ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”

EL LIDERAZGO Y LA FORMACION MILITAR EN LOS CADETES DE CUARTO AÑO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS, 2024

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

Autores:

Bach. Antony Cristian Espíritu Inga (0000-0003-4612-1388)

Bach. Cielo Rubí Navarro Arangoitia (0000-0003-2621-6689)

Revisor General:

Dra. Jury Carla Medina Uribe

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cultura de Paz, educación para la paz

Lima – Perú

2024

16% 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)

Fuentes principales

12% Fuentes de Internet
1% Publicaciones
14% 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.

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI

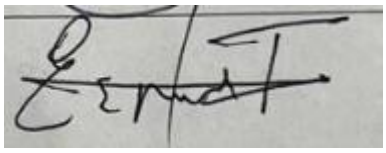
DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA

Los cadetes ESPÍRITU INGA ANTONY CRISTIAN y NAVARRO ARANGOITIA CIELO RUBI de Cuarto Año del servicio de Intendencia, de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", (EMCH "CFB") identificados con DNI N° 77356337 y N° 76837418 respectivamente, declaramos bajo juramento que:

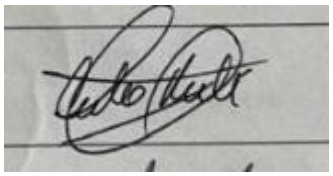
1. Somos autores de la investigación titulada: "El liderazgo y la formación militar en los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024".
2. Que, dicha investigación ha sido íntegramente elaborado por los suscritos y que no existe plagio alguno de ideas, texto, o imagen que corresponda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

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

Chorrillos, 30 de septiembre del 2024.



ESPIRITU INGA ANTONY CRISTIAN
DNI: 77356337



NAVARRO ARANGOITIA CIELO RUBI
DNI: 76837418

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN – ED INVEST
FORMATO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA EMCH "CFB"

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

1. **Datos personales**

Autor 1: ESPÍRITU INGA ANTONY CRISTIAN	**Autor 2: NAVARRO ARANGOITIA CIELO RUBI**
N° DNI: 73867414	**N° DNI: 77356337**
Teléfono: 940620410	**Teléfono: 901225018**
Correo-e: aespiritui@escuelamilitar.edu.pe	**Correo-e: cnavarroa@escuelamilitar.edu.pe**
ORCID: 0000-0003-2621-6689	**ORCID: 0000-0003-4612-1388**

2. **Datos de la obra**

Título: EL LIDERAZGO Y LA FORMACIÓN MILITAR EN LOS CADETES DE CUARTO AÑO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS, 2024	
Tipo de obra: Tesis	
Asesor 1: Dra. Patricia Yllesca Rodriguez	
N° DNI: 07266567	
ORCID: 0000-0002-4244-8167	
Año de publicación: 2024	

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.

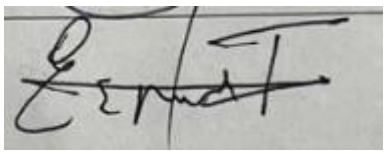
4. Publicación de su investigación en el Repositorio Institucional de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"

TIPO DE ACCESO A SU INVESTIGACIÓN

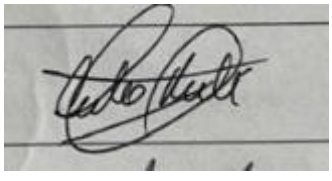
Acceso abierto [X]

Acceso restringido [ ] **(12 a 24 meses)**

JUSTIFICACIÓN (de acceso restringido)



Antony Cristian Espiritu Inga
DNI: 77356337



Cielo Rubi Navarro Arangoitia
DNI: 73867414

Agradecimiento

Un especial agradecimiento a nuestros Instructores militares y civiles que contribuyeron nuestra formación militar, a nuestra alma mater que nos cobijó durante nuestra formación castrense y en particular a los docentes asesores, revisores que facilitaron la elaboración del presente trabajo investigativo. A todos ellos un agradecimiento eterno.

1 **Dedicatoria**

A nuestros amados padres, familiares directos, amigos y sobre todo a nuestros compañeros de promoción que de una u otra forma participaron activamente en nuestro crecimiento personal y profesional, para poder desarrollarnos dentro de la sociedad y contribuir al crecimiento de nuestro País.

Índice General **Pag**

Carátula
Agradecimiento ii
Dedicatoria iii
Declaración jurada de autoría iv
Autorización de publicación vi
Índice viii
Índice de tablas xi
Índice de figuras xii
Resumen xiii
Abstract xiv
Introducción xv
CAPÍTULO I: Planteamiento del problema 18
1.1 Descripción problemática 18
1.2 Delimitación de la investigación 20
1.3 Formulación del Problema 22
1.3.1 Problema general 22
1.3.2 Problemas específicos 22
1.4 Objetivos de la investigación 22
1.4.1 Objetivo General 22
1.4.2 Objetivos Específicos 22
1.5 Justificación e Importancia de la Investigación 22
1.6 Limitaciones de la investigación 23
CAPÍTULO II: Marco teórico 23
2.1 Antecedentes de la investigación 25
2.1.1 Antecedente internacionales 25
2.2.2 Antecedentes nacionales 27
2.2 Bases teóricas 30
2.2.1 El Liderazgo 30
2.2.2 Fomacion Militar 32
2.3 Marco conceptual 35
2.4 Operacionalización de las variables 37
2.5 Formulación de hipótesis 40

