizando un nivel alto de robustez estadística.

En los Capítulos IV y V se observó los resultados complementados con la discusión de estos, en donde se contrastan las hipótesis con la evidencia empírica y las teorías existentes. Finalmente, las conclusiones y recomendaciones se encuentran orientadas a plantear las acciones concretas con el fin de optimizar diferentes prácticas educativas. La estructura planteada busca responder a los objetivos planteados, a la vez que pretende ofrecer un modelo que se pueda aplicar en investigaciones posteriores dentro del área de liderazgo.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Determinación del problema

En el plano mundial, siguiendo a Al-Aamri et al. (2024) se menciona que el liderazgo transformacional presenta múltiples desafíos, mientras las instituciones educativas enfrentan distintos obstáculos en la búsqueda de la adopción de un estilo de liderazgo por causa de estructuras rígidas y/o culturas organizacionales resistentes a cambios. En múltiples sistemas educativos, sobre todo los que se encuentran centralizados, existe una falta de autonomía que impide a los líderes de estas instituciones la implementación de prácticas transformacionales, limitando la capacidad de innovar y solventar necesidades propias de las comunidades educativas. Esta falta de flexibilidad estructural se agrava debido a la diversidad cultural y diferencias existentes en los sistemas educativos, dificultando la creación de un modelo uniforme de liderazgo transformacional.

En el plano internacional tomando como referencia al ejército de los EE. UU., el liderazgo en West Point se enfoca en el desarrollo integral del cadete, buscando crear líderes adaptables e ingeniosos con un carácter ético basado en "Deber, Honor, Patria", la frase de honor de la academia. Los cadetes reciben formación en el liderazgo militar a través de la experiencia práctica en el campo, el desarrollo físico y mental, la educación de élite y, sobre todo, la adhesión a un código de honor que no tolera la mentira, el engaño ni el robo. Este enfoque busca preparar a los líderes del futuro para enfrentar la incertidumbre con integridad y la capacidad de adaptación necesaria en cualquier situación (Collins, 2006).

El Código de Honor de West Point, que exige que "un cadete no mentirá, engañará, robará ni tolerará a quienes lo hagan", es central en el desarrollo del liderazgo. La aplicación rigurosa de este código, que incluye la responsabilidad colectiva y el respeto mutuo, es lo que moldea el carácter y la ética de los futuros líderes (Collins, 2006).

West Point no solo se centra en la instrucción académica, sino que integra el desarrollo físico, mental y moral para formar oficiales con los más altos estándares. Esto se logra a través de programas de instrucción, interacciones con oficiales y mentores ejemplares, y una filosofía de vida bajo el código de honor que se aplica desde el primer día hasta la graduación (Collins, 2006).

A su vez, se menciona por Muriuki et al. (2022) que existe una problemática adicional en el plano internacional para la formación de líderes transformacionales. La carencia de recursos impide un adecuado desarrollo de programas de capacitación que formen a los líderes

transformacionales, generando una disparidad que se traduce en la implementación desigual del liderazgo transformacional. En otras situaciones, no se logra dar una adecuada formación a los líderes, generando una falta de habilidades para realizar cambios significativos, lo que resalta la necesidad de estrategias globales más consistentes para aprovechar el potencial de este enfoque en la educación.

Dentro del plano nacional, siguiendo a Mejía (2021) se menciona que existen algunos matices que abarcan la problemática tanto del liderazgo transformacional como del desempeño académico que se adicionan a las características del sistema educativo y la cultura predominante. Esta situación se refleja en la existencia de políticas educativas centralizadas limitando la capacidad de innovación de los líderes educativos. Asimismo, esta situación crea algunas directrices que no siempre tienen en cuenta las particularidades existentes en cada institución. Con todo esto, se limita la posibilidad de crear ambientes de aprendizaje dinámicos y que pongan el foco de atención en el estudiante, perpetuando y alimentando un enfoque más burocrático en la gestión.

Además, Campos et al. (2023) señalan que la visión del liderazgo tradicional a nivel nacional suele priorizar competencias administrativas sobre las habilidades necesarias para el liderazgo transformacional, como la inspiración y la promoción del cambio. En este sentido, los programas de capacitación tienden a enfocarse en la gestión operativa (cumplimiento de normativas, manejo de presupuestos) en detrimento de aspectos como la motivación del personal o el desarrollo de una visión compartida; por lo tanto, esta brecha entre las expectativas y su aplicación práctica deja a muchos líderes sin las herramientas necesarias para impulsar mejoras significativas en sus escuelas, lo que afecta negativamente el desempeño académico y la calidad educativa en general.

Por último, de acuerdo con Manrique y Sánchez (2022) el desempeño académico a nivel nacional está condicionado por factores socioeconómicos y culturales, en demerito del liderazgo transformacional. La desigualdad en el acceso a recursos, las disparidades regionales y las políticas de evaluación estandarizadas pueden ocultar o distorsionar los efectos de este estilo de liderazgo en los resultados estudiantiles. En contextos donde las prioridades educativas se centran en cumplir metas cuantitativas, el impacto del liderazgo transformacional puede pasar desapercibido, lo que plantea un reto para los investigadores y tomadores de decisiones al intentar vincular directamente este enfoque con mejoras en el rendimiento académico.

A nivel local, la problemática existente del liderazgo transformacional y el desempeño académico de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” empeora debido

a ciertas condiciones, como la falta de recursos, una rotación elevada de la plana docente y presiones externas, restringiendo enormemente la capacidad de los líderes de implementar cambios significativos. Asimismo, la resistencia al cambio que posee el personal tanto docente como administrativo limita aún más los esfuerzos transformacionales. Esta multiplicidad de factores dificulta la creación de una cultura fuerte de mejora continua, y limita el impacto que pueda tener el liderazgo transformacional en el desempeño académico.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Espacial

El presente estudio de investigación se realizó en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" ubicada en el distrito de Chorrillos, Lima – Perú, debido a su relevancia y proximidad a la población objeto de estudio. Esta decisión se fundamenta en el contexto en el que los cadetes desarrollan su formación, lo que facilita una evaluación más precisa del liderazgo y el desempeño académico.

1.2.2. Temporal

Debido a las restricciones temporales, este estudio fue diseñado para ser realizado específicamente durante el período comprendido entre enero y diciembre del 2024 y marzo y julio del 2025.

1.2.3. Teórica

Se centra en comprender cómo los diferentes estilos del liderazgo en un ambiente militar, como el de la EMCH, influyen en el rendimiento académico de los cadetes. Esto requiere explorar teorías de liderazgo como el transformacional, transaccional y situacional. Se consideran variables claves como la motivación, disciplina, cohesión grupal y gestión del tiempo, así como las teorías del rendimiento académico como el aprendizaje social y la autorregulación, para comprender mejor el impacto psicológico y social en el éxito académico dentro de la Escuela Militar.

1.2.4 Delimitación Temática

La línea de investigación "Educación para la Paz" en el contexto militar se centra en enseñar a las tropas con una base humanística que les permita ser ciudadanos responsables y promotores de la paz, mejorando así la legitimidad de las fuerzas armadas. Esto implica investigar enfoques de enseñanza que apoyen los derechos humanos, el respeto por la dignidad humana, la no violencia, la resolución de conflictos y el compromiso con los ideales democráticos.

1.3. Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de los cadetes de infantería de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025?

1.3.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025?

¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025?

¿Cuál es la relación entre la consideración individual y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025?

¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025?

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 los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025.

Determinar la relación que existe entre la motivación inspiracional y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025.

Determinar la relación que existe entre la consideración individual y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025.

Determinar la relación que existe entre la influencia idealizada y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025.

1.5. Justificación e importancia de la investigación

1.5.1. Justificación teórica

La justificación teórica subraya la relevancia conceptual y enriquece el conocimiento al abordar un vacío en la literatura (Hernández y Mendoza, 2018), en este caso sobre la relación entre liderazgo transformacional y desempeño académico en la Escuela Militar de Chorrillos. En este estudio se subraya la aplicación de este estilo de liderazgo en contextos educativos militares, distintos de los organizacionales civiles donde ha sido más estudiado; así, las academias militares ofrecen un escenario único el cual requiere de un mayor análisis al contar con una estructura jerárquica. La aportación al marco teórico de la presente investigación se encuentra en el análisis de la influencia del liderazgo transformacional en el desempeño académico dentro del entorno militar.

1.5.2. Justificación metodológica

A nivel metodológico, se justifica por el empleo de técnicas e instrumentos que pueden ser replicables en otras investigaciones, dado que el rigor científico permite generar resultados objetivos y replicables (Ñaupas, et al. 2018). El método cuantitativo permitió no solo identificar patrones estadísticos entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico, sino también explorar las percepciones y experiencias de los cadetes y sus líderes, lo cual enriquecerá la comprensión del fenómeno, permitiendo una evaluación más holística y contextualizada de su impacto en el entorno militar.

1.5.3. Justificación práctica

A nivel práctico, los resultados de una investigación proporcionan soluciones reales a la problemática que se está analizando, según Valderrama (2019); siendo en este caso la Escuela Militar de Chorrillos la beneficiada, al encontrar prácticas de liderazgo transformacional que permitirán mejorar desempeño académico de los cadetes de esta. Los resultados influirían en la formulación de estrategias pedagógicas que mejoren el compromiso académico, y brinden a los cadetes roles fuertes de liderazgo. Su aplicabilidad se puede extender a otras academias militares o entornos educativos similares, mejorando la formación de oficiales de estas instituciones.

1.5.4. Justificación de responsabilidad social

El presente trabajo de investigación trabaja con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4 determinado por la ONU, que busca "asegurarte de que todos tengan acceso a una educación inclusiva y de alta calidad, y fomenta las posibilidades de aprendizaje a lo largo de la vida".

En el contexto del entrenamiento de las fuerzas armadas, la formación de liderazgo transformacional en los cadetes del ejército no solo afecta su entorno laboral, sino que también impacta directamente su rendimiento académico y experiencial. El liderazgo transformacional, al fomentar la motivación, la inspiración, el compromiso y el desarrollo personal, contribuye a una educación más efectiva, motivadora y centrada en el desarrollo integral del cadete.

De esta manera, esta investigación no solo aporta al mejoramiento del rendimiento académico, sino que contribuye a fortalecer la calidad educativa y el liderazgo en instituciones militares, bases fundamentales para la formación de líderes responsables, éticos y comprometidos con el desarrollo sostenible y la paz.

1.5.5. Importancia de la investigación

La importancia de la presente investigación radica en la contribución significativa que proporciona el estudio del liderazgo transformacional y educación militar; al obtener directamente información de la experiencia, la observación sensorial o la experimentación; y, usada para apoyar o refutar hipótesis científicas y teorías sobre la efectividad que tiene este estilo de liderazgo dentro de un entorno militar; así mismo, la investigación contribuye a la forma en que se concibe la formación de líderes en estas instituciones, y, los resultados a los que se llega pueden influir en la política educativa militar que busquen maximizar el rendimiento académico. De esta manera, la investigación aporta conocimientos valiosos en la formación de oficiales militares.

1.6. Limitaciones de la investigación

La presente investigación acerca del liderazgo transformacional y el desempeño académico de los cadetes del cuarto año pertenecientes a la Escuela Militar de Chorrillos enfrenta ciertas limitaciones. En primer lugar, uno de los desafíos se encuentra en la gestión del tiempo para la administración correcta de las encuestas, puesto que los cadetes tienen un cronograma bastante cargado que les impida a todos responder. Asimismo, tanto la carga académica o la percepción sobre el estudio puede afectar la disposición a responder por parte de los cadetes. Finalmente, los recursos económicos limitan bastante tanto el aspecto logístico, como el alcance del estudio y la aplicación de instrumentos robustos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación.

2.1.1 *Antecedentes Internacionales.*

Garcés (2024) estudió cómo se relacionaban el liderazgo transformacional de los docentes con el desempeño académico de sus alumnos para un programa de ingeniería industrial en el Instituto Tecnológico de San Luis Potosí. Para lograr esto se utilizó una muestra de 23 docentes que enseñaron en el programa a un total de 1003 estudiantes. De esta manera, a través de técnicas inferenciales se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.741 con una significancia de 0.000, con lo cual se concluye que la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico es positiva. De esta manera, se llega a la conclusión de que ante un mayor liderazgo transformacional que posean los docentes, mostrarán más compromiso al realizar sus actividades con lo cual impactará de mejor manera en los estudiantes.

Intriago (2024) analizó cómo es que impactaba el liderazgo transformacional en el rendimiento académico de estudiantes; así como, en su ambiente escolar para una institución educativa en Ecuador. Con este fin se tomó una muestra compuesta tanto de 50 docentes como 300 estudiantes de educación básica, utilizando como instrumento un cuestionario adaptando la escala Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ). Así, se obtuvo mediante estadística inferencial la relación de las dimensiones del liderazgo con el clima o rendimiento escolar, de modo que la inspiración motivacional, el estímulo intelectual, la consideración individualizada y la influencia idealizada se relacionan con el clima escolar en 0.78, 0.72, 0.81 y 0.76, respectivamente, caracterizándose todas por ser altas y positivas. Con ello se tuvo que la aplicación del liderazgo transformacional por parte de las autoridades escolares logra mayores resultados académicos en los estudiantes, además de estimular el clima escolar al fomentar un ambiente estimulante y cooperativo.

Concha (2024) estudió cómo influía el liderazgo transformacional en el rendimiento académico de una institución académica perteneciente a la Administración Zonal Quitumbe. Para ello se utilizó una encuesta dirigida a docentes para la obtención de datos relacionados con el liderazgo transformacional, así como su impacto, tomando una muestra de 123 docentes pertenecientes a las instituciones educativas de Quitumbe. Así, a través de la encuesta se obtuvo que los docentes señalaron un 88.6% de estudiantes con diferencias significativas en el desempeño estudiantil al haber recibido un liderazgo transformacional, así como una mejora

del 80.7% en las calificaciones académicas, de modo que se llega a la conclusión de la importancia en la aplicación de estas estrategias de liderazgo transformacional.

Casique y González (2023) analizaron cuál era la forma de liderazgo que tuvieron los docentes mediante la percepción estudiantil de una institución educativa en el contexto del Covid-19. Así, se tomó una muestra que se compuso de estudiantes que cursaban ingeniería en gestión empresarial y administración, a los cuales se aplicó un cuestionario que medía el MLQ para estimar el liderazgo transformacional. De esta manera se obtiene como resultados que el liderazgo transformacional fue preponderante al alcanzar un total de 86% en tanto que el liderazgo transaccional fue de 76%. Con ello se llega a la conclusión de que ambos estilos son complementarios en tanto que cada uno aporta diferentes elementos a los estudiantes, con lo cual los docentes deben valorar cada situación para adoptar el estilo más efectivo.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

Quispe y Quispe (2023) buscó entender cómo se vinculaba el liderazgo transformacional con el desempeño académico de la sección de Infantería en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”. Con ello en mente se utilizó una encuesta dirigida a una muestra de 30 cadetes pertenecientes a la institución. Analizando los resultados cuantitativos se obtuvo un coeficiente de correlación de 0.801 con un nivel de significancia de 0.001 por lo cual se llega a la conclusión de que efectivamente existe una relación directa y positiva entre el liderazgo transformacional con el desempeño académico de la sección Artillería. De esta manera se realiza la sugerencia de implementar programas que brinden técnicas de liderazgo transformacional a los líderes militares con el fin de mejorar el desarrollo tanto individual como colectivo.

Manrique (2023) analizó qué relación existía entre el liderazgo directivo con el desempeño de los docentes para la enseñanza estudiantil en instituciones educativas ubicadas en el distrito de Puente Piedra, Lima. De esta manera se tomó una muestra que estuvo compuesta por 20 autoridades como 60 profesores de la institución, a los cuales se aplicó un cuestionario con el fin de obtener datos. Posteriormente, los resultados inferenciales que se obtuvieron fueron que la relación entre el liderazgo directivo con el desempeño docente fue positiva y alta, estimándose un coeficiente de correlación de 0.768 con un nivel de significancia de 0.000. Como recomendación a partir de estos resultados, se señaló la importancia de capacitar a los docentes para alinearlos con las directivas del Manual pedagógico del Ministerio de Educación.

Aquino (2021) estudió la relación existente entre el liderazgo docente y el desempeño de los estudiantes en materias de matemática y comunicación para la Institución Educativa

Susana Wesley. Para ello se tomó una muestra total de 69 estudiantes, a los cuales se aplicó un cuestionario tanto de liderazgo docente adaptando el MLQ como de desempeño académico para la medición de su desenvolvimiento escolar. De esta manera, a través de técnicas inferenciales se encontró que la relación entre el liderazgo docente y el desempeño estudiantil no es significativa al tener un nivel de significancia de 0.722, además de obtenerse un coeficiente de correlación de 0.044. Así, se recomendó la ejecución de programas y proyectos relacionados con brindar herramientas de liderazgo transformacional a los docentes para mejorar su perfil laboral.

Ñahui (2021) desarrolló el vínculo que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño de los docentes para la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac. Para alcanzar este objetivo se utilizó un cuestionario compuesto de 30 ítems que mide tanto el liderazgo transformacional como el desempeño docente, dirigido a una muestra de 197 estudiantes de la institución. Así, se obtuvo que la relación existente entre el liderazgo transformacional y el desempeño docente fue alta y positiva al obtenerse un coeficiente de correlación de 0.716, además de ser significativo al obtenerse un nivel de significancia de 0.000. Con el fin de fortalecer estos estudios, se sugirió realizar más análisis dirigidos a explorar las dimensiones que conforman el liderazgo transformacional, puesto que estas son importantes para mejorar las habilidades docentes de una institución.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Variable 1: Liderazgo transformacional

2.2.1.1 Definición de Liderazgo transformacional. Tantalean et al. (2022) menciona que el liderazgo transformacional es un modelo de influencia que se centra en el cambio profundo por parte de los individuos y las instituciones, más allá de la única recepción de recompensas. El enfoque de este modelo se encuentra en la capacidad que poseen los líderes para transmitir motivación a sus seguidores, en la búsqueda de una visión colectiva. Con ello, este estilo de liderazgo va más allá del simple cumplimiento inmediato de las metas, abarcando también el crecimiento tanto personal como profesional.