CAPÍTULO III: Marco metodológico 41
3.1 Enfoque de investigación 41
3.2 Tipo de investigación 41
3.3 Método de investigación 41
3.4 Alcance de investigación 42
3.5 Diseño de investigación 42
3.6 Población, muestra, unidad de estudio 43
3.6.1 Población de estudio 43
3.6.2 Muestra de estudio 43
3.6.3 Unidad de estudio 43
3.7 Técnica e instrumento de recolección de datos 44
3.7.1 Técnica de recolección de datos 44
3.7.2 Instrumento de recolección de datos 44
3.7.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos de medición 45
3.8 Procesamiento y método de análisis de datos 46
3.8.1 Técnica para el procesamiento de datos 47
3.8.2 Método de análisis de datos 47
- Análisis descriptivo 47
- Análisis inferencial (prueba de hipótesis) 47
3.9 Aspectos éticos 48
CAPÍTULO IV: Resultados 51
4.1 Análisis descriptivo 51
4.2 Análisis Inferencial 57
CAPÍTULO V: Discusión de resultados 63
Conclusiones 65
Recomendaciones 67
Referencias bibliográficas **69**
Anexos 72
Anexo 1. Matriz de consistencia 73
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos 74
Anexo 3. Autorización para la recolección de datos 76
Anexo 4. Base de datos (de prueba piloto) 77
Anexo 5. Base de datos (origen de resultados) 78
Anexo 6. Propuesta de mejora 86

Anexo 7 Validez juicio de expertos. 89
Anexo 8. Dictamen Docente Revisor 94
Anexo 9. Acta de sustentación 95

Índice de tablas

Tabla 1. Cuadro de operacionalización de las variables 36
Tabla 2. Diagrama de Likert 36
Tabla 3. Validación de expertos 47
Tabla 4. Análisis de fiabilidad 48
Tabla 5. Liderazgo y formación militar 52
Tabla 6. Liderazgo democrático y formación militar 53
Tabla 7. Liderazgo transformacional y formación militar 55
Tabla 8.Liderazgo situacional y formación militar 56
Tabla 9. Prueba de normalidad 58
Tabla 10. Prueba de Hipótesis general 59
Tabla 11. Prueba de Hipótesis Especifica 1 60
Tabla 12. Prueba de Hipótesis Especifica 2 61
Tabla 13. Prueba de Hipótesis Específica 3 63

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Liderazgo y formación militar 53
Figura 2. Liderazgo democrático y formación militar 54
Figura 3. Liderazgo transformacional y formación militar 56
Figura 4. Liderazgo situacional y formación militar 57

RESUMEN

El trabajo investigativo titulado:" El liderazgo y la formación militar en los Cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos. 2024" tiene como objetivo poder determinar la relación directa que existe entre las dos variables, la misma que va a permitir mejorar la formación militar de los cadetes. La investigación realizada por los investigadores es básica, solamente recabaron información de la bibliografía, el nivel es descriptivo correlacional, solamente los investigadores realizaron una descripción de los hechos de la realidad y correlacional porque se determinó el grado de correlación que existe, es decir si una variable aumenta la otra aumenta y viceversa, el diseño es no experimental porque se estudió las variables en mención sin hacer ninguna variación o manipulación en ellas, el método de estudio es el hipotético deductivo realizado a través de la formulación de las hipótesis y la verificación a través de los resultados obtenidos, la población en estudio está conformada por los cadetes de cuarto año con una población de 220 y una muestra representativa de 141 cadetes, quienes participaron en forma activa para llegar a la solución del problema en estudio. Un buen liderazgo mejora los vínculos que existe entre los miembros de los grupos de trabajo, genera mejores ambientes laborales y fomenta la unión y camaradería que debe existir para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Palabras clave: Liderazgo, formación militar, liderazgo democrático, liderazgo transformacional y liderazgo situacional.

ABSTRACT

The research work entitled: "Leadership and military training in the fourth-year Cadets of the Chorrillos Military School. 2024" aims to be able to determine the direct relationship that exists between the two variables, the same that will improve the military training of cadets. The research carried out by the researchers is basic, they only collected information from the bibliography, the level is descriptive correlational, only the researchers made a description of the facts of reality and correlational because the degree of correlation that exists was determined, that is, if one variable increases the other increases and vice versa, the design is non-experimental because the variables in mention were studied without making any variation or manipulation in them, The method of study is the hypothetical deductive one carried out through the formulation of hypotheses and verification through the results obtained, the population under study is made up of fourth-year cadets with a population of 220 and a representative sample of 141 cadets who actively participated in reaching the solution of the problem under study. Good leadership improves the bonds that exist between the members of work groups, generates better work environments and fosters the union and camaraderie that must exist for the fulfillment of organizational objectives organizational

Key words: Leadership, Military Training, Democratic Leadership, Transformational Leadership, and Situational Leadership.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo investigativo: El liderazgo y la formación militar en los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024, tiene como propósito poder determinar la relación que existe entre las dos variables es decir entre el liderazgo y la formación militar, como están relacionadas. Así mismo con el pasar de los años y las nuevas tendencias, se hace notoria, cada vez más, el enfoque en aspectos que antes parecían irrelevantes, como es el caso de liderazgo y la formación militar, dado que hasta hace no mucho eran términos estudiados de manera sólo filosófica, lo que ocasiona tener una comprensión superficial de estas. Con la disposición tecnológica de la que ahora disfruta la sociedad, se crea una vía de acceso a las más recientes opiniones ya avances en el tema, lo que permite a esta investigación navegar a través de la comprensión de ambas variables.

Por lo que la presente investigación navegar hacia la comprensión de los diferentes estilos de liderazgo, con el objetivo de determinar el mejor estilo de liderazgo para la obtención de una mejor formación militar de los cadetes durante su Formación castrense en nuestra alma mater , teniendo en consideración que de una buena formación saldrán buenos formadores y conductores de hombres en las diferentes Unidades y Reparticiones del Ejército a lo largo de nuestro territorio.

El liderazgo es un concepto de actualización constante, que se dan como resultado de las observaciones a los líderes actuales y sus interacciones y resultados, permitiendo comprender la magnitud de su influencia en los que involucra, la importancia de su adaptabilidad a diferentes realidades, y la variedad de sus características (Chiavenato, 2004).

El trabajo presenta, por tanto, la estructura señalada a continuación: El Capítulo I, titulado Planeamiento de la investigación, expone la descripción problemática, donde se desarrolla la determinación y formulación del problema en el que se enfoca la investigación, dando a conocer sus objetivos, justificación, limitaciones y las, ya mencionadas, variables de la investigación.

En el Capítulo II, se presentó el marco teórico, exponiendo aquellos antecedentes que dan paso e impulsan a esta investigación, presentando casos anteriores y también información pertinente para la siguiente investigación

En el Capítulo III, el marco metodológico expone las medidas con las cuales se realizará la siguiente investigación buscando obtener resultados verídicos con la información trabajada.

En el capítulo IV, se presentan los resultados, inferencias y conclusiones, que se obtuvieron tras la investigación de la información y la aplicación de recolección de datos,

presentando así las conclusiones y aún más importante las recomendaciones directas para esta investigación.

El Capítulo V, discusión de los resultados, tomando los antecedentes de nuestro trabajo de investigación, los cuales nos sirvió para poder hacer las comparaciones pertinentes en base a los resultados obtenidos.

Para terminar, se consideran las conclusiones y recomendaciones del trabajo investigativo.

CAPÍTULO I.
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción problemática

A nivel Internacional, en un estudio realizado por el Foro Económico Mundial, se llegó a la conclusión de que el 86% de los trabajadores encuestados percibían una falta de liderazgo en sus respectivos lugares de trabajo, en el mismo foro se resalta a la falta de liderazgo en las organizaciones como uno de los puntos más desafiantes al que se enfrenta el mundo actual, en el mencionado estudio solo el 12% consideró tener líderes eficaces para el cumplimiento de sus objetivos establecidos, y en consecuencia, se refleja la importancia, y premura, de proveer capacitación a los líderes en cuanto a la gestión de sus equipos, aquello que ahora es conocido como coaching gerencial. La sociedad chilena en la actualidad tiene un 86% de evasión de una generación de incertidumbre el mismo que es relativamente alto si se hace una comparación con el 58% de los mejores diez países con altos índices de una mejor competitividad para la OCDE (Muñoz,2017), donde el líder desempeña un rol fundamental en las organizaciones modernas con altos índices de competitividad dentro del mercado mundial

Si bien, dentro de la región latinoamericana, y desde una perspectiva económica, estamos posicionados como uno de los mejores países, la preocupante realidad resalta al enfocarse individualmente en las empresas y organizaciones, donde se hace notoria una falta de liderazgo y un enorme desaprovechamiento de talento humano que, de ser enfocado en la dirección correcta, resultaría en un visible incremento del desempeño laboral.

En el ámbito nacional, hoy en día se nos brinda el beneficio del amplio acceso de la información actualizada, a todas las investigaciones del tema que se dan desde hace mucho y que ya han sido probadas y aplicadas a variados escenarios, la tecnología permite ahora recabar esa información y evaluarla para encontrar la mejor opción de adaptabilidad a nuestra sociedad, buscando un impacto en el área económico-laboral, concretamente en el Perú la aceptación del impacto de un liderazgo verdadero en los resultados de una empresa, aún están siendo comprendidos, la razón más resaltante resulta ser la confusión que se da con el término, puesto que se suele confundir el liderazgo como una posición de poder y privilegios adquiridos con cierto cargo o título, que ciertamente no está lejos de la realidad, pero se omite el trabajo y responsabilidad que este implica con los colaboradores directos, también están aún empezando a hacerse notorio el impacto que el ámbito laboral aplica sobre las vidas de los individuos dentro y fuera del entorno laboral, y cómo esto impacta en su formación profesional.

El liderazgo es un concepto de actualización constante, que se dan como resultado de las observaciones a los líderes actuales y sus interacciones y resultados, permitiendo comprender la magnitud de su influencia en los que involucra, la importancia de su adaptabilidad a diferentes realidades, y la variedad de sus características; por lo tanto, la comprensión correcta de este concepto y la aceptación de su impacto e influencia son clave para aprovecharla en toda su capacidad enfocado en obtener como resultado constante un desempeño laboral remarcable. El liderazgo está definido como la influencia que tienen los individuos en una determinada situación mediante una comunicación interna para la consecución de las metas propuestas (Chiavenato, 2004).

La formación profesional es un término ampliamente abarcado en el mundo empresarial por su gran impacto económico, es natural en las empresas buscar los mejores índices de este pues influyen directamente en los resultados de esta; a la actualidad, es ya de conocimiento que existen una gran variedad de factores que pueden afectar estos resultados, factores que pueden originarse tanto en el entorno laboral como el personal y social, pero se dará un enfoque más amplio el laboral. De acuerdo a lo manifestado por Chiavenato, 2000) son las acciones o conductas que manifiestan los colaboradores en la consecución de las metas y objetivos propuestos por la institución donde laboran.