Singh (2020) señala que una característica central que define al liderazgo transformacional es el desarrollo a nivel emocional e intelectual, promoviendo así las bases de análisis, creatividad, cuestionamiento y autonomía. Considerando estos aspectos los equipos que actúan bajo este estilo de liderazgo se adaptan de mejor manera a los entornos cambiantes. Otras características que definen al líder transformacional es

la integridad, pasión y guía, que inspiran a su equipo por medio de la confianza y admiración.

Cueva et al. (2022) señala que la asunción del liderazgo transformacional enfrenta múltiples desafíos. Para poder superarlas de forma exitosa es necesario que los líderes logren un equilibrio ideal entre la demanda existente y la inspiración. Así, es necesario que haya acciones concretas a través de una estructura definida y no solo un idealismo desmesurado. Otras dificultades radican en la necesidad de que los líderes gocen de buena inteligencia emocional y habilidades de comunicación asertivas. El cumplimiento de los aspectos mencionados incrementa las probabilidades de una implementación exitosa del liderazgo transformacional, de modo que las organizaciones se vuelvan más resilientes e innovadoras en la búsqueda de resultados sostenibles.

Olaya (2024) reconoce otro elemento esencial del estilo de liderazgo transformacional. Esta es la capacidad que tienen para el desarrollo de las habilidades individuales de las personas que conforman el equipo. Para lograr ello el líder se va adaptando a las necesidades individuales de cada uno de los miembros, brindando tanto satisfacción como compromiso por parte de estos. Para el caso del entorno educativo, los docentes representan a los líderes transformacionales y estos buscan motivar e inspirar a sus estudiantes para explotar sus habilidades y garantizar el aprendizaje.

Según la investigación de (Canal et al., 2023), el liderazgo transformacional es un proceso enfocado en alterar el entorno a través de la participación del líder; en este sentido, la transformación solo es factible cuando los objetivos propuestos están sólidamente establecidos. Además, la efectividad del liderazgo transformacional se demuestra por el cambio de mentalidad de las personas que participan en los procedimientos establecidos, y las expresiones de los miembros de la institución demuestran un bienestar general. Una de las mejores filosofías de liderazgo para promover la innovación y el cambio dentro de las empresas es el liderazgo transformacional. Los líderes transformacionales inspiran dedicación a su objetivo, lo comunican claramente y cultivan la inspiración y la confianza en sus seguidores. Al crear una visión de un futuro deseable y alcanzable y dar significado y valor intrínseco al trabajo de las personas en un entorno respetuoso y cooperativo, los líderes transformacionales también logran una influencia idealizada basada en su carisma, lo que inspira confianza en los seguidores que los admiran, respetan y emulan. Esto crea una motivación inspiradora.

Según Lussier y Achua (2016), el liderazgo transformacional es el proceso de desarrollar y comunicar una visión audaz que altera y cambia tanto a las personas como a las organizaciones. Los fuertes defensores de la colaboración, el trabajo en equipo y la creatividad—todos componentes de una cultura de aprendizaje—son más propensos a ser líderes transformacionales.

2.2.1.2 Teorías

Modelos de liderazgo transformacional. Con el estudio del liderazgo transformacional a través de múltiples perspectivas se han desarrollado varios modelos que buscan explicar su funcionamiento y forma de trabajo. A pesar de haber múltiples modelos, todos comparten la idea principal de un líder transformacional que brinda inspiración y motivación a su equipo, diferenciándose en la manera sobre cómo logran esto.

Modelo de los Cuatro Componentes de Bass (1995). Bass (1995) desarrollo uno de los modelos principales, el cual distingue cuatro componentes centrales en el liderazgo transformacional. El primero es la influencia idealizada, el cual señala que el líder adopta un comportamiento modelo, a través del cual sus seguidores le tienen admiración y respeto. El segundo componente es la motivación inspiracional, el cual se refiere a la importancia de una buena comunicación para poder transmitir la visión transformadora a los seguidores. El tercer componente es la estimulación intelectual, con el que se otorgan características como pensamiento crítico o creatividad, que brindan distintas formas de cumplir los objetivos. El último componente es la consideración individualizada, referido a la atención individual de cada miembro de un equipo con el fin de solucionar y cumplir sus necesidades o problemas.

Modelo Educativo de Leithwood (2000). Otro modelo de liderazgo transformacional es el modelo educativo desarrollado por Leithwood (2000). En este modelo se hace un énfasis en la aplicación del liderazgo transformacional en entornos educativos como las escuelas con el fin de mejorar tanto el rendimiento académico como la cultura organizacional de la institución. Adicionalmente, se menciona la existencia de 3 dimensiones que deben tener los líderes en este campo, que son la visión compartida, la colaboración y el desarrollo profesional. Una visión compartida entre docentes y directores es necesaria para poder alinear los esfuerzos hacia un objetivo común. Por el lado de la colaboración se facilita el trabajo de los miembros del equipo, a la vez que se fomenta una toma de decisiones más dinámica. En cuanto al desarrollo

profesional, su importancia radica en el crecimiento que tengan los docentes y personal educativo que lo transmitirán a sus alumnos a través de prácticas pedagógicas óptimas.

Modelo Conductual de Podsakoff et al. (1990). Otro modelo de liderazgo transformacional es el desarrollado por Podsakoff, et al. (1990). Este señala que el líder de un equipo debe cumplir con ciertas características conductuales, tales como brindar apoyo individual a los miembros de su equipo, construir una visión sólida y buscar el cumplimiento de metas grupales alineadas entre todos.

Importancia del Liderazgo transformacional. Según Hernández (2023) el liderazgo transformacional es fundamental en Hernández (2023) señala que la importancia del liderazgo transformacional se encuentra en que motiva el cambio tanto en las personas como en las organizaciones en donde se implemente. La adopción del enfoque transformacional se caracteriza por la priorización de una visión compartida por todo el equipo, de modo que se brinden posibilidades de adaptación e innovación. Asimismo, este estilo también permite que la cultura laboral sea más resiliente, que la rotación de personal disminuya y que se mejore visiblemente el desempeño laboral.

Cueva et al. (2022) señala que la importancia del estilo de liderazgo transformacional se encuentra en los sectores que se caracterizan por la creatividad continua. En estos estilos los líderes transformacionales gestionan tanto a los miembros y su crecimiento personal, como a los recursos disponibles. Al adoptar este estilo se promueve dentro de las organizaciones la adopción del pensamiento crítico, motivación intrínseca y autonomía por parte de las instituciones con el fin de afrontar los problemas que vayan apareciendo. A su vez, otra importancia se encuentra en la capacidad de captar talento humano propiciando entornos laborales favorables y atractivos.

Teoría de los factores del liderazgo transformacional. Según el modelo de Senge (1990), la conceptualización del liderazgo transformacional se refuerza en Bass (1985), que establece que el líder debe convertirse en un agente de cambio organizacional fomentando un sentido de pertenencia entre los subordinados a la organización y, en consecuencia, un mayor compromiso con la visión compartida de la empresa. Además, según Bass (1985), los elementos del liderazgo transformacional incluyen el carisma, la estimulación intelectual de los empleados, la consideración de las necesidades de los subordinados y la motivación a través de la cultura organizacional. Estos elementos fueron posteriormente categorizados como los siete elementos del liderazgo transformacional, según lo definido y citado por (Rojero et al., 2019):

Factor 1: Influencia idealizada, que mide cuánta influencia tiene un líder sobre sus seguidores.

Factor 2: Estimulación intelectual; para lograr los objetivos, el líder ayuda a los seguidores a descubrir habilidades que no sabían que poseían.

Factor 3: Recompensas contingentes: los empleados son conscientes de que recibirán una compensación financiera por alcanzar los objetivos corporativos si trabajan al máximo de su capacidad.

Factor 4: Atención individualizada; el líder conoce a sus subordinados, les asigna tareas que se ajustan a sus habilidades y los anima a completarlas.

Factor 5: Gestión por excepción; basada en la idea de planificación participativa, donde los seguidores son conscientes del objetivo de cada tarea, aumentando la probabilidad de éxito.

Factor 6. Inspiración inspiradora; se origina en la noción actualmente conocida como visión compartida.

Factor 7: Laissez-faire, que se basa en la madurez del trabajador para terminar las tareas a tiempo y la confianza del líder en su capacidad para hacerlo.

Teoría del liderazgo transformacional y estrategias competitivas. (Rojas et al., 2020) vinculan el liderazgo efectivo con el logro exitoso de los objetivos organizacionales. Basado en esta afirmación, cabe señalar que el liderazgo es una acción social ya que requiere de un líder y un grupo de seguidores dispuestos a seguirlo; además, sin la dirección y guía de un líder para unirlos, compartir su visión e inspirarlos a perseguirla con fervor, los grupos humanos languidecerían en la inactividad.

Al discutir los entornos cambiantes, Schuh et al. (2012) enfatizan cómo los líderes utilizan las tácticas que han creado para lograr sus objetivos. Palma et al. (2017) sostienen que los líderes transformacionales son los más efectivos en desarrollar e implementar estrategias competitivas. La investigación actual tiene como objetivo específico determinar si existe una relación entre las estrategias competitivas y el liderazgo transformacional en la industria minera, que, debido a sus características, es una actividad de alto riesgo que se lleva a cabo con frecuencia en condiciones laborales menos que ideales. Aparte de los estudios recientes mencionados, no hay mucha evidencia de esta relación. Encontrar una posible conexión entre estos dos factores es crucial, ya que ampliaría la investigación en esta área poco estudiada del negocio.

2.2.1.3 Dimensiones del liderazgo transformacional

2.2.1.3.1 Dimensión 1: Estimulación intelectual. Tantalean et al. (2022) señala que la dimensión de la estimulación intelectual en los líderes transformacionales les permite fomentar la innovación a través de la búsqueda de nuevas ideas y la toma de riesgos calculados. De esta manera se logra un pensamiento creativo para la solución de problemas y se construye una reflexión más profunda. Dentro del contexto educativo, esto permite a los profesores y docentes desarrollar actividades más analíticas y reflexivas, en contraposición a la tradicional memorización.

2.2.1.3.2 Dimensión 2: Motivación inspiracional. Tantalean et al. (2022) también menciona que la otra dimensión es la motivación inspiración, enfocada en alinear el trabajo cotidiano con la búsqueda propósitos más complejos. A través de esto el líder transformacional puede formular una visión a largo plazo que permita a los equipos sentirse más integrados al poner su esfuerzo en una meta que tendrá un mayor impacto.

2.2.1.3.3 Dimensión 3: Consideración individual. Tantalean et al. (2022) señala que la consideración individual es una dimensión centrada en la consideración que le da el líder a su equipo de trabajo, a través del reconocimiento de las capacidades y necesidades que tiene cada uno. Con base en ello, puede brindarles consejos y feedback personalizado que les permita explotar estas habilidades individuales. De esta manera los miembros sienten más confianza, valor y devoción al equipo. En el contexto educativo, esto se puede observar al personalizar el estilo de enseñanza de cada docente según las necesidades propias de sus alumnos.

2.2.1.3.4 Dimensión 4: Influencia idealizada. Tantalean et al. (2022) señala que esta dimensión consiste en que los líderes transformacionales ejercen influencia mediante su ejemplo ético y consistente. Son percibidos como modelos a seguir debido a su integridad, dedicación y capacidad para anteponer el bien colectivo a intereses personales. Esta dimensión genera respeto y admiración espontáneos, facilitando la alineación del equipo con los valores organizacionales. En lugar de depender de la autoridad formal, estos líderes inspiran a través de acciones coherentes con sus discursos. Por ejemplo, un directivo que comparte créditos por los éxitos y asume responsabilidad en los fracasos fortalece la cultura de transparencia y su impacto trasciende lo operativo, creando legados de liderazgo positivo.

2.2.2 Variable 2: Desempeño académico

2.2.2.1 Definición de Desempeño académico. De acuerdo con Espinoza y Chunga (2020) el desempeño académico es un concepto multidimensional que evalúa el avance

de los estudiantes relacionado con las metas educativas establecidas. Tradicionalmente, se ha medido a través de indicadores cuantitativos como calificaciones o resultados en pruebas estandarizadas, pero en la actualidad se reconoce que abarca mucho más que la mera retención de información. Representa la integración de conocimientos teóricos, habilidades prácticas y actitudes que permiten al estudiante desenvolverse eficazmente en su entorno formativo y, posteriormente, en el ámbito profesional.

Coila et al. (2023) define al desempeño académico mediante la adquisición de conceptos que conforman una disciplina. Eso incluye procesos tanto de memorización como de análisis y aplicación de los conceptos adquiridos en entornos reales. Así, el conocimiento que haya adquirido un estudiante lo lleva a realizar diferentes conexiones, proponer soluciones a problemas abstractos y construir argumentos coherentes basados en fundamentos teóricos, todos los cuales deben ser puestos en práctica para lograr el éxito en el plano académico.

Poveda et al. (2024) señala que el desempeño académico depende de diversos factores tales como el entorno socioeconómico, familiar, educativo y pedagógico. En el mundo actual, también se debe considerar el entorno digital, puesto que el uso de herramientas tecnológicas es indispensable actualmente. Es por ello que las instituciones educativas necesitan integrar estas herramientas y factores dentro de su pedagogía. Así, se logra alcanzar un desempeño académico completo al permitir que los estudiantes adquieran conocimientos a la vez que se les permita aplicarlos para resolver problemas de formas creativas.

Los términos "aptitud escolar," "rendimiento académico," "logro académico o escolar," y "alcance académico" están entre los más utilizados cuando se habla de desempeño académico. Como resultado, la frase se ha convertido en un concepto complicado que esencialmente se refiere a los elementos contextuales (sociales, familiares, económicos y educativos) y personales (atributos del estudiante) que afectan el crecimiento de un estudiante en el aula (Gómez, 2019).

Jiménez (2000) lo define como el grado de competencia en un campo o tema particular, según lo establecido por los procedimientos de evaluación que los estudiantes atraviesan.

Según Jiménez (2000), el desempeño académico, también conocido como logro escolar, es un concepto ampliamente investigado que se define como "el nivel de conocimiento que un estudiante demuestra en un área temática en comparación con la norma de edad y nivel académico." La pregunta

inherente a este concepto es: ¿Qué factores lo afectan? ¿Qué factores pueden cambiar la forma en que cada uno de estos afecta a los estudiantes? ¿Pueden factores como la edad, el género, la condición socioeconómica o incluso el coeficiente intelectual de los estudiantes afectar a la población en estudio?

Ha habido tanto estudios más generales que abarcan una amplia gama de factores como estudios altamente especializados que examinan la relación entre el rendimiento académico y las condiciones de confort en las instituciones educativas, particularmente en las universidades. No obstante, los factores tenidos en cuenta por Gento y Vivas (2003) e incorporados en la encuesta que crearon para medir la satisfacción de los estudiantes universitarios con su educación serán aplicados en este estudio. Aquí hay un breve resumen de las diversas facetas que incluye.

2.2.2.2 Teorías

Estrategias para mejorar el Desempeño académico. Rubiano y Martínez (2024) señalan la necesidad de analizar de forma precisa el desempeño académico, en el sentido de buscar implementar métodos más profundos. Una de estas estrategias es la tutoría personalizada, puesto que permite determinar tanto las fortalezas como debilidades de forma individual en cada estudiante. Adicionalmente, otras técnicas útiles pueden ser el aprendizaje activo mediante debates que permiten compromiso e indagación más amplia. Con estas estrategias los espacios de aprendizaje se vuelven más dinámicos permitiendo a los alumnos mejorar su desempeño.

Semanate y Gómez (2021) señalan que, dentro del desempeño académico, un aspecto central es la retroalimentación constructiva. Esto se puede reflejar en una continua evaluación aplicada a los estudiantes con el fin de conocer el progreso de su desempeño. Para reforzar esta retroalimentación se puede complementar el uso de herramientas digitales, plataformas interactivas, entre otras, y acompañada de la motivación proveniente de los docentes. De esta manera se logra un valor por parte de la retroalimentación en los estudiantes, traduciendo el esfuerzo personal en una futura excelencia académica.

Ariza et al. (2021) señalan que otro concepto importante es el bienestar integral, puesto que este implica que un estudiante con un menor nivel de bienestar rendirá menos de forma general en comparación a uno con un bienestar equilibrado. A partir de ello, es necesario una asociación entre actividades recreativas, componente físico, estudio y equilibrio con el fin de reducir el estrés general de los alumnos. La combinación holística de todos estos factores permite que los estudiantes de una

institución tengan un nivel de bienestar equilibrado que les permita mejorar su desempeño académico.

Perfeccionismo y desempeño académico. Varios académicos han utilizado el promedio académico general percibido (PAGP) para medir el rendimiento y el éxito académico de los estudiantes universitarios. Por ejemplo, Burger (1992) encontró que los estudiantes con un alto deseo de control tanto aspiraban como realmente alcanzaban metas académicas más altas que los estudiantes con un bajo deseo de control. Posteriormente, la investigación sobre el perfeccionismo midió las diferencias entre perfeccionistas y no perfeccionistas utilizando el PAGP de un estudiante como criterio (Rice y Ashby, 2007).

Según ciertos estudios citados por Brumbaugh et al. (2007), los no perfeccionistas suelen tener promedios de calificaciones más bajos que los perfeccionistas, independientemente de si tienen un perfil adaptativo o mal adaptativo (Rice y Ashby, 2007). Además, hay una diferencia considerable entre los promedios académicos de los perfeccionistas mal adaptativos y adaptativos, siendo los primeros los que tienen promedios más altos (Rice y Ashby, 2007). Algunos académicos afirman que existe una correlación negativa entre el éxito académico y la disparidad y una correlación positiva entre el rendimiento académico y los altos estándares (Leenards y Lester, 2006).

Contrario a los hallazgos mencionados anteriormente, Brumbaugh et al. (2007) encontraron que los promedios académicos de los dos grupos de perfeccionismo no diferirían significativamente. Aunque los estudiantes con altos puntajes de discrepancia informaron sentirse más ansiosos, menos satisfechos con sus logros y más insatisfechos con su desempeño académico general, otro estudio Grzegorek et al. (2004) tampoco encontró tales diferencias en los promedios de calificaciones o en los perfiles de perfeccionismo. Esto implica que los alumnos que son perfeccionistas desadaptativos serían especialmente críticos consigo mismos. En las pruebas que miden altos estándares, autocrítica, duda de uno mismo y preocupación por cometer errores, por otro lado, los no perfeccionistas obtienen puntuaciones más bajas (Rice & Ashby, 2007).

Teoría de los elementos del desempeño académico. El valor atribuido al logro del estudiante al terminar las tareas académicas es la culminación de numerosos aspectos complejos que impactan al aprendiz. Se determina por las calificaciones

obtenidas a través de una evaluación cuantitativa que revela las materias aprobadas o reprobadas, las tasas de deserción y el nivel de logro académico.

Es bien sabido que varios elementos convergen en el rendimiento académico, incluyendo:

- Académicos: relacionado con las estrategias de enseñanza-aprendizaje, el currículo y el desarrollo docente.
- Institucionales: la infraestructura (ubicaciones físicas, entornos de aula), el apoyo o seguimiento a los estudiantes, y el tipo de institución (privada o pública) están todos incluidos.
- Sociales: estos incluyen los entornos sociales y familiares, las relaciones entre profesores y estudiantes y entre compañeros, y los entornos estudiantiles, entre otros contextos socioculturales, relaciones y actores.
- Propios del estudiante: se correlaciona con la formación previa, incluyendo calificaciones y promedios de calificaciones, actitudes y satisfacción con los procedimientos de enseñanza y aprendizaje (Becerra y Reidl, 2015).

Al asignar una calificación numérica o una evaluación basada en competencias, junto con sus promedios de calificaciones, el rendimiento académico es un indicador que evalúa cuantitativa y cualitativamente cómo un estudiante aprende y aplica habilidades, conocimientos y actitudes dentro del tiempo y espacio especificados por la institución educativa.

Teoría del desempeño académico de las escuelas primarias. Una Opción para Calificar Instituciones Educativas" con el fin de examinar cómo padres, estudiantes e instructores percibían los elementos internos y externos que afectan el rendimiento académico de los niños. De manera similar, nuestro objetivo era comprender la importancia que se le atribuye al rendimiento académico en los informes publicados por las instituciones educativas Orozco et al. (2013). Los autores llegaron a la conclusión de que estos informes eran una herramienta útil para la metacognición respecto a los procesos académicos de los estudiantes a la luz de sus proyecciones futuras y el cumplimiento de metas, además de servir como una forma de reconocer los logros de los estudiantes y validar sus capacidades intelectuales (Ordóñez y Erazo, 2021).

En consonancia con lo mencionado anteriormente, se localizó el artículo "análisis del rendimiento académico de los estudiantes de educación secundaria obligatoria basado en variables familiares". Su objetivo era determinar qué factores influían fuertemente en el rendimiento académico de los estudiantes en la escuela. Los

hallazgos aclararon el impacto de los factores familiares en el rendimiento académico de los alumnos de secundaria; por lo tanto, se puede decir que los factores familiares son cruciales para alcanzar resultados académicos exitosos en esta etapa del desarrollo educativo (Fajardo et al., 2017).

2.2.2.3 Dimensiones de la variable Desempeño Académico:

2.2.2.3.1 Dimensión 1: Desempeño conceptual. Espinoza y Chunga (2020) menciona que esta dimensión abarca el conjunto de datos, teorías y principios, estimados en base a exámenes que toman los estudiantes para conocer su dominio de los temas. Es de destacar también que, si bien es muy útil para conocer la competencia a nivel conceptual y teórica, un exceso en su aplicación puede restringir las competencias a nivel práctico.

2.2.2.3.2 Dimensión 2: Desempeño procedimental. Espinoza y Chunga (2020) menciona que el desempeño procedimental se refiere a la aplicación de los conocimientos adquiridos en contextos delimitados. Así, al hablar de esta dimensión es importante destacar que promueve la importancia de la conversión de los aprendizajes en situaciones novedosas para complementar el aprendizaje. Para ello es necesario contar con instrumentos más complejos tales como rúbricas de observación.

2.2.2.3.3 Dimensión 3: Desempeño actitudinal. Espinoza y Chunga (2020) engloban dentro de esta dimensión a los valores, escalas de ética y todo componente emocional que subyace al aprendizaje. El desempeño actitudinal permite mejorar el desempeño académico a través de la formación ciudadana y el comportamiento cívico. Para su medición se utilizan herramientas de carácter cualitativo y subjetivo tales como la evaluación entre pares. Un desafío persistente es integrar este dominio en sistemas educativos tradicionalmente centrados en resultados cuantitativos, lo que exige reformas curriculares y docente capacitados en pedagogía socioafectiva.

2.3 Marco conceptual

Aprendizaje Colaborativo: Método donde estudiantes colaboran en metas comunes; fomenta habilidades sociales y resolución colectiva, pero exige coordinación para evitar desequilibrios en la participación (Sánchez y Payán, 2021).

Autoeficacia: Creencia en la propia capacidad para triunfar; impulsa el esfuerzo académico, mientras que la inseguridad puede limitar el rendimiento y la motivación (Mayberry, 2024).

Carisma: Encanto que inspira a otros; en liderazgo transformacional, motiva profundamente, aunque puede desviar la atención de resultados prácticos si no se equilibra (Mayberry, 2024).

Clima Organizacional: Ambiente emocional de una institución; un clima positivo eleva el aprendizaje, mientras que uno hostil frena el progreso académico (Salcedo, 2018).

Compromiso Académico: Entusiasmo y dedicación al aprendizaje; estudiantes comprometidos prosperan, mientras que la indiferencia afecta negativamente su desempeño (Alles, 2023).

Cultura Organizacional: Normas y valores compartidos; puede impulsar el liderazgo transformacional y el éxito académico, o entorpecerlos si es disfuncional (Salcedo, 2018).

Eficacia Docente: Confianza del profesor en influir en el aprendizaje; alta eficacia mejora resultados, mientras que la baja debilita la enseñanza (Sánchez y Payán, 2021).

Estrategias de Aprendizaje: Técnicas para adquirir conocimiento; varían entre análisis profundo y repetición, impactando la calidad del desempeño académico (Martínez-Otero, 2021).

Estimulación Intelectual: Promoción de creatividad y pensamiento crítico; líderes transformacionales desafían ideas, enriqueciendo el aprendizaje continuo (Sánchez y Payán, 2021).

Gestión del Tiempo: Organización de tareas y prioridades; esencial para el éxito académico, donde el desorden genera estrés y fallos (Salcedo, 2018).

Inteligencia Emocional: Gestión de emociones propias y ajenas; fortalece relaciones y ambientes educativos, contrastando con liderazgos fríos (Sharma, 2022).

Liderazgo Auténtico: Enfoque genuino y transparente; inspira confianza y cohesión, a diferencia de estilos falsos que generan desconfianza (Mayberry, 2024).

Liderazgo Educativo: Dirección de instituciones académicas; combina visión inspiradora y gestión práctica, moldeando entornos de aprendizaje (Salcedo, 2018).

Liderazgo Situacional: Adaptación al contexto y madurez de los seguidores; flexible y efectivo, pero requiere juicio preciso (Sharma, 2022).

Mentoría: Apoyo de un guía experimentado; fomenta desarrollo personal, siendo pilar del liderazgo transformacional (Mayberry, 2024).

Motivación Académica: Impulso para aprender; puede ser intrínseca, por interés, o extrínseca, por recompensas externas (Alles, 2023).

Pedagogía: Ciencia de enseñar; adaptada a estudiantes, mejora resultados, contrastando con métodos rígidos y genéricos (Martínez-Otero, 2021).

Pensamiento Crítico: Análisis y evaluación de información; vital para el éxito académico, aunque a menudo subvalorado (Martínez-Otero, 2021).

Resiliencia: Capacidad de superar adversidades; permite mantener el rendimiento bajo presión, clave en entornos académicos (Mayberry, 2024).

Retroalimentación Constructiva: Comentarios que orientan mejoras; fomenta desarrollo, a diferencia de críticas que desaniman y bloquean (Salcedo, 2018).

Satisfacción Académica: Plenitud en el aprendizaje; refuerza motivación y compromiso, influyendo positivamente en el desempeño (Sánchez y Payán, 2021).

Tutoría Personalizada: Enseñanza adaptada al individuo; profundiza el aprendizaje, contrastando con enfoques uniformes menos efectivos (Salcedo, 2018).

Visión Compartida: Meta colectiva que une esfuerzos; en liderazgo transformacional, motiva y alinea a todos (Salcedo, 2018).

2.4 Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Liderazgo transformacional	De acuerdo con Tantalean et al. (2022) el liderazgo transformacional es un modelo de influencia que trasciende el simple intercambio de recompensas por esfuerzo, característico del liderazgo transaccional, para enfocarse en inspirar un cambio profundo tanto en los individuos como en las organizaciones.	El liderazgo transformacional se mide mediante sus dimensiones de estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual e influencia idealizada	Estimulación intelectual Motivación inspiracional Consideración individual Influencia idealizada	Innovación Creatividad Visión Comunicación Empoderamiento Reconocimiento Motivación Atributos Comportamiento	Ordinal Tipo Likert del 1 al 5
Variable 2: Desempeño académico	De acuerdo con Espinoza y Chunga (2020) el desempeño académico es un concepto multidimensional que evalúa el progreso de los estudiantes en relación con los objetivos educativos establecidos	El desempeño académico se mide a través de sus dimensiones de desempeño conceptual, desempeño procedimental y desempeño actitudinal	Desempeño conceptual Desempeño procedimental Desempeño actitudinal	Habilidades Destrezas Proceso de aprendizaje Trabajo en grupo Autonomía Técnicas de estudio Colaboración Valoración Actitud positiva	Ordinal Tipo Likert del 1 al 5

2.5 Formulación de Hipótesis

2.5.1 Hipótesis general:

HG: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de los cadetes de infantería de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025.

HGo: No Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de los cadetes de infantería de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025

2.5.2 Hipótesis específicas

HE 1 : Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025.

HEo 1 : No Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025

HE 2 : Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025.

HE 3 :Existe relación significativa entre la consideración individual y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025.

HE 4 : Existe relación significativa entre la influencia idealizada y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de investigación

La investigación corresponde al enfoque cuantitativo, dado que se basa en el análisis de indicadores numéricos o magnitudes para el análisis de resultados (Hernández y Mendoza, 2018). En el presente estudio, el enfoque cuantitativo se evidencia mediante la evaluación de las opiniones sobre el liderazgo transformacional y el desempeño académico, dado que se utilizaron porcentajes para conocer el nivel de cada uno.

3.2 Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica, en tanto que se realizó con el objetivo de ampliar el alcance del conocimiento, además los resultados no se aplican o generan cambios en la realidad (Valderrama, 2019). En la investigación se evaluó la opinión de los cadetes sobre el nivel de liderazgo transformacional y el desempeño académico, lo cual permite conocer a fondo la problemática estudiada y permite incrementar el conocimiento sobre la situación de dichas variables en el entorno de los estudios militares.

3.3 Método de investigación

La presente investigación empleó el método de investigación hipotético – deductivo que incluye la identificación del problema, la formulación del problema, la creación de una hipótesis específica que pueda ser refutada, la recolección y análisis de datos, y la interpretación de los resultados (Hernández y Mendoza, 2018). En este estudio específico, el método hipotético-deductivo facilitó la verificación de hipótesis sobre las conexiones entre el liderazgo transformacional y el rendimiento académico.

3.4 Alcance de investigación (nivel)

Este estudio se basó en un alcance correlacional que más allá de simplemente describir fenómenos, ya que se centra en analizar en profundidad cómo se relacionan entre sí variables individuales y conjuntos de variables (Ñaupás et al., 2018). A partir de ello, la presente el análisis correlacional permitió verificar la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico a partir de las pruebas de hipótesis según la distribución de los datos.

3.5 Diseño de investigación

La investigación corresponde al diseño no experimental, dado que se enfocará en la observación y análisis de variables sin intervenir directamente en su manipulación (Hernández y Mendoza, 2018). En este sentido, el estudio recolectó los datos sobre las opiniones del

liderazgo transformacional y el desempeño académico sin manipular la realidad, puesto que se evidenció la problemática y se mostró el nivel de cada uno.

3.6 Población, muestra y unidad de estudio

3.6.1 Población de estudio

La población se refiere a una colección de elementos, ya sea finita o infinita, que comparten ciertas características (Hernández y Mendoza, 2018); en la presente investigación la población se conformó por 300 cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

3.6.2 Muestra de estudio

La muestra comprende en una parte representativa de una población o conjunto más extenso, seleccionada con el propósito de realizar una investigación (Valderrama, 2019). En la presente investigación se empleó el muestreo probabilístico para el cálculo de la muestra, para lo cual se empleó la siguiente fórmula.

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

Donde:

n: Tamaño de la muestra

Z: Coeficiente de confianza (Z=1.96)

N: Tamaño del universo o población (N=66)

P: Probabilidad del éxito a favor (p=0.5)

Q: Probabilidad de fracaso o en contra, que es igual a (q=1-p=0.5)

E: Error de estimación (asumido por el investigador (e= 0.05)

El reemplazo de la fórmula determina que la muestra se conforma por 169 cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

3.6.3 Unidad de estudio

Según la población y la muestra seleccionada, es crucial definir la unidad de análisis para facilitar la recolección de datos, por lo que se hace referencia al entorno o entidad que exhibe las características, eventos, cualidades o variables que están siendo examinadas (Hernández y Mendoza, 2018). En este sentido, la unidad de análisis en la presente investigación corresponde al cadete de infantería de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

3.6.4 Técnica de recolección de datos

En la presente investigación se empleó la técnica de encuesta que es un método sistemático para recopilar información mediante cuestionarios estructurados aplicados a una muestra representativa de una población, dado que su objetivo es obtener datos cuantitativos o cualitativos sobre opiniones, comportamientos o características específicas, permitiendo generalizar resultados al grupo de estudio (Hernández y Mendoza, 2018). En esta investigación, la encuesta se emplea para medir las variables vinculadas al liderazgo transformacional y su relación con el desempeño académico; además, ello garantizó la estandarización en la recolección, facilitando el análisis estadístico de correlaciones o regresiones entre las variables.

3.6.5 Instrumento de recolección de datos

El cuestionario fue el instrumento empleado para recolectar datos de manera estructurada y su función se centró en capturar la información necesaria para identificar las variables relevantes en un estudio (Hernández y Mendoza, 2018). En esta investigación, el cuestionario se empleó para medir las variables vinculadas al liderazgo transformacional (dimensiones: estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual e influencia idealizada) y su relación con el desempeño académico (dimensiones: conceptual, procedimental y actitudinal). Los instrumentos utilizados son escalas Likert, que operacionalizan las variables mediante afirmaciones graduadas:

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

(desde 1 = "nunca" a 5 = "siempre"). Asimismo, a fin de evaluar los datos y uniformizar el análisis, se empleó una escala BAREMO que se detalla a continuación.

Tabla 2

BAREMO

Dimensión/Variable	Bajo	Moderado	Alto
V1 Liderazgo transformacional	47	73	100
V1D1 Estimulación intelectual	9	15	20
V1D2 Motivación inspiracional	9	15	20
V1D3 Consideración individual	9	15	20
V1D4 Influencia idealizada	19	29	40
V2 Desempeño académico	47	73	100
V2D1 Desempeño conceptual	14	22	30
V2D2 Desempeño procedimental	16	26	35

V2D2 Desempeño actitudinal	16	26	35
----------------------------	----	----	----

3.6.6 Validez y confiabilidad de los instrumentos de medición

Para asegurar la validez de los instrumentos de medición utilizados en este estudio, se llevaron a cabo varios pasos. Priorizando, se hizo una revisión minuciosa de la literatura académica relacionada con la evaluación del rendimiento académico y la eficacia de los programas de tutoría en entornos militares. A partir de la construcción de los cuestionarios, se procedió a revisar la validez mediante juicio de expertos quienes evaluaron los instrumentos de medición, la síntesis de su opinión se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 3

Juicio de expertos

Experto	Grado académico	Valoración
ZEA MELODIAS, RODOLFO	Magister	87.50
CARO YBARA, JORGE	Magister	85.00
FLORIAN AYLLON, JOSE	Magister	90.00

Nota: Fuente elaboración propia

Asimismo, se empleó el Alfa de Cronbach para evaluar la confiabilidad del instrumento de medición, y este valor tuvo una escala entre cero y uno, en donde cero corresponde a una nula confiabilidad y uno indica la más alta confiabilidad, la síntesis de los hallazgos se presenta en la tabla a continuación.