La Escuela Militar de Chorrillos cuenta con una estructura que genera esta dinámica del líder, si bien es sabido que es un centro de formación militar del más alto nivel, existen muchas áreas y/o departamentos académicos que no realizan un adecuado planeamiento estratégico para la asignación de los recursos necesarios, para el desarrollo de los nuevos líderes que serán los formadores de las nuevas generaciones de hombres en el País. Se debe promover en la escuela una cultura adaptativa que logre un equilibrio entre la innovación tecnológica propia de las escuelas de formación y la que cuenta en la actualidad nuestra escuela, la misma que va a facilitar en su Formación militar, ayudando a una relación digna de confianza entre su Escuela y ellos. El liderazgo es importante ya que es vital para la supervivencia de cualquier organización. (Rivera, 2012)

En nuestra alma mater, no existe un liderazgo efectivo la misma que es una habilidad propia y necesaria que es muy importante para mantener una mayor competitividad entre las organizaciones , el rol de un buen líder no solo debe limitarse a los procesos de implementación sino debe de realizar un cambio generacional, apoyar a un desarrollo equilibrado y poder construir una cultura de calidad de nivel superior, constituyendo con ello el logro de una mayor

diversidad de ideas y aumenta el esfuerzo colectivo para el logro de los objetivos institucionales. No existe una buena comunicación entre el personal de Oficiales, con los cadetes particularmente de cuarto año existiendo este divorcio la misma que genera incertidumbre entre el personal, no hay una adecuada delegación de responsabilidades a los cadetes de año superior, el mismo que limita su desarrollo profesional, no se realiza una adecuada motivación hacia los equipos o grupos de trabajo que se conforman en la escuela propias de las actividades administrativas y por último debe de existir una adecuada estrategias de cambio organizacional a fin de estar a la vanguardia de las Escuela de formación en el mundo.

Las nuevas organizaciones, empiezan con una mentalidad distintas y sumamente modernizadas a comparación de las ya existentes, lo que vuelve a estar obsoletas por su falta de actualizaciones, por lo que la Escuela, debería mostrar un interés mayor en identificar sus puntos fuertes de liderazgo para evitar volverse obsoleto para su funcionamiento en la sociedad, la misma que nos brinda a sus hijos para contribuir al desarrollo socioeconómico del País y a su defensa territorial para lo cual se necesita de hombres debidamente preparados.

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación Espacial

El trabajo investigativo fue desarrollado en nuestra alma mater, sito en el distrito de Chorrillos, departamento de Lima.

1.2.2 Delimitación Temporal

Se desarrolló un cronograma pormenorizado, indicando detalladamente las fechas de la elaboración del trabajo investigativo, durante el primer y segundo semestre del año en curso. Este cronograma se elaboró teniendo en consideración los plazos estipulados por el departamento de investigación de nuestra alma mater.

1.2.3. Delimitación Teórica.

Las variables en estudio: El liderazgo y la formación militar permitieron poder desarrollar el trabajo investigativo. El autor solamente se dedicó a realizar una búsqueda sistemática en la bibliografía existente con la finalidad de poder ampliar sus conocimientos profesionales, y poder arribar a las conclusiones deseadas, para dar solución a la problemática en estudio.

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 Problema general

PG: ¿De qué manera el liderazgo se relaciona con la formación militar de los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024?

1.3.2 Problemas específicos

Para poder desarrollar el problema general se han considerado los siguientes problemas específicos:

PE1: ¿De qué manera el liderazgo democrático se relaciona con la formación militar en los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024?

PE2: ¿Cómo el liderazgo transformacional se relaciona con la formación militar en los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024?

PE3: ¿De qué manera el liderazgo situacional se relaciona con la formación militar en los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo General

OG: Determinar si el liderazgo se relaciona con la formación militar de los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024

1.4.2 Objetivos Específicos

Para el presente trabajo investigativo se han considerado los siguientes objetivos específicos, los mismos que se detallan a continuación:

OE1: Determinar si el liderazgo democrático se relación con la formación militar en los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024

OE2: Determinar si el liderazgo transformacional se relaciona con la formación militar en los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024

OE3: Determinar si el liderazgo situacional se relaciona con la formación militar en los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024

1.2. Justificación e Importancia de la Investigación

La justificación Práctica de la investigación es que facilitara que los cadetes de cuarto año puedan tener una adecuada formación militar con un liderazgo efectivo que facilite y promueva una mayor delegación de responsabilidades a los cadetes próximos a egresar teniendo en consideraciones serán los nuevos formadores y conductores de hombres de una nueva generación a lo largo de todo nuestro territorio.

Este liderazgo debe promover una mayor comunicación interna entre el personal de Oficiales y los Cadetes de cuarto año, teniendo en consideración que dentro de su etapa de

formación deben de comandar y guiar a los cadetes de año inferior dentro de las normas y disciplina impuestas en la Escuela Militar.

La justificación teórica, es que facilitará que los futuros investigadores puedan tener los conocimientos necesarios acerca de las variables en estudio, así como de las dimensiones de cada variable con la finalidad de que puedan ampliar sus conocimientos profesionales y puedan tomar las decisiones adecuadas y oportunas en el momento indicado.

Hay que tener en consideración que en la etapa de Formación militar los cadetes son exigidos en forma diaria a través de la instrucción militar y civil, para lo cual necesitan docentes altamente capacitados y preparados los mismos que constituyen los líderes académicos en su formación profesional.

1.3. Limitaciones de la investigación

Durante la elaboración del trabajo investigativo se fueron en encontrando algunas limitaciones que dificultaron el desarrollo del mismo, las mismas que fueron solucionadas de acuerdo al siguiente detalle:

Limitación económica para la elaboración del trabajo investigativo. Cabe mencionar que este trabajo fue íntegramente asumido por los investigadores quienes estuvieron compenetrados en el desarrollo del mismo.

Las diversas actividades castrenses propias de la Escuela, limitaron el desarrollo normal de las clases perdiendo horas de estudio las mismas que no fueron recuperadas en su totalidad.

En la biblioteca de la Escuela no se cuenta con la bibliografía necesaria, restringiendo la búsqueda de información.

Limitaciones del uso del internet, no se cuenta con los ordenadores necesarios así como también de los accesorios para poder entrar en línea y buscar la información necesaria.