Tabla 4 *Confiabilidad del instrumento de medición*

Instrumento	Ítems	Alfa de Cronbach	Grado
Cuestionario de Liderazgo transformacional	20	0.974	Confiable
Cuestionario de Desempeño académico	20	0.969	Confiable

Los resultados de cada instrumento indican un valor superior a 0.9, lo cual indica un alto grado de confiabilidad.

3.7 Procesamiento y método de análisis de datos

3.7.1 Técnica para el procesamiento de datos

Para el procesamiento de datos se busca transformar los datos obtenidos en resultados posibles de interpretar. Como primer paso, se codifican las respuestas obtenidas mediante la escala Likert, convirtiendo estos datos de cualitativos a numéricos. Posteriormente, se arman matrices con estos datos para realizar el análisis estadístico, a través de métodos de estadística descriptiva, para el conocimiento de los datos, e inferencial, para el conocimiento de las relaciones entre las variables. Los programas utilizados para este fin son el MS Excel y SPSS.

Por último, se corrigen posibles errores e inconsistencias en la base de datos, y se realiza su validación a través de pruebas de confiabilidad.

3.7.2 Método de análisis de datos

Para el presente estudio se abordarán las dos técnicas estadísticas. En primer lugar, se desarrolla el análisis descriptivo y, en segundo lugar, el análisis inferencial. Ambas perspectivas se desarrollan a continuación.

3.8.2.1 Análisis descriptivo

Las técnicas de análisis descriptivo permiten resumir la información recolectada con el propósito de identificar sus principales características, utilizando medidas de tendencia central y de dispersión que facilitan reconocer los valores representativos y el grado de variabilidad de los datos. Luego se estima el promedio de respuestas por cada dimensión del liderazgo transformacional y se utilizan tablas y gráficos para la visualización correcta de las distribuciones. Este análisis identifica patrones iniciales, como si los participantes perciben alta influencia idealizada o bajo desempeño actitudinal, proporcionando una base para interpretaciones posteriores en el estudio.

3.8.2.2 Análisis Inferencial

El análisis inferencial permite generalizar conclusiones de una muestra, este enfoque prueba hipótesis e identifica relaciones entre variables mediante técnicas estadísticas. En esta investigación, se emplea para determinar si existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico para lo cual se empleó el coeficiente de Rho de Spearman por los datos no paramétricos (escala Likert), midiendo la fuerza y dirección de correlaciones. Mediante estas métricas se añade solidez a las estimaciones y contribuye al desarrollo cuantitativo para la sustentación de las hipótesis. El valor del coeficiente de Rho va desde -1, que señala una correlación inversa y perfecta, hasta +1, que asume una correlación directa y perfecta, en tanto que el p-valor determina la existencia de significancia estadística en tanto sea menor a 0.05.

3.9 Aspectos éticos

En el presente estudio, se da importancia a los principios éticos con el fin de garantizar la integridad de los resultados. A nivel metodológico, se busca evitar cualquier error sistemático, en tanto que a nivel ético se garantiza la transparencia en el proceso de obtención de los datos. Los aspectos mencionados son relevantes para respaldar los resultados obtenidos y asegurar la credibilidad a nivel de investigación. En conjunto, ambos aportan a la creación

del conocimiento siguiendo los principios de claridad, calidad, responsabilidad social y equidad.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

El análisis descriptivo es el cimiento para desentrañar las características de las variables y permite adentrarnos en el liderazgo transformacional y el desempeño académico de los cadetes de cuarto año; además, mediante frecuencias y porcentajes, se exploran las percepciones de los cadetes sobre el liderazgo de sus superiores y su propio rendimiento académico.

4.1.1 Variable 1: Liderazgo transformacional

En el liderazgo transformacional, se encuentra compuesto por cuatro dimensiones, las cuales son la estimulación intelectual, motivación inspiracional, consideración individual, e influencia idealizada. De esta manera, la combinación de estas dimensiones conforma una serie de características en el líder que permite construir tanto una visión como un camino único de crecimiento. Las respuestas concernientes a las dimensiones ofrecen un lente para comprender cómo el liderazgo transformacional puede influir en el desempeño en un entorno militar.

Tabla 5

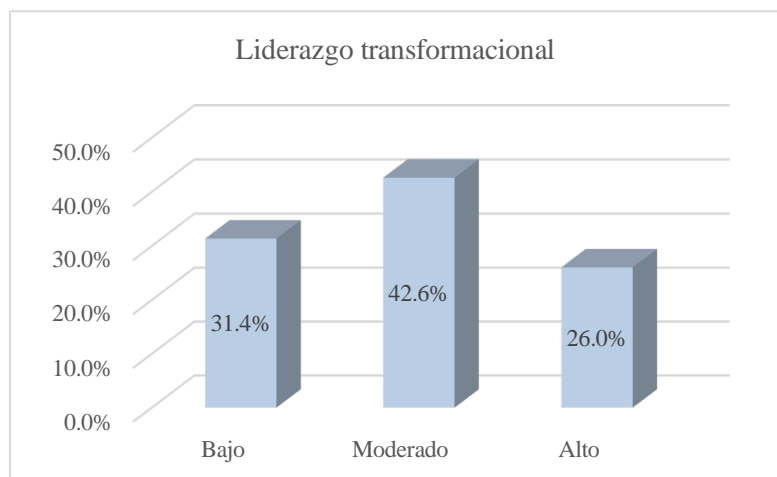
Frecuencias de la variable liderazgo transformacional

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Bajo	53	31.4%
Moderado	72	42.6%
Alto	44	26.0%
Total	169	100.0%

Nota. Elaborado en base a los hallazgos de la encuesta

Figura 1

Frecuencias de la variable liderazgo transformacional



Nota. Elaborado a partir de los datos de la encuesta

La Tabla 5 revela que el 42.6% de los cadetes percibe un liderazgo transformacional moderado; esta mayoría insinúa que, aunque hay inspiración, su alcance podría ser mayor. Un 31.4% siente un nivel bajo, sugiriendo que en muchos casos el liderazgo no logra encender la motivación; por otro lado, el 26.0% experimenta un nivel alto, donde el impacto transformador toma fuerza. Los datos, provenientes de 169 encuestas, dibujan un escenario diverso; la prevalencia de percepciones moderadas y bajas invita a cuestionar cómo este estilo podría arraigarse profundamente, elevando su preponderancia en la formación de los cadetes dentro de un contexto militar riguroso.

Dimensión 1: Estimulación intelectual

Tabla 6

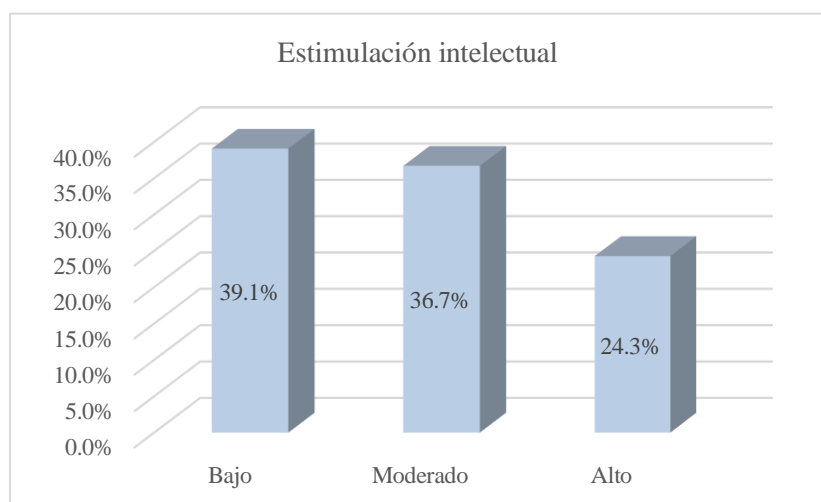
Frecuencias de la dimensión estimulación intelectual

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Bajo	66	39.1%
Moderado	62	36.7%
Alto	41	24.3%
Total	169	100.0%

Nota. Elaborado en base a los hallazgos de la encuesta

Figura 2

Frecuencias de la dimensión estimulación intelectual



Nota. Elaborado en base a los hallazgos de la encuesta

La Tabla 6 muestra que el 39.1% de los cadetes percibe una estimulación intelectual baja; este dato apunta a que el pensamiento crítico y la creatividad no siempre encuentran aceptación entre los líderes. El 36.7% reporta un nivel moderado, mientras que el 24.3% revela de un nivel alto; esta disparidad refleja una aplicación desigual en la institución. En base a 169 encuestas, los resultados sugieren que esta dimensión es la más frágil del liderazgo

transformacional; cultivarla podría desatar el potencial analítico de los cadetes, una habilidad indispensable para su futuro como oficiales estratégicos en un entorno militar que demanda innovación.

Dimensión 2: Motivación inspiracional

Tabla 7

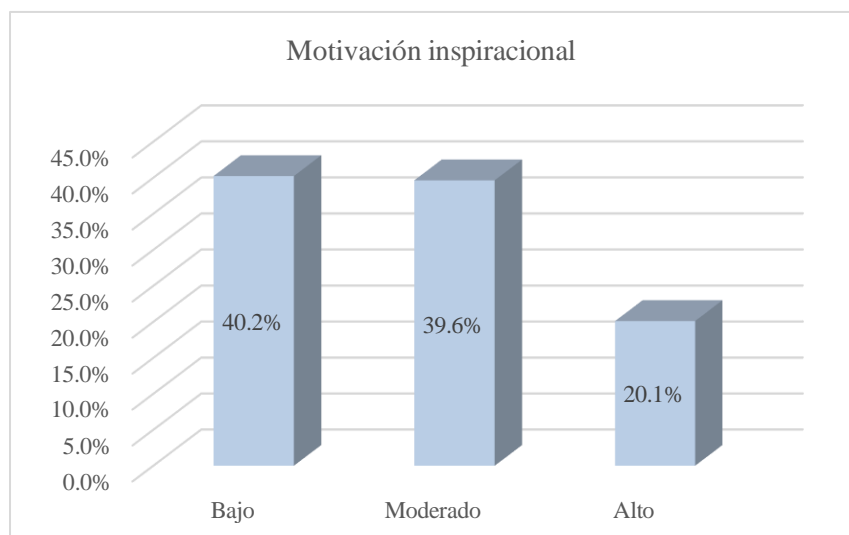
Frecuencias de la dimensión motivación inspiracional

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Bajo	68	40.2%
Moderado	67	39.6%
Alto	34	20.1%
Total	169	100.0%

Nota. Elaborado en base a los hallazgos de la encuesta

Figura 3

Frecuencias de la dimensión motivación inspiracional



Nota. Elaborado en base a los hallazgos de la encuesta

La Tabla 7 indica que el 40.2% de los cadetes percibe una motivación inspiracional baja; esto revela que muchos líderes no logran avivar una visión que impulse a los estudiantes hacia metas ambiciosas. El 39.6% siente un nivel moderado, y solo el 20.1% experimenta un nivel alto; esta variación sugiere que la inspiración no fluye uniformemente. Los datos, recolectados de 169 encuestas, muestran que la capacidad de motivar es un terreno inestable; fortalecer esta dimensión podría transformar la energía y el compromiso de los cadetes, esenciales en un contexto militar donde la determinación marca la diferencia.

Dimensión 3: Consideración individual

Tabla 8

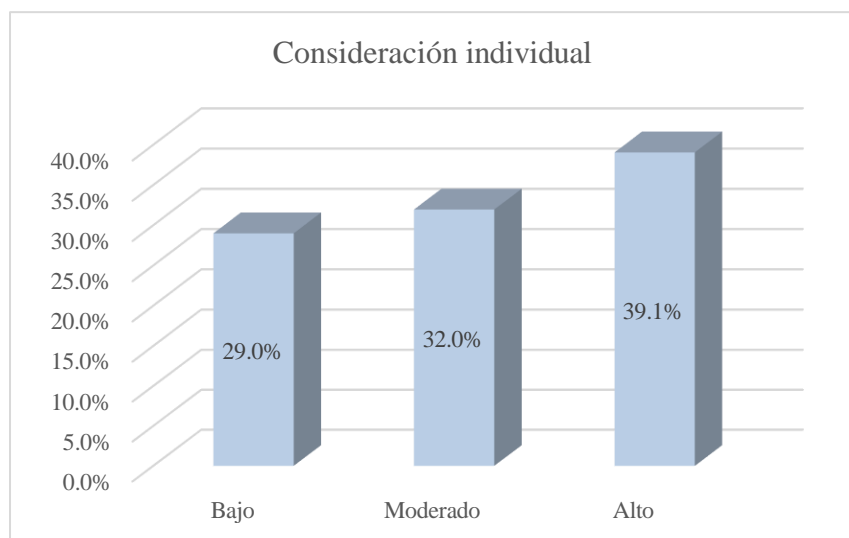
Frecuencias de la dimensión consideración individual

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Bajo	49	29.0%
Moderado	54	32.0%
Alto	66	39.1%
Total	169	100.0%

Nota. Elaborado en base a los hallazgos de la encuesta

Figura 4

Frecuencias de la dimensión consideración individual



Nota. Elaborado en base a los hallazgos de la encuesta

La Tabla 8 destaca que el 39.1% de los cadetes percibe una consideración individual alta; este hallazgo sugiere que muchos líderes se convierten en mentores atentos, sensibles a las necesidades de cada estudiante. El 32.0% reporta un nivel moderado, y el 29.0% uno bajo; esta distribución muestra un equilibrio relativo en la institución. Con base en 169 encuestas, esta dimensión se alza como la más robusta del liderazgo transformacional; su presencia teje lazos de confianza entre líderes y cadetes, nutriendo el bienestar y el crecimiento personal en un entorno de disciplina estricta.

Dimensión 4: Influencia idealizada

Tabla 9

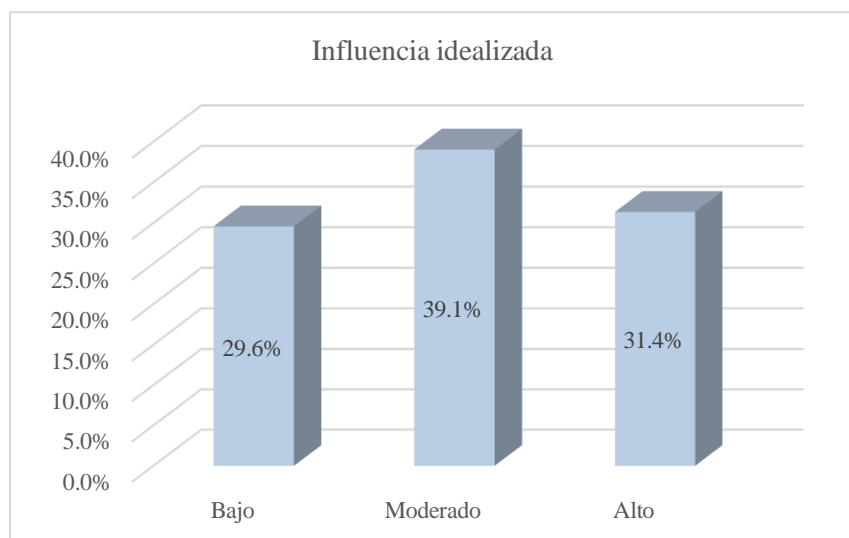
Frecuencias de la dimensión influencia idealizada

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Bajo	50	29.6%
Moderado	66	39.1%
Alto	53	31.4%
Total	169	100.0%

Nota. Elaborado en base a los hallazgos de la encuesta

Figura 5

Frecuencias de la dimensión influencia idealizada



Nota. Elaborado en base a los hallazgos de la encuesta

La Tabla 9 señala que el 39.1% de los cadetes percibe una influencia idealizada moderada; esto indica que, aunque los líderes proyectan valores sólidos, su resonancia no siempre es profunda. El 31.4% reporta un nivel alto, y el 29.6% uno bajo; esta diversidad refleja percepciones fragmentadas. Los datos, obtenidos de 169 encuestas, muestran que esta dimensión tiene raíces, pero no en todos los casos; reforzarla podría elevar la admiración hacia los líderes, inspirando a los cadetes a reflejar esos ideales en su formación militar y académica.

4.1.2 Variable 2: Desempeño académico

El desempeño académico es el reflejo del esfuerzo y la capacidad de los cadetes para dominar su formación en la escuela y se explora a través de tres dimensiones: el desempeño conceptual, que mide la comprensión teórica; el procedimental, que evalúa las habilidades prácticas; y el actitudinal, que observa el compromiso hacia el aprendizaje. Estas facetas, captadas en encuestas, revelan las fortalezas y los retos en el rendimiento; por lo tanto, es

necesario comprender esta variable es esencial para descubrir cómo el liderazgo transformacional puede moldear el camino hacia el éxito académico de quienes se preparan para liderar en el ámbito militar.