No existe una biblioteca adecuada, con la bibliografía para el desarrollo de nuestro trabajo investigativo.

Capítulo II.

Marco Teórico

2.1.Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Zumba et al. (2022) en su trabajo de tesis, tuvo como objetivo analizar el liderazgo empresarial como factor de desarrollo de las pequeñas y medianas empresas. Las organizaciones en la actualidad para ser más productivas y eficientes necesitan de líderes que tengan las características y cualidades apropiadas para guiar los destinos de la organización, comanden y potencien a un grupo de individuos para el cumplimiento de las metas organizacionales, Estos generará un impacto positivo en la organización mediante el cual el personal de colaboradores se sentirá más identificado con la organización. La investigación fue básica, el método de investigación fue el científico a través de una serie de pasos lógicos, la técnica para la recolección de los datos fue la encuesta y la técnica utilizada fue el cuestionario el mismo que facilitó la recolección de los datos de la investigación.

Para concluir un buen líder en la organización permitirá que se incremente la productividad y la eficiencia en todos los miembros de la organización razón por la cual las Pymes necesitan de líderes que puedan guiar los destinos de las organizaciones, En la actualidad no solo se necesita de líderes empresariales que conduzcan los destinos de las empresas si no también se necesita de líderes que fomenten un ambiente de trabajo agradable evitando en lo posible los conflicto internos que desmotivan y ocasionan disminución de la eficiencia en el personal.

Ortiz (2022), en la tesis de maestría, tuvo como objetivo determinar cuáles son las estrategias utilizadas por los directivos de un liceo técnico superior para la retención de los docentes en la comuna de Santiago. Este trabajo de investigación es muy importante porque permite conocer las estrategias adecuadas para la retención de los docentes altamente capacitados y especializados de los diferentes centros de las instituciones educativas técnicas. La retención de los docentes especializados es sumamente importante para que la educación esté garantizada y se logre el éxito esperado de los estudiantes. Una buena educación se logra con la participación de docentes altamente capacitados en los mejores centros de capacitación, la misma que se verá fortalecida con un buen clima laboral donde los docentes tengan los requerimientos necesarios para desarrollar su trabajo en las mejores condiciones posibles.

Como conclusión, el autor manifiesta que creando un ambiente laboral estable, donde los docentes sean remunerados de acuerdo a su desarrollo profesional y se realice una buena

gestión administrativa es la mejor estrategia a utilizar para lograr la retención de los docentes de la comunidad educativa.

Iglesias (2021) en su trabajo de tesis, tuvo como objetivo determinar cuáles son las herramientas básicas que le permita a la organización una mejor administración que le facilite poder tomar las decisiones acertadas en el momento oportuno cuando se realice los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal que necesita la organización, la metodología empleada por el investigador fue mediante un enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo, La técnica empleada fue la encuesta para la recolección de los datos la misma que fue dividida en tres secciones debidamente enmarcadas las cuales fueron: El reclutamiento, la selección y la motivación en el personal. La investigación fue básica o llamada también pura permitió que el investigador recopile información de diversas fuentes, tipo descriptivo mediante la descripción detallada de las variables en estudio, diseño no experimental porque no se alteró ni manipulo las variables, de acuerdo a los objetivos de la organización los procesos de reclutamiento y selección del personal fueron ajustados para lograr los resultados deseados. Estos procesos desarrollados por el departamento adecuado fueron realizados sin los formatos adecuados con la finalidad de poder tomar un contacto más estrecho con el personal entrevistado mediante la entrevista que facilitó una mejor apreciación del personal para los puestos que fueron diseñados

Para concluir, a través de una correcta aplicación de los diseños elaborados para realizar los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal permitirá que el departamento de recursos humanos pueda utilizarla como una herramienta básica para que pueda seleccionar al personal más capacitado e idóneo para los puestos claves de la organización.

Hanze (2020) en su trabajo de tesis, tuvo como objetivo analizar la utilización del reclutamiento 2.0 en TCS Ecuador, la metodología de estudio fue cuantitativa a través de la búsqueda de información a largo plazo se pueda cumplir con los propósitos establecidos y que las personas que sean reclutadas cumplan con las expectativas de la organización que las contrata. Con los resultados obtenidos después de haber sido revisados y analizados cuidadosamente de la forma como este proceso de reclutamiento ha impactado en la empresa TCS Ecuador de forma adecuada siguiendo los procedimientos establecidos inicialmente y con la utilización de las herramientas tecnológicas adecuadas, se lograron alcanzar los resultados de selección deseados de acuerdo a las políticas y modelos establecidos en la organización para su consecución. El autor utilizó la investigación básica a través de la búsqueda de información,

tipo descriptivo correlacional. Diseño no experimental porque no hubo manipulación de las variables

Para concluir, todos los procesos utilizados para el reclutamiento del personal utilizaron las redes sociales para una mayor captación del personal y con los datos que fueron obtenidos en la investigación cualitativa permitió determinar que el proceso de reclutamiento a través de la utilización de las redes sociales genera un valor agregado muy importante dentro de los procesos de selección del personal en la actualidad. Estas respuestas fueron recogidas de la información proporcionada por los individuos que fueron considerados en el proceso de selección del personal

2.1.2. Antecedentes nacionales

De La Cruz (2022), en su tesis de maestría, tuvo como objetivo poder determinar la relación de estilo de liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad de Lambayeque. Este trabajo tuvo un enfoque cuantitativo a través de la recolección de los datos, con una muestra representativa de 118 trabajadores, seleccionados a través del método probabilístico aleatorio simple de la población de 340 colaboradores. Para el procesamiento de datos se utilizaron dos instrumentos de medición, uno para el liderazgo compuesto por 40 preguntas que se encontraban relacionados de acuerdo a los cuatro estilos de liderazgo imperantes, siendo validados por los expertos conocedores del tema y con una confiabilidad del 0.89 . Se confeccionó así mismo un segundo cuestionario con treinta preguntas agrupadas en seis dimensiones obteniéndose una confiabilidad de 0.89 indicándonos que es altamente confiable, la misma que nos permite arribar a las conclusiones deseadas por el investigador.

Luego de realizar las pruebas estadísticas correspondientes y con los resultados obtenidos se pudo determinar que un 28% menciona la existencia de un liderazgo alto en la organización, en un nivel regular menciona un liderazgo autoritario del (40,7%), uno democrático del (45,8%), uno transformacional del (42,4%) y por último un liderazgo transaccional del (42,5%). Asi mismo el personal de encuestado menciona que más de la mitad debe mejorar con un (28%) con un desempeño pésimo del (24,6%)y finalmente con el coeficiente utilizado se obtuvo un resultado del (0,00< 0.05 rho= 0.345) el mismo que indica que estas dos variables se relacionaron de manera directa y moderada

En conclusión, el autor determinó que existe un indicador negativo es decir una tendencia del liderazgo hacia mala por los resultados estadísticos obtenidos mediante el proceso de análisis a, por lo tanto, este indicador negativo ha sido impactado de manera directa y moderada por el estilo de liderazgo

Zamora (2022), en el trabajo por tesis, tuvo como objetivo poder determinar la relación que existe entre la variable liderazgo y el desempeño laboral, a fin de conocer los estilos de liderazgo más apropiados para el mejor desenvolvimiento de la organización en el cumplimiento de los objetivos empresariales. Hay que tener en consideración que de un buen liderazgo se puede llevar los destinos de la organización en las mejores condiciones posibles donde los colaboradores se sientan identificados con la organización, esto se logra con climas laborales agradables donde lo importante es que la alta dirección de los lineamientos necesarios para su buen funcionamiento. El tipo de investigación fue básica, nivel descriptivo a través de la descripción pormenorizada de las variables, el diseño no experimental porque las variables en estudio no fueron manipuladas, con un enfoque. La población en estudio estuvo conformada por 32 colaboradores de la empresa y por ser una población pequeña la muestra fue la misma población.

De los resultados esperados podemos decir que el 80% de los encuestados manifestó que existe una relación directa entre el liderazgo empresarial y el desempeño laboral de los colaboradores y solamente el 20% indicó que debe existir una mayor comunicación entre los jefes de las áreas con los colaboradores.

Podemos concluir, el autor menciona que el desempeño de los colaboradores tuvo una tendencia calificada como mala, la misma que estuvo directamente influenciada por el estilo de liderazgo que se maneja en la municipalidad.

Bedon et. al. (2021), en su trabajo de grado, tuvo como objetivo de estudio poder determinar la relación que existe entre el liderazgo transformacional y el desempeño laboral de los colaboradores, la metodología fue un estudio de tipo aplicada, porque al término del proceso investigativo los resultados serán aplicados directamente para solucionar el problema en estudio, alcance correlacional porque se buscaba la asociación entre ambas variables, un diseño no experimental porque no hubo manipulación de las variables en estudio y de corte transversal porque el estudio se realizó en una sola unidad de tiempo. La población y muestra por ser pequeña estuvo delimitada por 45 funcionarios de la municipalidad, la misma que fue mediante un muestreo no probabilístico donde cualquier elemento de la población pudo ser elegido como muestra. Con los resultados obtenidos por el personal de colaboradores en el análisis descriptivo e interpretación de los datos existe un 62,2% con regular liderazgo transformacional, un 46,7% desempeño laboral regular, un 37,8% con un nivel influencia y desempeño regular, un 62,2% motivación y desempeño regular, un 68,9% de estimulación intelectual y un desempeño regular, y el 62,2% consideración individual y un desempeño regular.

Como conclusión, el autor a través del coeficiente de Rho de spearman del 0,646** y con un nivel de sig. 0,000 rechaza la Ho y acepta la Hi, determinando por consiguiente que existe una relación directa media entre liderazgo transformacional y desempeño laboral.

Cruz y Mamani (2019), en su tesis de grado, tuvo como propósito determinar la importancia del desempeño laboral en las organizaciones sean públicas como privadas, donde los niveles de comunicación entre el personal de colaboradores deben ser más fluidos a fin de que las disposiciones emitidas por la dirección sean conocidas en el momento oportuno.

El objetivo del trabajo investigativo, fue conocer los conceptos teóricos más importantes acerca del desempeño laboral a fin de mejorar la calidad de trabajo, con ambientes más estables con las comodidades adecuadas, para su desempeño laboral profesional en las instituciones del País.

Durante el trabajo de investigación fueron considerados conceptualizaciones diversas concernientes a las actividades laborales, particularmente en la eficiencia y la calidad de servicio que se brinda, la misma que originó que se tomen las decisiones adecuadas por la alta dirección, plasmándose en una mejora sustancial del producto mejora del producto y sus servicios al cliente.

Como conclusión, es muy importante conocer los puntos fuertes y débiles del personal de colaboradores para mejorar el desarrollo administrativo de las organizaciones y poder dar las recompensas necesarias de acuerdo a las potenciales de cada colaborador.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Liderazgo

Según Chiavenato (2004), está conceptualizado como la influencia ejercida por ciertos individuos en una situación particular, la misma que es dirigida en los procesos de comunicación humana para la consecución de los objetivos y/o metas programadas por las organizaciones e instituciones. El liderazgo a través de los años se ha vuelto un foco de estudio vital para el funcionamiento de las empresas, llegando a considerarse el motor de funcionamiento de una, pues proporciona dirección a todo el equipo al momento de ejecutar los planes y motivar a los empleados para la obtención de los objetivos establecidos.