Tabla 10

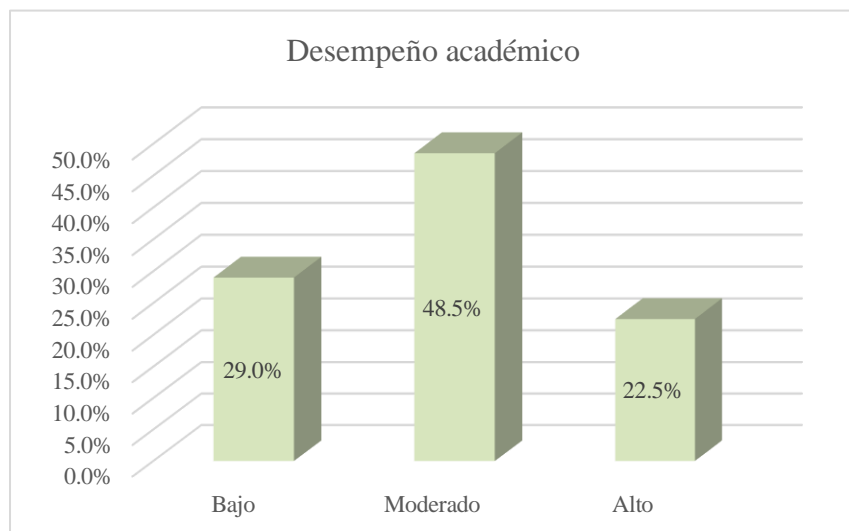
Frecuencias de la variable desempeño académico

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Bajo	49	29.0%
Moderado	82	48.5%
Alto	38	22.5%
Total	169	100.0%

Nota. Elaborado en base a los hallazgos de la encuesta

Figura 6

Frecuencias de la variable desempeño académico



Nota. Elaborado en base a los hallazgos de la encuesta

La Tabla 10 muestra que el 48.5% de los cadetes alcanza un desempeño académico moderado; esta mayoría indica que cumplen con lo esperado, pero sin destacar. El 29.0% presenta un nivel bajo, evidenciando obstáculos en su rendimiento; mientras, el 22.5% logra un nivel alto, mostrando excelencia. Los datos, recolectados de 169 encuestas, revelan que los niveles moderados y bajos predominan; esto sugiere la necesidad de estrategias que eleven el estándar general. La diversidad en los resultados también plantea preguntas sobre cómo el liderazgo transformacional podría ser un catalizador para mejorar el desempeño en este entorno estructurado.

Dimensión 1: Desempeño conceptual

Tabla 11

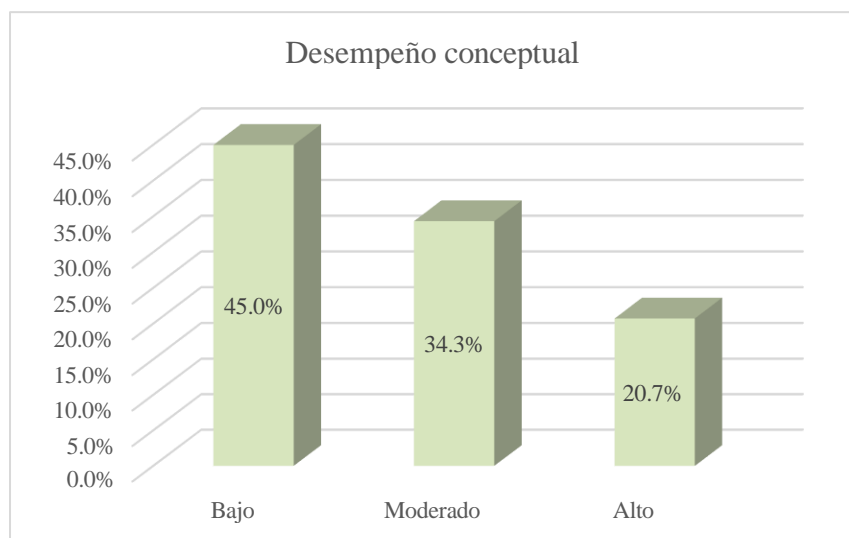
Frecuencias de la dimensión desempeño conceptual

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Bajo	76	45.0%
Moderado	58	34.3%
Alto	35	20.7%
Total	169	100.0%

Nota. Elaborado en base a los hallazgos de la encuesta

Figura 7

Frecuencias de la dimensión Desempeño conceptual



Nota. Elaborado en base a los hallazgos de la encuesta

La Tabla 11 indica que el 45.0% de los cadetes tiene un desempeño conceptual bajo; este dato sugiere que muchos enfrentan dificultades para asimilar los fundamentos teóricos de su formación. El 34.3% muestra un nivel moderado, y solo el 20.7% alcanza un nivel alto; esta distribución señala una debilidad en esta dimensión. Con base en 169 encuestas, se observa que el entendimiento conceptual es un reto significativo; fortalecerlo es crucial para formar oficiales con bases sólidas. Un liderazgo que fomente el análisis crítico podría ser clave para transformar esta área en una fortaleza.

Dimensión 2: Desempeño procedimental

Tabla 12

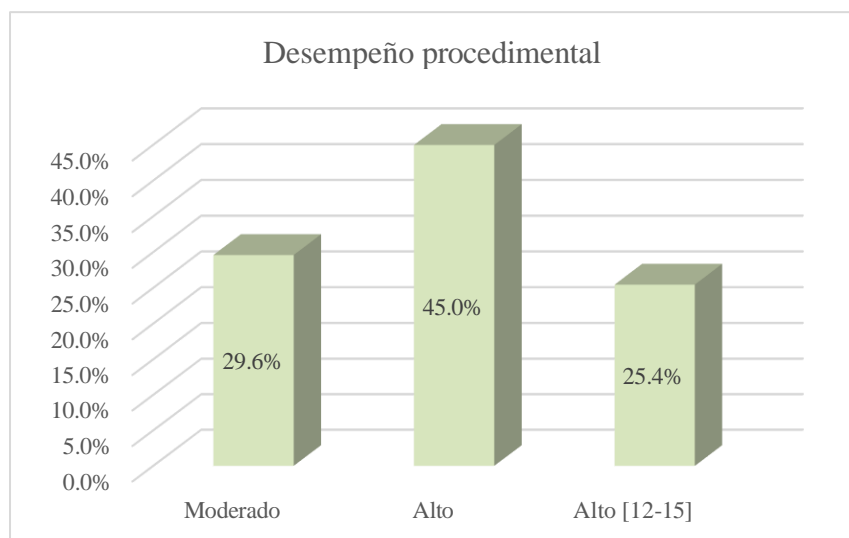
Frecuencias de la dimensión desempeño procedimental

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Bajo	50	29.6%
Moderado	76	45.0%
Alto	43	25.4%
Total	169	100.0%

Nota. Elaborado en base a los hallazgos de la encuesta

Figura 8

Frecuencias de la dimensión desempeño procedimental



Nota. Elaborado en base a los hallazgos de la encuesta

La Tabla 12 revela que el 45.0% de los cadetes exhibe un desempeño procedimental moderado; esto indica que la mayoría aplica habilidades prácticas con solvencia, aunque con espacio para crecer. El 29.6% reporta un nivel bajo, y el 25.4% uno alto; esta variación refleja un equilibrio relativo. Los datos, obtenidos de 169 encuestas, sugieren que esta dimensión es más consistente que la conceptual, pero los niveles bajos demandan atención. Un liderazgo que inspire confianza en las destrezas prácticas podría impulsar el rendimiento en esta área vital para la formación militar.

Dimensión 3: Desempeño actitudinal

Tabla 13

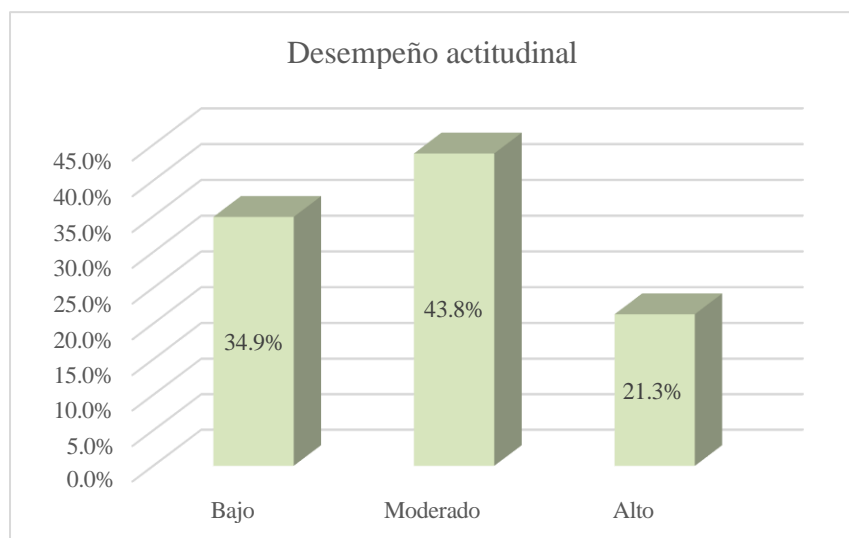
Frecuencias de la dimensión desempeño actitudinal

Categorías	Cantidad	Porcentaje
Bajo	59	34.9%
Moderado	74	43.8%
Alto	36	21.3%
Total	169	100.0%

Nota. Elaborado en base a los hallazgos de la encuesta

Figura 9

Frecuencias de la dimensión desempeño actitudinal



Nota. Elaborado en base a los hallazgos de la encuesta

La Tabla 13 muestra que el 43.8% de los cadetes tiene un desempeño actitudinal moderado; esto refleja un compromiso aceptable, pero no sobresaliente. El 34.9% presenta un nivel bajo, indicando actitudes que podrían mejorar; mientras, el 21.3% alcanza un nivel alto, mostrando dedicación. Los datos, recolectados de 169 encuestas, sugieren que esta dimensión tiene potencial desaprovechado; los niveles moderados y bajos predominantes invitan a cultivar una mayor pasión por el aprendizaje. Un liderazgo inspirador podría ser el puente para elevar las actitudes de los cadetes.

4.1.3 Análisis de tablas cruzadas

El análisis de tablas cruzadas abre una ventana para explorar cómo el liderazgo transformacional confluye con el desempeño académico de los cadetes. Al cruzar estas variables mediante recuentos y porcentajes, se descubren patrones que conectan las percepciones de liderazgo con el rendimiento.

- **Resultados en base al objetivo general: Liderazgo transformacional y Desempeño académico**

Tabla 14

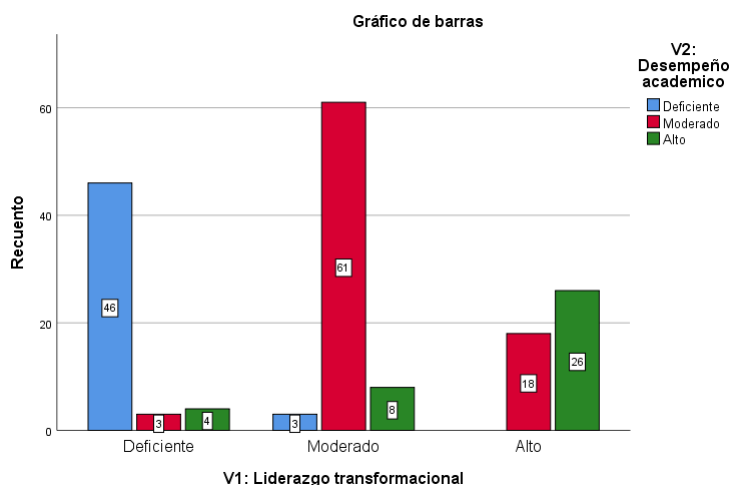
Tabla cruzada de liderazgo transformacional y desempeño académico

		V2: Desempeño académico			Total	
		Deficiente	Moderado	Alto		
V1: Liderazgo transformacional	Deficiente	Recuento	46	3	4	53
		% del total	27,2%	1,8%	2,4%	31,4%
	Moderado	Recuento	3	61	8	72
		% del total	1,8%	36,1%	4,7%	42,6%
	Alto	Recuento	0	18	26	44
		% del total	0,0%	10,7%	15,4%	26,0%
Total		Recuento	49	82	38	169
		% del total	29,0%	48,5%	22,5%	100,0%

Nota. Elaboración propia en SPSS v.25

Figura 10

Análisis cruzado de liderazgo transformacional y desempeño académico



Nota. Elaboración propia en SPSS v.25

La Tabla 14 revela que el 27.2% de los cadetes percibe un liderazgo transformacional deficiente junto con un desempeño académico bajo; esta coincidencia sugiere que la ausencia de inspiración podría lastrar el rendimiento. En cambio, el 15.4% combina un liderazgo alto

con un desempeño elevado, insinuando un vínculo positivo. Sin embargo, el 36.1% se sitúa en un liderazgo y desempeño moderados, reflejando una zona intermedia dominante. Los datos, extraídos de 169 encuestas, muestran que un liderazgo más fuerte tiende a elevar el desempeño; aun así, el 1.8% con liderazgo deficiente y desempeño moderado apunta a que otras fuerzas también moldean el éxito.

- **Resultados en base al objetivo específico 1: Estimulación intelectual y Desempeño académico**

Tabla 15

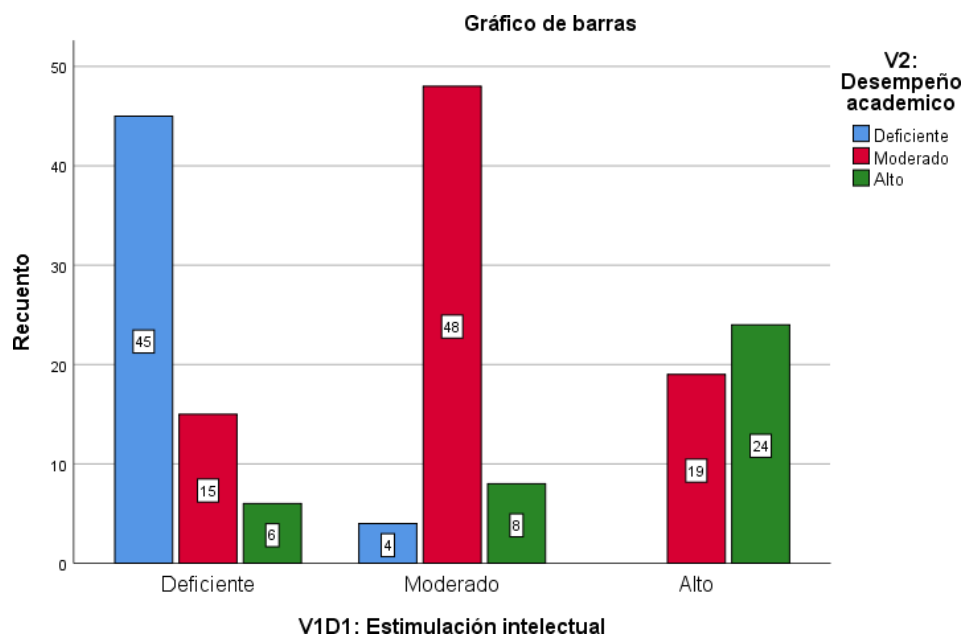
Tabla cruzada de estimulación intelectual y desempeño académico

		V2: Desempeño académico			Total	
		Deficiente	Moderado	Alto		
V1D1: Estimulación intelectual	Deficiente	Recuento	45	15	6	66
		% del total	26,6%	8,9%	3,6%	39,1%
	Moderado	Recuento	4	48	8	60
		% del total	2,4%	28,4%	4,7%	35,5%
	Alto	Recuento	0	19	24	43
		% del total	0,0%	11,2%	14,2%	25,4%
Total		Recuento	49	49	82	38
		% del total	29,0%	29,0%	48,5%	22,5%

Nota. Desarrollo propio en SPSS v.25

Figura 11

Análisis cruzado de estimulación intelectual y desempeño académico



Nota. Desarrollo propio en SPSS v.25

La Tabla 15 indica que el 26.6% de los cadetes percibe una estimulación intelectual deficiente y un desempeño académico bajo; esto sugiere que la falta de estímulo crítico podría

frenar el aprendizaje. El 14.2% une una estimulación alta con un desempeño elevado, mostrando un posible efecto positivo. Sin embargo, el 28.4% combina niveles moderados en ambas variables, anclando a la mayoría en el centro. Los datos, basados en 169 encuestas, reflejan que una mayor estimulación intelectual suele acompañar un mejor rendimiento; no obstante, el 8.9% con estimulación baja y desempeño moderado sugiere que otros elementos también sostienen el éxito académico.

- **Resultados en base al objetivo específico 2: Motivación inspiracional y Desempeño académico**

Tabla 16

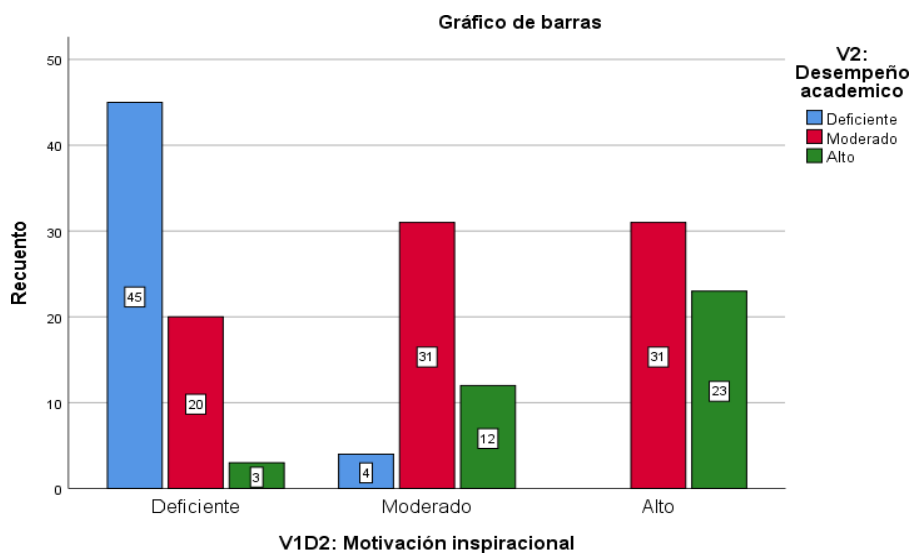
Tabla cruzada de motivación inspiracional y desempeño académico

		V2: Desempeño académico			Total	
		Deficiente	Moderado	Alto		
V1D2: Motivación inspiracional	Deficiente	Recuento	45	20	3	68
		% del total	26,6%	11,8%	1,8%	40,2%
	Moderado	Recuento	4	31	12	47
		% del total	2,4%	18,3%	7,1%	27,8%
	Alto	Recuento	0	31	23	54
		% del total	0,0%	18,3%	13,6%	32,0%
Total		Recuento	49	49	82	38
		% del total	29,0%	29,0%	48,5%	22,5%

Nota. Desarrollo propio en SPSS v.25

Figura 12

Análisis cruzado de motivación inspiracional y desempeño académico



Nota. Desarrollo propio en SPSS v.25

La Tabla 16 muestra que el 26.6% de los cadetes percibe una motivación inspiracional deficiente y un desempeño académico bajo; esta relación implica que la falta de entusiasmo podría minar el rendimiento. El 13.6% asocia una motivación alta con un desempeño elevado, sugiriendo un impacto positivo. Sin embargo, el 18.3% presenta niveles moderados en ambas

áreas, y otro 18.3% combina motivación alta con desempeño moderado, mostrando matices. Los datos, obtenidos de 169 encuestas, indican que la inspiración eleva el desempeño, pero el 11.8% con motivación baja y desempeño moderado revela que otros factores también influyen.