A. Importancia del liderazgo

En estos años se ha vuelto de vital importancia comprenderla para aprovecharla al máximo, entender su mecanismo de funcionamiento para poder verificar la mejora manera de aplicarla en nuestras empresas con los recursos a disposición, sobre todo aquellos recursos intangibles inertes en los humanos.

El principal punto a resaltar sobre su importancia es la diferencia que se ha marcado entre un jefe y un líder, sugiriendo que no son el mismo concepto como se ha entendido por años, sino que un jefe viene a verse como una figura de autoridad que ordena y uno acata, y se ha llevado la imagen de líder hacia la visión de un coach, alguien que te muestra el camino para llegar a la meta.

La importancia radica no solo en la comprensión del término sino también en aceptar los diferentes tipos que se mencionan más adelante, puesto que la comprensión y aceptación del estilo de liderazgo que manejamos personalmente ayudar a la mejorar de este trabajo puesto que será más fácil ubicar los puntos que necesiten una mejoría.

B. Características del liderazgo

A través de los años se han establecidos diferentes características para describir a un verdadero líder, llegando a la idea de que la existencia de los líderes se debe a cierta preparación y no a una característica genética o por ese estilo, es por ello que existen ciertas características que permitirán reconocer a un líder formado, aquí los más resaltantes:

− Visión: Si bien existen diferentes definiciones para el término "liderazgo", algo en lo que la mayoría coincide es en que el fin es dirigirse hacia algo, y cómo sería esto posible en una persona sin visión, este aspecto estratégico influencia directamente la capacidad de dirigir de un líder, de guiar a un grupo de personas hacia la consecución de los objetivos propuestos por la organización, pero con la sabiduría necesaria de encaminar a un grupo de individuos, razón por la cual podemos mencionar las siguientes características de un buen liderazgo:

− Primero en acción: en los últimos años ha resaltado diferenciar a un líder de un jefe, ambos vienen a ser lugares de poder, pero el desenvolvimiento de cada uno es lo que hace la diferencia, en este caso la disposición de actuar, estando en este estatus de poder es posible caer en el juego de mandar y no hacer, pero lo que diferencia a un líder es la actitud de hacer primero y luego pedir a su equipo involucrarse en la tarea, de esta forma aplica motivación de una forma natural y amigable.

− Escudo y espada: ciertos aspectos del liderazgo medieval permiten comprender lo que un líder actual debe poseer, en este caso tenemos el ejemplo de los líderes de guerra que mostraban su liderazgo a través de la estrategia, el coraje y el valor, estas dos últimas aplicadas demuestran una seguridad de capacidades para enfrentar todas aquellas situaciones posibles.

− La tan mencionada comunicación: si bien es cierto existen diferentes formas de comunicarse y estas se adaptan al estilo y personalidad de cada persona, lo que se mantiene homogéneo es la necesidad de lograr comunicar las ideas, visiones y motivaciones para equipo, sin comunicación no se desarrollara mejoría ni logros.

− Identifica y vence: las oportunidades se presentan en distintas situaciones y formas, a veces del lugar menos pensado, por lo que es de gran utilidad como líder desarrollar la capacidad de identificar las oportunidades con objetividad y sobreponerse al temor de lanzarse a lo nuevo o desconocido, pues se busca transmitir motivación al equipo y no excusas para lo lograrlo.

− Entusiasmo: como ya se mencionó la personalidad del líder se dará esa marca única a su estilo, y sin importar este se encontrará la forma de transmitir energía y vivacidad en la comunicación así esta sea no verbal.

Ahora, este término abarca una gran cantidad de características, puesto además que es adaptable a varias disciplinas, en este caso se considerará el aspecto relacionado a la organización, con lo que se resulta en esta lista de características básicas para identificar el liderazgo:

− Manejo del poder: la posición de líder otorga cierto nivel de poder que debe ser usado de manera responsable y eficiente evitando abusar de este pues esto afectará directamente los resultados.

− Comprensión de la diversidad de motivaciones: comprender que los motores de movimiento de cada persona varían por distintos factores, siendo incluso influenciados por la situación que los rodea, esta comprensión permitirá al líder estar preparado ante distintos tipos de situaciones e incluso encontrar formas de motivar a su personal.

− Inspiración: esto es algo innato en un líder, es lo que la diferencia de un simple jefe, esta capacidad es esencial para el manejo del equipo, pues existe mejor respuesta ante líderes que son ejemplo para su equipo.

− Acciones para el clima laboral: es parte responsabilidad del líder crear y promover un clima laboral que resulte como medio de motivación manteniendo un equilibrio constante.

Ciertos autores determinan que el liderazgo en sí es uno mismo, es una misma base para quien lo ejerza, aquello que crea todas las distintas variables son las diferentes características de los individuos. Si bien ya vimos y es de suponer la comprensión del término, pasamos ahora a la evaluación de los distintos tipos de liderazgo, estos han sido por mucho tiempo a la actualidad los liderazgos hallados y comprendidos, por supuesto que con el avance de los años estas definiciones se irán perfeccionando y adaptando a las nuevas realidades. Se tomó en consideración los tres estilos de liderazgo descritos en los párrafos posteriores, los cuales fueron tomados como las dimensiones de la variable en estudio por ser componentes de la misma.

Dentro de las ventajas que podemos mencionar del liderazgo en las organizaciones podemos citar las siguientes:

Ventajas

El primer punto en el que se puede notar, tanto un buen como un mal liderazgo es en los resultados, podemos verificar si se están cumpliendo los objetivos, revisar si los recursos tanto tangibles como intangibles están siendo usados de manera eficiente.