- **Resultados en base al objetivo específico 3: Consideración individual y desempeño académico**

Tabla 17

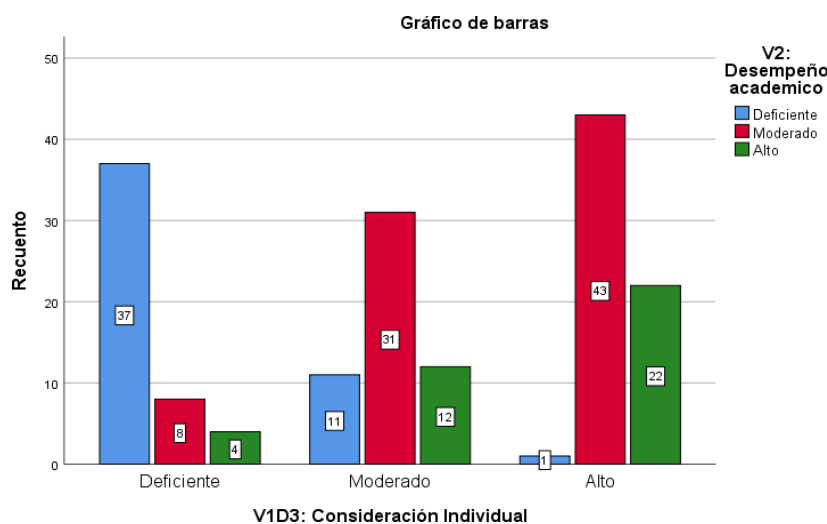
Tabla cruzada de consideración individual y desempeño académico

			V2: Desempeño académico			Total
			Deficiente	Moderado	Alto	
V1D3: Consideración individual	Deficiente	Recuento	37	8	4	49
		% del total	21,9%	4,7%	2,4%	29,0%
	Moderado	Recuento	11	31	12	54
		% del total	6,5%	18,3%	7,1%	32,0%
	Alto	Recuento	1	43	22	66
		% del total	0,6%	25,4%	13,0%	39,1%
Total		Recuento	49	49	82	169
		% del total	29,0%	29,0%	48,5%	22,5%

Nota. Desarrollo propio en SPSS v.25

Figura 13

Análisis cruzado de consideración individual y desempeño académico



Nota. Desarrollo propio en SPSS v.25

La Tabla 17 destaca que el 21.9% de los cadetes percibe una consideración individual deficiente y un desempeño académico bajo; esto sugiere que la falta de atención personal podría limitar el progreso. El 13.0% une una consideración alta con un desempeño elevado, apuntando a un efecto favorable. Sin embargo, el 25.4% combina una consideración alta con un

desempeño moderado, mostrando que no siempre se traduce en excelencia. Los datos, recolectados de 169 encuestas, indican que una mayor atención personal tiende a mejorar el rendimiento; aun así, el 4.7% con consideración baja y desempeño moderado sugiere la presencia de otros apoyos.

- **Resultados en base al objetivo específico 4: Influencia idealizada y desempeño académico**

Tabla 18

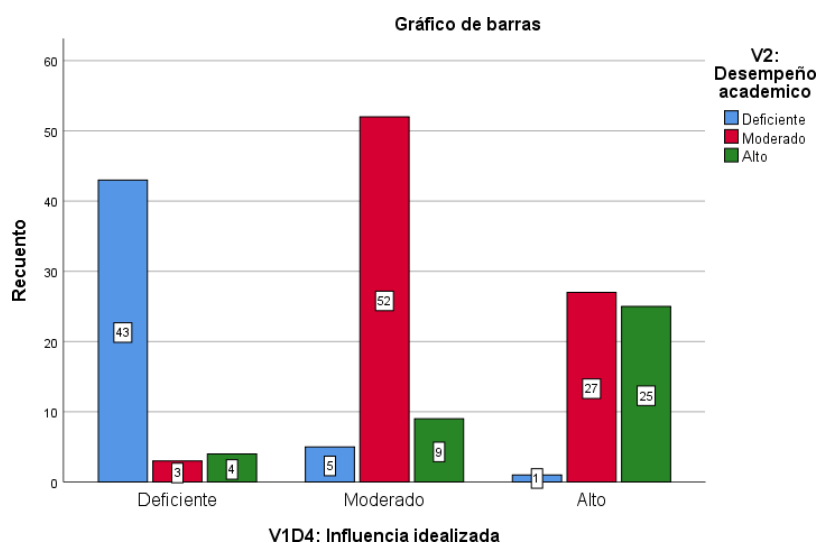
Tabla cruzada de influencia idealizada y desempeño académico

		V2: Desempeño académico			Total	
		Deficiente	Moderado	Alto		
V1D3: Consideración individual	Deficiente	Recuento	43	3	4	50
		% del total	25,4%	1,8%	2,4%	29,6%
	Moderado	Recuento	5	52	9	66
		% del total	3,0%	30,8%	5,3%	39,1%
	Alto	Recuento	1	27	25	53
		% del total	0,6%	16,0%	14,8%	31,4%
Total		Recuento	49	49	82	169
		% del total	29,0%	29,0%	48,5%	22,5%

Nota. Desarrollo propio en SPSS v.25

Figura 14

Análisis cruzado de influencia idealizada y desempeño académico



Nota. Desarrollo propio en SPSS v.25

La Tabla 18 revela que el 25.4% de los cadetes percibe una influencia idealizada deficiente y un desempeño académico bajo; esto implica que la ausencia de un modelo inspirador podría obstaculizar el éxito. El 14.8% asocia una influencia alta con un desempeño elevado, sugiriendo una conexión positiva. Sin embargo, el 30.8% presenta niveles moderados en ambas variables, anclando a la mayoría en un punto intermedio. Los datos, basados en 169 encuestas, muestran que una influencia idealizada más fuerte suele elevar el rendimiento; no

obstante, el 16.0% con influencia alta y desempeño moderado indica que otros factores también dan forma al éxito académico.

4.2 Análisis inferencial

4.2.1 Prueba de normalidad

Asimismo, se ejecutó el análisis de normalidad de los datos, lo cual se sintetiza en la tabla a continuación.

Tabla 19

Prueba de normalidad de datos

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	Gl	Sig.
V1D1	0,252	169	0,000	0,792	169	0,000
V1D2	0,263	169	0,000	0,775	169	0,000
V1D3	0,254	169	0,000	0,786	169	0,000
V1D4	0,209	169	0,000	0,804	169	0,000
V1	0,214	169	0,000	0,807	169	0,000
V2D1	0,285	169	0,000	0,777	169	0,000
V2D2	0,226	169	0,000	0,809	169	0,000
V2D3	0,228	169	0,000	0,803	169	0,000
V2	0,246	169	0,000	0,807	169	0,000

Nota. Desarrollo propio en SPSS v.25

Regla de decisión

Si p-valor (significancia) ≥ 0.05 , la distribución de los datos es paramétrica

Si p-valor (significancia) < 0.05 , la distribución de los datos es no paramétrica

Los resultados muestran en todos los casos una significancia de 0.000, es decir, los datos no provienen de una distribución normal; por lo tanto, se empleará la prueba de correlación de Spearman en la contratación de hipótesis.

4.2.2 Contratación de hipótesis general (HG)

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de los cadetes de infantería de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025.

Ha: Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de los cadetes de infantería de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025.

Tabla 20*Prueba de hipótesis general*

		V1: Liderazgo transformacional	V2: Desempeño académico
Rho de Spearman		Coefficiente	1,000
	V1: Liderazgo transformacional	Significancia (bilateral)	.000
		Cantidad	169
		Coefficiente	0,749
	V2: Desempeño académico	Significancia (bilateral)	.000
		Cantidad	169

Nota. Desarrollo propio en SPSS v.25

Regla:

Si p-valor (significancia) ≥ 0.05 , se acepta H_0

Si p-valor (significancia) < 0.05 , se toma H_a

La tabla 20 presentó la prueba de hipótesis general, en donde se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.749 con p-valor de 0.000, lo cual indica una correlación positiva, significativa y de intensidad alta entre las variables. Por lo tanto, en base a la regla de decisión, no se acepta H_0 y se toma H_a , es decir, existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de los cadetes de infantería.

4.2.3 Contrastación de hipótesis específica 1 (HE1)

H_0 : No existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025.

H_a : Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025.

Tabla 21*Prueba de hipótesis específica 1*

		V1: Estimulación intelectual	V2: Desempeño académico
Rho de Spearman	Coeficiente	1,000	0,722
	Significancia (bilateral)	.	0,000
	Cantidad	169	169
	Coeficiente	0,722	1,000
	Significancia (bilateral)	0,000	.
	Cantidad	169	169

Nota. Desarrollo propio en SPSS v.25

Regla:

Si p-valor (significancia) ≥ 0.05 , se acepta H_0

Si p-valor (significancia) < 0.05 , se toma H_a

La tabla 21 presentó la prueba de hipótesis general, en donde se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.722 con p-valor de 0.000, lo cual indica una correlación positiva, significativa y de intensidad alta entre las variables. Por lo tanto, en base a la regla de decisión, no se acepta H_0 y se toma H_a , es decir, existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño académico de los cadetes de infantería.

4.2.4 Contrastación de hipótesis específica 2 (HE2)

H_0 : No existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025.

H_a : Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025.

Tabla 22*Prueba de hipótesis específica 2*

		D1V1: Motivación inspiracional	V2: Desempeño académico
Rho de Spearman	Coeficiente	1,000	0,717
	Significancia (bilateral)	.	0,000
	Cantidad	169	169
	Coeficiente	0,717	1,000
	Significancia (bilateral)	0,000	.
	Cantidad	169	169

Nota. Desarrollo propio en SPSS v.25

Regla:

Si p-valor (significancia) ≥ 0.05 , se acepta H_0

Si p-valor (significancia) < 0.05 , se toma H_a

La tabla 22 presentó la prueba de hipótesis general, en donde se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.717 con p-valor de 0.000, lo cual indica una correlación positiva, significativa y de intensidad alta entre las variables. Por lo tanto, en base a la regla de decisión, no se acepta H_0 y se toma H_a , es decir, existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el desempeño académico de los cadetes de infantería.

4.2.5 *Contrastación de hipótesis específica 3 (HE3)*

H_0 : No existe relación significativa entre la consideración individual y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025.

H_a : Existe relación significativa entre la consideración individual y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025.

Tabla 23*Prueba de hipótesis específica 3*

		D3V1: Consideración individual	V2: Desempeño académico
Rho de Spearman	Coeficiente	1,000	0,705
	Significancia (bilateral)	.	0,000
	Cantidad	169	169
	Coeficiente	0,705	1,000
	Significancia (bilateral)	0,000	.
	Cantidad	169	169

Nota. Desarrollo propio en SPSS v.25

Regla:

Si p-valor (significancia) ≥ 0.05 , se acepta H_0

Si p-valor (significancia) < 0.05 , se toma H_a

La tabla 23 presentó la prueba de hipótesis general, en donde se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.705 con p-valor de 0.000, lo cual indica una correlación positiva, significativa y de intensidad alta entre las variables. Por lo tanto, en base a la regla de decisión, no se acepta H_0 y se toma H_a , es decir, existe relación significativa entre la consideración individual y el desempeño académico de los cadetes de infantería.

4.2.6 Contrastación de hipótesis específica 4 (HE4)

H_0 : No existe relación significativa entre la influencia idealizada y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025.

H_a : Existe relación significativa entre la influencia idealizada y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025.

Tabla 24*Prueba de hipótesis específica 4*

		D4V1: Influencia idealizada	V2: Desempeño académico
Rho de Spearman	Coeficiente	1,000	0,735
	Significancia (bilateral)	.	0,000
	Cantidad	169	169
	Coeficiente	0,735	1,000
	Significancia (bilateral)	0,000	.
	Cantidad	169	169

Nota. Desarrollo propio en SPSS v.25

Regla:

Si p-valor (significancia) ≥ 0.05 , se acepta H_0

Si p-valor (significancia) < 0.05 , se toma H_a

La tabla 24 presentó la prueba de hipótesis general, en donde se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.735 con p-valor de 0.000, lo cual indica una correlación positiva, significativa y de intensidad alta entre las variables. Por lo tanto, en base a la regla de decisión, no se acepta H_0 y se toma H_a , es decir, existe relación significativa entre la influencia idealizada y el desempeño académico de los cadetes de infantería.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El presente trabajo de investigación presentó como hipótesis general la siguiente: existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de los cadetes de infantería de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025. Según lo revelado por los resultados, podemos determinar que el 27.2% de los cadetes percibe un liderazgo transformacional deficiente junto con un desempeño académico bajo; esta coincidencia sugiere que la ausencia de inspiración podría lastrar el rendimiento. En cambio, el 15.4% combina un liderazgo alto con un desempeño elevado, insinuando un vínculo positivo. Sin embargo, el 36.1% se sitúa en un liderazgo y desempeño moderados, reflejando una zona intermedia dominante. Los datos, extraídos de 169 encuestas, muestran que un liderazgo más fuerte tiende a elevar el desempeño; aun así, el 1.8% con liderazgo deficiente y desempeño moderado apunta a que otras fuerzas también moldean el éxito.

Además, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.749 con p-valor de 0.000, lo cual indica una correlación positiva, significativa y de intensidad alta entre las variables. Por lo tanto, en base a la regla de decisión, no se acepta H_0 y se toma H_a , es decir, existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de los cadetes de infantería.

En relación con los antecedentes, se observa coherencia con los hallazgos de estudios anteriores. Por ejemplo, en la tesis de Garcés (2024) el mismo que concluye que ante un mayor liderazgo transformacional que posean los docentes, mostrarán más compromiso al realizar sus actividades con lo cual impactará de mejor manera en los estudiantes.

El presente trabajo de investigación presentó como hipótesis específica 1 la siguiente: existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025. Según lo revelado por los resultados, podemos determinar que el 26.6% de los cadetes percibe una estimulación intelectual deficiente y un desempeño académico bajo; esto sugiere que la falta de estímulo crítico podría frenar el aprendizaje. El 14.2% une una estimulación alta con un desempeño elevado, mostrando un posible efecto positivo. Sin embargo, el 28.4% combina niveles moderados en ambas variables, anclando a la mayoría en el centro. Los datos, basados en 169 encuestas, reflejan que una mayor estimulación

intelectual suele acompañar un mejor rendimiento; no obstante, el 8.9% con estimulación baja y desempeño moderado sugiere que otros elementos también sostienen el éxito académico.

Además, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.722 con p-valor de 0.000, lo cual indica una correlación positiva, significativa y de intensidad alta entre las variables. Por lo tanto, en base a la regla de decisión, no se acepta H_0 y se toma H_a , es decir, existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño académico de los cadetes de infantería.

Estos resultados se encuentran respaldados en la investigación de Intriago (2024) concluyo que la aplicación del liderazgo transformacional por parte de las autoridades escolares logra mayores resultados académicos en los estudiantes, además de estimular el clima escolar al fomentar un ambiente estimulante y cooperativo.

El presente trabajo de investigación presentó como hipótesis específica 2 la siguiente: existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025. Según lo revelado por los resultados, podemos determinar que el 26.6% de los cadetes percibe una motivación inspiracional deficiente y un desempeño académico bajo; esta relación implica que la falta de entusiasmo podría minar el rendimiento. El 13.6% asocia una motivación alta con un desempeño elevado, sugiriendo un impacto positivo. Sin embargo, el 18.3% presenta niveles moderados en ambas áreas, y otro 18.3% combina motivación alta con desempeño moderado, mostrando matices. Los datos, obtenidos de 169 encuestas, indican que la inspiración eleva el desempeño, pero el 11.8% con motivación baja y desempeño moderado revela que otros factores también influyen.

Además, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.717 con p-valor de 0.000, lo cual indica una correlación positiva, significativa y de intensidad alta entre las variables. Por lo tanto, en base a la regla de decisión, no se acepta H_0 y se toma H_a , es decir, existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el desempeño académico de los cadetes de infantería.

Estos hallazgos encuentran respaldo en la investigación de Concha (2024) a través de la encuesta se obtuvo que los docentes señalaron un 88.6% de estudiantes con diferencias significativas en el desempeño estudiantil al haber recibido un liderazgo transformacional, así como una mejora del 80.7% en las calificaciones académicas, de modo que se llega a la conclusión de la importancia en la aplicación de estas estrategias de liderazgo transformacional.

El presente trabajo de investigación presentó como hipótesis específica 3 la siguiente: existe relación significativa entre la consideración individual y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025. Según lo revelado por los resultados, podemos determinar que el 21.9% de los cadetes percibe una consideración individual deficiente y un desempeño académico bajo; esto sugiere que la falta de atención personal podría limitar el progreso. El 13.0% une una consideración alta con un desempeño elevado, apuntando a un efecto favorable. Sin embargo, el 25.4% combina una consideración alta con un desempeño moderado, mostrando que no siempre se traduce en excelencia. Los datos, recolectados de 169 encuestas, indican que una mayor atención personal tiende a mejorar el rendimiento; aun así, el 4.7% con consideración baja y desempeño moderado sugiere la presencia de otros apoyos.

Además, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.705 con p-valor de 0.000, lo cual indica una correlación positiva, significativa y de intensidad alta entre las variables. Por lo tanto, en base a la regla de decisión, no se acepta H_0 y se toma H_a , es decir, existe relación significativa entre la consideración individual y el desempeño académico de los cadetes de infantería.

Estos hallazgos encuentran respaldo en la investigación Casique y González (2023) llegan a la conclusión de que ambos estilos son complementarios en tanto que cada uno aporta diferentes elementos a los estudiantes, con lo cual los docentes deben valorar cada situación para adoptar el estilo más efectivo.

El presente trabajo de investigación presentó como hipótesis específica 4 la siguiente: existe relación significativa entre la influencia idealizada y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025. Según lo revelado por los resultados, podemos determinar que el 25.4% de los cadetes percibe una influencia idealizada deficiente y un desempeño académico bajo; esto implica que la ausencia de un modelo inspirador podría obstaculizar el éxito. El 14.8% asocia una influencia alta con un desempeño elevado, sugiriendo una conexión positiva. Sin embargo, el 30.8% presenta niveles moderados en ambas variables, anclando a la mayoría en un punto intermedio. Los datos, basados en 169 encuestas, muestran que una influencia idealizada más fuerte suele elevar el rendimiento; no obstante, el 16.0% con influencia alta y desempeño moderado indica que otros factores también dan forma al éxito académico.

Además, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.735 con p-valor de 0.000, lo cual indica una correlación positiva, significativa y de intensidad alta entre las variables. Por lo tanto, en base a la regla de decisión, no se acepta H_0 y se toma H_a , es

decir, existe relación significativa entre la influencia idealizada y el desempeño académico de los cadetes de infantería.

Estos hallazgos encuentran respaldo en la investigación de Quispe y Quispe (2023) llegan a la conclusión de que efectivamente existe una relación directa y positiva entre el liderazgo transformacional con el desempeño académico de la sección Artillería. De esta manera se realiza la sugerencia de implementar programas que brinden técnicas de liderazgo transformacional a los líderes militares con el fin de mejorar el desarrollo tanto individual como colectivo.

CONCLUSIONES

Respondiendo al objetivo general, sí existe una relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025; por lo tanto, se ha obtenido que el coeficiente de R_{h0} de Spearman es 0.749, existe una correlación positiva alta. Además, el nivel de significancia es 0.000 es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$). Los resultados obtenidos permiten afirmar que un estilo de liderazgo basado en la inspiración, la motivación, la consideración individualizada y la estimulación intelectual tiene un impacto favorable en la formación académica y profesional de los cadetes. Asimismo, se identificó que aquellos líderes que promueven una visión compartida, que fomentan el pensamiento crítico y que reconocen el potencial de sus subordinados, contribuyen directamente a un mejor rendimiento académico en contextos militares exigentes. En suma, el liderazgo transformacional no solo mejora el ambiente institucional, sino que actúa como un motor clave en el desarrollo integral de los futuros oficiales del Ejército del Perú.

Respondiendo al objetivo específico 1, sí existe una relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025; por lo tanto, se ha obtenido que el coeficiente de R_{h0} de Spearman es 0.722, existe una correlación positiva moderada. Además, el nivel de significancia es 0.000 es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$). Este estilo de liderazgo no solo contribuye a alcanzar mejores calificaciones, sino que también promueve la formación integral del futuro oficial, alineando los objetivos personales con los valores institucionales. En ese sentido, se reafirma la importancia de continuar fortaleciendo este enfoque de liderazgo dentro del contexto formativo militar, como estrategia clave para elevar el nivel académico y profesional de los cadetes.

Respondiendo al objetivo específico 2, sí existe una relación significativa entre la motivación inspiracional y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025; por lo tanto, se ha obtenido que el coeficiente de R_{h0} de Spearman es 0.717, existe una correlación positiva moderada. Además, el nivel de significancia es 0.000 es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$). La evidencia empírica recogida en esta investigación demuestra que el liderazgo transformacional no solo incide positivamente en el rendimiento académico de los cadetes, sino que también fortalece la cultura organizacional de la Escuela Militar de Chorrillos. Se identificó que los líderes que ejercen una influencia inspiradora logran consolidar equipos cohesionados,

motivados y con un alto sentido del deber. Este tipo de liderazgo favorece un ambiente institucional más dinámico, en el que los cadetes se sienten valorados y motivados a superarse constantemente, lo cual se refleja en su rendimiento académico y en su desarrollo como futuros oficiales del Ejército del Perú.

Respondiendo al objetivo específico 3, sí existe una relación significativa entre la consideración individual y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025; por lo tanto, se ha obtenido que el coeficiente de R_{h0} de Spearman es 0.705, existe una correlación positiva alta. Además, el nivel de significancia es 0.000 es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$). Los resultados obtenidos en el presente estudio permiten concluir que el liderazgo transformacional ejerce una influencia significativa en el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos. A través del análisis de los datos recolectados, se evidenció que los estilos de liderazgo basados en la motivación, la inspiración, la atención individualizada y el estímulo intelectual generan un impacto positivo en el rendimiento académico de los cadetes, fortaleciendo su compromiso, su disciplina y su capacidad de superación.

Respondiendo al objetivo específico 4, sí existe una relación significativa entre la influencia idealizada y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025; por lo tanto, se ha obtenido que el coeficiente de R_{h0} de Spearman es 0.735, existe una correlación positiva alta. Además, el nivel de significancia es 0.000 es menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$). El estudio ha permitido concluir que el liderazgo transformacional constituye un factor determinante en la formación integral del cadete de infantería, ya que potencia no solo su desempeño académico, sino también sus habilidades personales, éticas y sociales. Los líderes que ejercen este tipo de liderazgo influyen significativamente en la autoconfianza, el pensamiento crítico y la autodisciplina de los cadetes, aspectos fundamentales para enfrentar los desafíos tanto académicos como profesionales. Esta conclusión resalta la necesidad de implementar programas de formación y fortalecimiento del liderazgo transformacional en el personal docente y de instructores, con el fin de mejorar los procesos educativos y formativos en la Escuela Militar.

RECOMENDACIONES

El presente trabajo de investigación ha determinado que existe relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de los cadetes de infantería, por lo que recomienda: Que la dirección de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, previo análisis de estudio se sirva disponer a las áreas y jefaturas correspondientes a fin de que complementen y/o incrementan la instrucción teórica y práctica referente al liderazgo transformacional, incentivando en la estimulación intelectual, la motivación inspiracional, la consideración individual y la influencia idealizada; todo ello orientado a un óptimo desempeño académico de los cadetes de Infantería para la formación de los futuros oficiales del ejército del Perú.

En relación al objetivo específico 1 se recomienda que la jefatura de batallón en coordinación con el departamento académico (sección de instrucción y entrenamiento) a través del personal responsable de la instrucción militar y bienestar del personal de los cadetes de la EMCH “CFB”, complementen y/o incrementen la instrucción teórica y práctica referente a la estimulación intelectual, atendiendo a la innovación y creatividad; contribuyendo con la formación académica de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”.

En relación al objetivo específico 2 se recomienda que la jefatura de batallón en coordinación con el área académica se determine por medio del departamento académico (sección de instrucción y entrenamiento) a través del personal responsable de la instrucción militar y bienestar del personal de los cadetes de la EMCH “CFB”, complementen y/o incrementen la instrucción teórica y práctica referente a la motivación inspiracional, atendiendo a la visión y comunicación contribuyendo con la formación académica de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”.

En relación al objetivo específico 3 se recomienda que la jefatura de batallón en coordinación con el área académica se determine por medio del departamento académico (sección de instrucción y entrenamiento) a través del personal responsable de la instrucción militar y bienestar del personal de los cadetes de la EMCH “CFB”, complementen y/o incrementen la instrucción teórica y práctica referente a la consideración individual, teniendo en consideración el empoderamiento, el reconocimiento y motivación, contribuyendo con la formación académica de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”.

En relación al objetivo específico 4 se recomienda que la jefatura de batallón en coordinación con el área académica se determine por medio del departamento académico (sección de instrucción y entrenamiento) a través del personal responsable de la instrucción militar y bienestar del personal de los cadetes de la EMCH “CFB”, complementar y/o incrementar la instrucción teórica y práctica referente a la influencia idealizada, teniendo en

consideración los atributos y el comportamiento, contribuyendo con la formación académica de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”. Asi mismo, implementar programas de formación y fortalecimiento del liderazgo transformacional en el personal docente y de instructores, orientados a mejorar los procesos educativos y formativos en la Escuela Militar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Al-Aamri, M., Soliman, M., & Stanley, L. (2024). Influencers of academic staff performance in higher education: the role of motivation, transformational leadership and involvement in strategic planning. *Journal of Applied Research in Higher Education* 16 (5), 1355-1372. <https://doi.org/10.1108/JARHE-08-2023-0339>
- Alles, M. (2023). *Desempeño por competencias*. Ediciones Granica. ISBN: 9789878935645.
- Aquino, J. (2021). *Liderazgo docente y desempeño académico de los estudiantes de quinto y sexto grado de primaria de la Institución Educativa Susana Wesley - Piura, 2017 (Tesis de Maestría)*. Universidad Nacional de Piura. Obtenido de <https://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/3142>
- Ariza, J., Saldarriaga, J., Reinoso, K., & Tafur, C. (2021). Tecnologías de la información y la comunicación y desempeño académico en la educación media en Colombia. *Lecturas de Economía* (94), 47–86. <https://doi.org/10.17533/udea.le.n94a338690>
- Bass, B. (1995). Comment: Transformational Leadership: Looking at Other Possible Antecedents and Consequences. *Journal of Management Inquiry* 4 (3), 293-304. <https://doi.org/10.1177/1056492695430>
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. The Free Press. Obtenido de <https://doi.org/10.1002/hrm.3930250310>
- Becerra, C., & Reidl, M. (2015). *Motivación, autoeficacia, estilo atribucional y rendimiento escolar de estudiantes de bachillerado*. Revista electrónica de Investigación Educativa, 17(3),79-93. Obtenido de <https://redie.uabc.mx/redie/article/view/664>
- Brumbaugh, J., Lepsik, R. & Olinger, C. (2007). *The Relationship between GPA and Perfectionism*. Undergraduate Research Journal for the Human Sciences, 6, 147-155. <https://publications.kon.org/urc/v6/brumbaugh.html>
- Burger, J. (1992). *Desire for control and academic performance*. Canadian Journal of Behavioural Science, 24(2), 147-155. <https://doi.org/10.1037/h0078716>
- Campos, R., Espinoza, E., Azáldegui, A., Zavala, E., Flores, Y. & Santivañez, M. (2023). Liderazgo transformacional docente y estrategias de trabajo autónomo en estudiantes de una universidad peruana. *Paideia XXI* 13 (1), 9–26. <https://doi.org/10.31381/paideia.v13i1.5633>
- Canal, A., Ovalles, L., Sandoval, L., & Valdez, O. (2023). *Liderazgo transformacional y su relación con la felicidad en el trabajo: Empresas sinaloenses del sector agroindustrial*.

- Venezuela: *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX (1), 79-94. Obtenido de <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rcs/index>
- Casique, A., & González, M. (2023). El Liderazgo Transformacional y Transaccional en el docente: desde la perspectiva de estudiantes universitarios en pandemia del COVID-19. *Ciencias Administrativas. Teoría y Praxis* 19 (1), 128–143. <https://doi.org/10.46443/catyp.v19i1.325>
- Coila, A., Condori, W., Ruelas, R., Suaña, M. & Condori, J. (2023). Tutoría universitaria y el desempeño académico en los estudiantes del programa de Lengua, Literatura, Psicología y Filosofía. *Idicap Pacífico* 10, 185–200. <https://doi.org/10.53595/eip.008.2023.ch.10>
- Collins, J. (2006). *Lecciones de liderazgo de West Point*. . Boulder, Colorado. EE. UU.
- Concha, K. (2024). *Liderazgo Transformacional y su impacto en el desempeño de los estudiantes de secundaria de las instituciones particulares de la Administración Zonal Quitumbe (Tesis de Licenciatura)*. Cuenca, Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana. Obtenido de <http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/28679>
- Cueva, G., Mosqueira, F., Aldana, G., & Rodríguez, J. (2022). Liderazgo transformacional y resiliencia en docentes de una Institución Educativa del Perú. *Warisata - Revista De Educación* 4 (11), 69–79. <https://doi.org/10.61287/warisata.v4i11.6>
- Espinoza, F., & Chunga, G. (2020). Motivación y desempeño académico de estudiantes de administración. *YACHAQ* 2 (2), 1-11. <https://doi.org/10.46363/yachaq.v2i2.92>
- Fajardo, F., Maestre, M., Felipe, E., León del Barco, B., & Polo del Río, M. (2017). *Análisis del rendimiento académico de los alumnos de Educación Secundaria Obligatoria según las variables familiares*. *Educación* XX1, 20(1), 209-232. doi:doi: 10.5944/educXX1.17509
- Garbanzo, G. (2007). *Factores asociados al rendimiento académico en estudiantes universitarios, una reflexión desde la calidad de la educación superior pública*. . *Educación*, 31(1), 43-63. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44031103>
- Garcés, A. (2024). El Estilo de Liderazgo Transformacional de los Docentes del Área de Ciencias Básicas del Programa Educativo de Ingeniería Industrial del TecNM/ITSLP y su Relación con el Desempeño Académico de los Estudiantes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 7 (6), 5391-5410. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i6.9088

- Gento, S., & Vivas, M. (2003). *El SEUE: un instrumento para conocer la satisfacción de los estudiantes universitarios con su educación*. Acción Pedagógica. 12 (2). Venezuela. (Pp. 16 – 27). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2972060>
- Gómez, D. (2019). *Autoeficacia en función del rendimiento académico: Un estudio longitudinal en estudiantes universitarios*. Mexico: Universidad Nacional Autónoma de México. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.14330/TES01000785495>
- Grzegorek, J., Slaney, R., Franze, S. & Rice, K. (2004). *Self-criticism, dependency, self-esteem, and grade point average satisfaction among clusters of perfectionists and non perfectionists*. Journal of Counseling Psychology, 51(2), 192-200. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.51.2.192>
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández, H. (2023). Liderazgo transformacional y desempeño organizacional en una Unidad de Gestión Educativa Local - Perú. *Gestionar* 3 (2), 1-10. <https://doi.org/10.35622/j.rg.2023.02.001>
- Intriago, X. (2024). La Influencia del Liderazgo Transformacional en el Desempeño Académico y el Clima Escolar: Un Estudio en Instituciones de Educación Básica. *Revista Veritas De Difusão Científica* 5 (3), 791–813. <https://doi.org/10.61616/rvdc.v5i3.493>
- Jiménez, M. (2000). *Competencia social: intervención preventiva en la escuela*. Infancia y Sociedad. 24. España. (Pp. 21- 48). Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4353980>
- Leenards, L. & Lester, D. (2006). *Perfectionism, Depression, and Academic Performance*. Psychological Reports, 99, 941-942. <https://doi.org/10.2466/PR0.99.7.941-942>
- Leithwood, K. (2000). The effects of transformational leadership on organizational conditions and student engagement with school. *Journal of Educational Administration* 38 (2), 112-129. <https://doi.org/10.1108/09578230010320064>
- Li, L., & Liu, Y. (2022). An integrated model of principal transformational leadership and teacher leadership that is related to teacher self-efficacy and student academic performance. *Asia Pacific Journal of Education* 42 (4), 661-678. <https://doi.org/10.1080/02188791.2020.1806036>
- Lussier, R., & Achua, C. (2016). *Liderazgo: teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. Cengage Learning. Obtenido de <https://www.ucipfg.com/Repositorio/MSCG/Enfasis-EEG/EEG-11/libro-general.pdf>

- Manrique, N., & Sánchez, L. (2022). Liderazgo del director y desempeño académico de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la Red n°07 del distrito de Puente Piedra. Ugel N° 04 Comas. *IGOBERNANZA* 5 (18), 100–128. <https://doi.org/10.47865/igob.vol5.n18.2022.189>
- Martínez, V. (2021). *Rendimiento escolar y formación integral*. Ediciones Octaedro. ISBN: 9788418819940.
- Mayberry, M. (2024). *The Transformational Leader. How the World's Best Leaders Build Teams, Inspire Action, and Achieve Lasting Success*. Wiley. ISBN: 9781394220328.
- Mejía, N. (2021). Gestión educativa y liderazgo transformacional de los directivos en la educación básica regular. *Revista Publicando* 8 (29), 79-86. <https://doi.org/10.51528/rp.vol8.id2191>
- Muriuki, J., Nzinga, E., & Chiroma, J. (2022). The Influence of Teacher Transformational Leadership on Students' Academic Performance in Kirinyaga County Secondary Schools: A Qualitative Review. *IOSR Journal of Humanities and Social Science* 27 (3), 24-33. doi:10.9790/0837-2703012433
- Ñahui, W. (2021). *Liderazgo Transformacional y Desempeño Docente de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac Filial Tambobamba – 2018 (Tesis de Licenciatura)*. Universidad Nacional Micaela Bastidas. Obtenido de <http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/979>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Jesús, P., & Romero, E. (2018). *Metodología de la investigación cuantitativa - cualitativa y redacción de tesis*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Olaya, M. (2024). Liderazgo transformacional y su influencia en las instituciones educativas. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación* 8 (35), 2533–2544. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i35.886>
- Ordóñez, A., & Erazo, C. (2021). *Desempeño académico de estudiantes en instituciones educativas públicas y privadas*. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 6(3), 226–242. doi:<https://doi.org/10.35381/r.k.v6i3.1311>
- Orozco, G., Quintero, M., & Patiño, L. (2013). *El desempeño académico: una opción para la cualificación de las instituciones educativas*. *Plumilla Educativa*, 12(2), 93-115. doi:<https://doi.org/10.30554/plumillaedu.12.375.2013>
- Palma, A., Cevallos, A., & López, M. (2017). *Liderazgo en pymes latinoamericanas. Un acercamiento al contexto ecuatoriano*. *Dominio de las Ciencias*, 3 (Extra-3), 390-406. doi:<https://doi.org/10.23857/dc.v3i3%20mon.649>

- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Moorman, R., & Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *The Leadership Quarterly* 1 (2), 107-142. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(90\)90009-7](https://doi.org/10.1016/1048-9843(90)90009-7)
- Poveda, D., Flores, C., Pazmiño, L., & Yaguar, S. (2023). Factores que influyen en el desempeño académico universitario. *RECIAMUC* 7 (1), 381-389. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.\(1\).enero.2023.381-389](https://doi.org/10.26820/reciamuc/7.(1).enero.2023.381-389)
- Quispe, G., & Quispe, K. (2023). *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 de Licenciatura)*. Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi". Obtenido de <https://repositorio.escuelamilitar.edu.pe/handle/EMCH/1471>
- Rice, K. & Ashby, J. (2007). *An efficient method for classifying perfectionists*. *Journal of Counseling Psychology*, 54(1), 72-85. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.54.1.72>
- Rojas, O., Vivas, A., Mota, K., & Quiñonez, J. (2020). *El liderazgo transformacional desde la perspectiva de la pedagogía humanista*. *Sophia*, 1(28), 237-262. doi:<https://doi.org/10.17163/soph.n28.2020.09>
- Rojero, R., Gómez, J., & Quintero, L. (2019). *El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las Mipymes mexicanas*. *Estudios Gerenciales*, 35(151), 178-189. doi:<https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>
- Rubiano, S. & Martínez, J. (2024). El Desempeño Académico como un Comportamiento en el Proceso de Enseñanza Aprendizaje. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar* 8 (2), 5247-5261. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.10941
- Salcedo, A. (2018). *Liderazgo transformacional, Qué es y cómo medirlo*. ESIC Editorial. ISBN: 9788417513375.
- Sánchez, P. & Payán, C. (2021). *Estrategias para el acompañamiento y seguimiento estudiantil: La experiencia de ases en la Universidad del Valle*. Universidad del Valle. ISBN: 9786287523388.
- Sánchez, L. (2023). *Liderazgo del director y desempeño académico de los docentes de las instituciones educativas del nivel inicial de la Red N°7 del distrito de Puente Piedra. UGEL N°4 Comas. Lima 2017 (Tesis de Doctorado)*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12672/20394>
- Schuh, S., Zhang, X., Egold, N., Graf, M., Pandey, D., & van Dick, R. (2012). *Leader and follower organizational identification: The mediating role of leader behaviour and*

- implications for follower OCB*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 85(2), 421-432. doi:<https://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.2011.02044.x>
- Semanate, D. & Gómez, V. (2021). Estrategias didácticas activas para mejorar el desempeño académico en la asignatura de Estudios Sociales. *EPISTEME KOINONIA* 4 (8), 413–441. <https://doi.org/10.35381/e.k.v4i8.1386>
- Senge, P. (1990). *La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Granica. Obtenido de https://www.academia.edu/44752547/La_quinta_disciplina_de_Peter_Senge
- Sharma, M. (2022). *Liderazgo Transformacional Radical. Acción estratégica para los agentes de cambio*. Impact Launch. ISBN: 9798218046880.
- Singh, A. (2020). Implementation and Evaluation of a Transformational Leadership Education Session for Nurse Leaders and Nurse Educators. *Journal of Doctoral Nursing Practice* 13 (2), 1-10. doi:10.1891/JDNP-D-19-00054
- Tantaléan, O., Tasayco, A., Delgado, R., & Marujo, M. (2022). Liderazgo transformacional directivo y trabajo colaborativo docente en una institución educativa pública del Perú. *Horizontes. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación* 6 (25), 1649–1662. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i25.443>
- Valderrama, S. (2019). *Pasos para Elaborar Proyectos de investigación Científica*. Lima: Editorial San Marcos.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

TITULO: El liderazgo transformacional y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, 2025

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de los cadetes de infantería de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025?</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es la relación entre la estimulación intelectual y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la motivación inspiracional y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la consideración individual y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Determinar la relación que existe entre la estimulación intelectual y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la motivación inspiracional y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la consideración individual y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de los cadetes de infantería de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECIFICAS</p> <p>Existe relación significativa entre la estimulación intelectual y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025.</p> <p>Existe relación significativa entre la motivación inspiracional y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025.</p> <p>Existe relación significativa entre la consideración individual y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela</p>	<p>Variable 1: Liderazgo transformacional</p>	Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Innovación • Creatividad 	<p>Enfoque Cuantitativo.</p> <p>Alcance Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Población 300 cadetes de infantería de la EMCH</p> <p>Muestra 169 cadetes de infantería de la EMCH</p> <p>Técnicas de recopilación de datos: -Encuesta</p> <p>Instrumento -Cuestionario</p>
Motivación inspiracional	<ul style="list-style-type: none"> • Visión • Comunicación 					
Consideración individual	<ul style="list-style-type: none"> • Empoderamiento • Reconocimiento • Motivación 					
Influencia idealizada	<ul style="list-style-type: none"> • Atributos • Comportamiento 					
				Desempeño conceptual	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades • Destrezas • Proceso de aprendizaje 	

<p>Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la influencia idealizada y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025?</p>	<p>Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025.</p> <p>Determinar la relación que existe entre la influencia idealizada y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025.</p>	<p>Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025.</p> <p>Existe relación significativa entre la influencia idealizada y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” en el año 2025.</p>	<p>Variable 2: Desempeño académico</p>	<p>Desempeño procedimental</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Trabajo en grupo ● Autonomía ● Técnicas de estudio 	
<p>Desempeño actitudinal</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Colaboración ● Valoración ● Actitud positiva 					

Fuente: Elaboración propia

Anexo 2 Instrumentos de evaluación

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS CADETES DE INFANTERIA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”, 2025

OBJETIVO: Determinar cuál es la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño académico de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2025

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

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
	1	2	3	4	5
ÍTEM	Variable 1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL				VALORACIÓN
	Dimensión 1: Estimulación intelectual				1 2 3 4 5
01	Tiende a evaluar creencias y supuestos para ver si son los apropiados				
02	Cuando resuelve problemas tiende a buscar diferentes perspectivas				
03	Intenta llevar a los docentes a mirar los problemas desde varios ángulos diferentes				
04	Sugiere a los demás nuevas formas de hacer su trabajo				
	Dimensión 2: Motivación inspiracional				
05	Habla en forma optimista acerca del futuro				
06	Tiende a hablar con entusiasmo sobre lo que se necesita lograr				
07	Construye frente a sus compañeros una visión estimulante del futuro				
08	Expresa confianza en que se alcanzaran las metas				
	Dimensión 3: Consideración individual				
09	Dedica gran parte de su tiempo a enseñar y entrenar				
10	Trata a los demás como individuos y no sólo como miembros de un grupo				
11	Considera que todos tienen necesidades, habilidades y aspiraciones distintas a las de los demás				
12	Ayuda a sus compañeros a desarrollar sus fortalezas				
	Dimensión 4: Influencia idealizada				
13	Conversa sobre sus creencias y valores más importantes				
14	Enfatiza la importancia de tener un fuerte sentido de propósito.				
15	Toma en consideración las consecuencias morales y éticas de las decisiones adoptadas				
16	Enfatiza la importancia de tener un sentido colectivo de misión empresarial				

17	Sus compañeros se sienten orgullosos de estar asociados con usted					
18	Por el bienestar del grupo es capaz de ir más allá de sus intereses					
19	Actúa de modo que logra ganar el respeto de sus compañeros					
20	Muestra poder y confianza frente a sus compañeros					
	Variable 2: DESEMPEÑO ACADÉMICO					
	Dimensión 1: Desempeño conceptual					
1	Tengo la capacidad para pensar de manera aguda, lo que me ayuda a comprender una problemática					
2	Reflexionó analizando con detenimiento las posibles soluciones a un problema.					
3	Intervengo durante la clase para contribuir con mi aprendizaje					
4	Relaciono mis aprendizajes vinculando con temas de la realidad actual.					
5	Complemento lo aprendido con información adicional por iniciativa propia para mejorar mis aprendizajes					
6	Examino mi capacidad para resolver problemas empleando mi creatividad y originalidad					
	Dimensión 2: Desempeño procedimental					
7	Tengo la capacidad de plantear ideas para resolver alguna problemática cuando realizo mi trabajo en grupo					
8	Puedo relacionar mi aprendizaje con aspectos de la realidad y emplear mis conocimientos para resolver otro problema.					
9	Soy capaz de autorregular mi aprendizaje organizando mis estudios					
10	Soy capaz de gestionar mi tiempo adecuadamente para emplearlo en actividades de la clase y otras					
11	Soy capaz de plantear estrategias para mejorar mis evaluaciones					
12	Tengo la capacidad de elaborar resúmenes					
13	Soy capaz de aplicar técnicas de estudio efectivas para retener mejor la información.					
	Dimensión 3: Desempeño actitudinal					
14	Colaboro con el docente y compañeros de clase cuando ha sido necesario					
15	Tengo disposición para seguir aprendiendo por lo que pongo mayor atención a las explicaciones del docente					
16	Colaboro con mis compañeros de clase explicándoles algo que no llegaron a entender					
17	Valoro los aportes de cada compañero cuando trabajo en grupo					
18	Valoro los aprendizajes tanto de las explicaciones del docente, como de mi interacción con los demás					
19	Valoro mi esfuerzo por lo que soy consciente de que esforzándome más, logro mis objetivos académicos					
20	Mantengo una actitud positiva frente a los desafíos académicos,					

	lo que me motiva a superarme.					
--	-------------------------------	--	--	--	--	--

Anexo 3. Autorización para la recolección de datos



SUBDIRECCIÓN ACADÉMICA

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

CONSTANCIA

Que los bachilleres Cristian Bustamante Campos y Sergio Pastor Sotelo de cuarto año del Arma de Infantería, de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, (EMCH “CFB”) identificados con DNI N° 72395417 y N° 74985887 respectivamente; han realizado en nuestro ámbito académico, el Trabajo de Investigación / Tesis dirigido(a) a la Obtención del Grado de Bachiller/el Título de Licenciado en Ciencias Militares.

Titulado: **“EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS CADETES DE INFANTERIA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CFB”, 2025”**, se expide la presente constancia a solicitud de los interesados para los fines que sean pertinentes

Chorrillos, 1 de octubre, 2025

Anexo 4. Base de datos (de prueba piloto)

Liderazgo transformacional																			
Estimulación intelectual				Motivación inspiracional				Consideración individual				Influencia idealizada							
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20
3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	5	3	4	5	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	3	2	4	2	3	2	4	4	4	4	2	3	2	2	2	3	2	4
3	5	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	5	3	5	3	4	4
3	3	3	3	3	3	3	2	4	5	2	3	4	4	4	3	3	3	3	3
3	5	3	3	3	5	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	3	3	3
2	2	2	2	2	5	2	3	4	4	4	3	3	4	5	2	2	2	2	2
4	3	2	3	2	2	3	2	2	5	5	5	4	4	3	4	3	2	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
1	3	2	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	3	1	3	2	1	1

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de elemento			
		N	%		Media	Desv. Desviación	N
Casos	Válido	12	100.0	P1	3.83	1.337	12
	Excluido ^a	0	0.0	P2	4.08	1.311	12
	Total	12	100.0	P3	4.00	1.128	12
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del				P4	4.17	1.193	12
				P5	3.67	1.435	12
				P6	3.92	1.165	12
				P7	4.42	0.793	12
				P8	4.50	0.905	12
				P9	4.25	0.754	12
				P10	4.33	0.778	12
				P11	4.33	0.888	12
				P12	4.08	1.311	12
				P13	4.00	1.128	12
				P14	4.17	1.193	12
				P15	4.08	1.165	12
				P16	3.92	1.165	12
				P17	4.42	0.793	12
				P18	4.50	0.905	12
				P19	4.25	0.754	12
				P20	4.33	0.778	12

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.950	20

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

Resumen de procesamiento de casos				Estadísticas de elemento				
		N	%			Media	Desv. Desviación	N
Casos	Válido	12	100.0	P1	4.00	1.279	12	
	Excluido ^a	0	0.0	P2	4.25	0.866	12	
	Total	12	100.0	P3	4.25	0.965	12	
a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del				P4	4.42	0.793	12	
				P5	4.50	0.905	12	
				P6	4.08	1.165	12	
Estadísticas de fiabilidad				P7	4.00	1.279	12	
Alfa de Cronbach	N de elementos			P8	3.83	1.267	12	
0.954	20			P9	3.75	1.288	12	
				P10	4.25	0.866	12	
				P11	4.08	1.311	12	
				P12	4.00	1.128	12	
				P13	4.17	1.193	12	
				P14	4.08	1.165	12	
				P15	4.25	0.965	12	
				P16	4.42	0.793	12	
				P17	4.00	1.279	12	
				P18	4.25	0.866	12	
				P19	4.25	0.965	12	
				P20	4.42	0.793	12	

12 1	4	4	1	5	5	4	4	4	3	3	5	3	3	3	3	4	4	1	5	5	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	1		
12 2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	3	3	2	3	
12 3	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1			
12 4	3	3	3	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2		
12 5	4	5	4	3	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	3	4	4	5	3	4		
12 6	5	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	3	3	2	4	5	2	2	2	2	2	2	2	5	3	3	2	4	5	3	
12 7	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	5	2		
12 8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	
12 9	4	4	4	4	3	2	2	2	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	3	1	1	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	1	1	3	3	
13 0	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	
13 1	4	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	4	3	5	4	3	5	5	5	3	4	5	5	5	5	3	3	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	3	4	5	
13 2	2	2	2	1	1	3	2	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	1	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	5	2	
13 3	1	4	3	3	3	3	3	2	4	5	3	4	1	4	3	1	4	3	3	3	4	1	3	3	3	2	2	4	1	3	3	4	1	3	3	3	2	2	3	3		
13 4	5	4	1	4	5	3	3	4	4	5	3	3	5	4	1	5	4	1	4	5	3	2	1	2	3	3	3	3	2	1	2	3	2	1	2	3	3	3	5	3		
13 5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	2	4	
13 6	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	1	
13 7	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
13 8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	
13 9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1
14 0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	3	2	2		
14 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
14 2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	1	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	1	3	2	3		
14 3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	2	3	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	1	4	2	3	
14 4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	
14 5	4	3	3	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2		

Anexo 6. Aportes a la investigación

El trabajo de investigación **“EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y EL DESEMPEÑO ACADÉMICO DE LOS CADETES DE INFANTERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS “CFB”, 2025**”, desarrollado presenta los siguientes aportes:

Relacionado al Objetivo General: se recomendó analizar y determinar por intermedio del departamento de personal y el departamento de instrucción y operaciones, complementar y/o incrementar la instrucción teórica y práctica referente al liderazgo transformacional, incentivando en la estimulación intelectual, la motivación inspiracional, la consideración individual y la influencia idealizada. Esta práctica permitirá obtener un óptimo desempeño académico de los cadetes de Infantería en provecho de su formación como futuros oficiales del Ejército del Perú

Relacionado al Objetivo Específico 1: se recomendó analizar y determinar por intermedio del departamento de personal y el departamento de instrucción y operaciones, complementar y/o incrementar la instrucción teórica y práctica referente a la estimulación intelectual, atendiendo a la innovación y creatividad. Dicha instrucción contribuirá con la formación académica de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”.

Relacionado al Objetivo Específico 2: se recomendó analizar y determinar por intermedio del departamento de personal y el departamento de instrucción y operaciones, complementar y/o incrementar la instrucción teórica y práctica referente a la motivación inspiracional, atendiendo a la visión y comunicación. Dicha instrucción contribuirá con la formación académica de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”.

Relacionado al Objetivo Específico 3: se recomendó analizar y determinar por intermedio del departamento de personal y el departamento de instrucción y operaciones, complementar y/o incrementar la instrucción teórica y práctica referente a la consideración individual, teniendo en consideración el empoderamiento, el reconocimiento y motivación. Dicha instrucción contribuirá.

Anexo 8. Dictamen Final del Asesor Temático

Anexo 9. Dictamen Final del Asesor Metodológico

Anexo 10. Acta de Sustentación

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