La correcta identificación del tipo de liderazgo que manejamos permitirá adaptarse al ambiente para aprovechar al máximo las habilidades desarrolladas. Dentro de ventajas también se considera lo establecido por el autor John Maxwell, que menciona y considera niveles de liderazgo que lleva a obtener resultados satisfactorios, y la obtención de cada uno significa una ventaja para la obtención de objetivos.

− Nivel 1: Este es un punto de base en el que el equipo sigue al líder por la obligación laboral de hacerlo.

− Nivel 2: Aquí empieza la acción por parte del equipo pues comienza a seguir al líder por decisiones suya y no por ser el líder y ya.

− Nivel 3: El seguimiento al líder aumenta ahora por haber probado a sí mismo.

− Nivel 4: Este nivel implica más acción de parte de los líderes son sus acciones directas las que influyen en la lealtad otorgada por su equipo

− Nivel 5: Esta es la cima de la pirámide, se nota a simple vista una camaradería creada por las experiencias vividas que incluyen ya la exitosa obtención de resultados

2.2.1.1. Democrático

Según Lewin (1939) tras un experimento social realizado con sus colaboradores, determinó que el líder democrático tiende a mantener un ambiente de ánimo activo constante y busca maneras de ayudar al grupo en el proceso de toma de decisiones. Este tipo de líderes participa directamente en los trabajos de sus colaboradores inmediatos, se encuentra permanentemente en constante comunicación con la finalidad de conseguir los objetivos organizacionales

Los líderes democráticos, participan activamente con el personal de colaboradores, son las personas que en todo momento están con su personal, brindándoles los soportes necesarios tanto material, económicamente y moralmente. Estos líderes consideran al personal de subordinados en la toma de decisiones, donde su aportación en ideas y conceptos son tomados en consideración como un aporte. En nuestro Ejército existe una carencia de estos tipos de líderes donde hagan partícipes al personal de subordinados para el proceso de toma de decisiones, las cuales en la mayoría de los casos son tomadas por el personal superior

jerárquico, sin embargo con el transcurrir de los años las nuevas generaciones de oficiales jóvenes, están tomando un papel muy activo por las capacitaciones y perfeccionamiento que reciben en los centros de formación del más alto nivel

2.2.1.2. Transformacional

El liderazgo transformacional es una colaboración entre el líder y sus seguidores y ambas partes avanzan en la búsqueda de niveles más elevados de moral y motivación como parte de sus objetivos (Burns ,1978). Estos líderes tienen la capacidad de poder influir en el personal de colaboradores, está seguro de que las decisiones que toman son las más acertadas, tiene la facultad de poder enseñar al personal subordinado con la finalidad que en un futuro cercano participe en el proceso de toma de decisiones.

Son líderes que tienen carisma propio, son modelos a imitar por parte de sus seguidores, dentro de estos líderes podemos mencionar a Mandela, al Papa Juan Pablo II etc logrando incrementar el rendimiento del desarrollo profesional y personal de los colaboradores inmediatos.

2.2.1.3. Situacional

Según lo propuesto por (Hersey & Blanchard, 1969) este tipo de liderazgo trabaja de la mano con la madurez de los colaboradores, y también tiene la característica de adaptarse a la situación de la empresa y las necesidades del equipo.

Este tipo de liderazgo se va adaptando de acuerdo a la situación, teniendo en consideración que las situaciones son cambiantes y se van moldeando de acuerdo como se presenten las realidades, este liderazgo se adapta de acuerdo a las necesidades del equipo , este líder continuamente viene analizando la situación específica de la empresa, como se encuentra la empresa frente a los cambios vertiginosos ocasionado por los efectos de la globalización, evalúa los conocimientos y capacidades del personal de colaboradores y las metas por alcanzar.

Este líder situacional a su vez asume los diferentes tipos de liderazgo para orientar, dirigir, delegar o apoyar según como la situación vaya cambiando.

2*.2.2 Formación Militar*

En la actualidad, los desafíos en los centros de formación educacional, en los últimos años viene cobrando un mayor ámbito en cuanto al nivel de educación que exigen las sociedades modernas altamente globalizadas donde, los jóvenes deben ser preparados con las herramientas necesarias que le permitan poder desempeñarse eficientemente en cualquier parte del mundo. Existe un mayor enfoque holístico, los cambios en los programas curriculares de

los estudiantes, el fortalecimiento del sector educación por parte del estado, entre otras y muy variadas iniciativas estratégicas para una adecuada formación integral del educando.

Entonces cabe hacernos la siguiente interrogante: Existe algún aporte a una educación más activa que esté orientada hacia el logro del desarrollo de los seres humanos teniendo en consideración que en algún momento Gadamer señaló a propósito del concepto de formación que estaba considerada como "el ascenso a la humanidad" que tiene el ser humano de poder dar respuesta a todas las disposiciones y las capacidades que tiene el hombre (Orozco: 2000).

La formación militar, son procesos fundamentales donde se busca que el cadete alcance el máximo grado de desarrollo en diversos aspectos relacionados con su desarrollo profesional y personal. Este crecimiento se ve reflejado en lo personal, académico y personal conforme se van desarrollando los programas académicos que se imparten en la Escuela. Desde tiempos pasados los diferentes programas se vienen impartiendo a fin de que la formación del personal sea óptima teniendo en consideración que de nuestras aulas saldrán hombres profesionales decididos a todo con la única misión de salvaguardar los intereses de la nación, razón por la cual se requiere hombres preparados física y moralmente de acuerdo a los tiempos actuales donde la capacitación es fundamental.

Existen en varios países programas muy sofisticados e instalaciones como simuladores, los cuales brindan una capacitación de primera calidad a los integrantes de sus Ejércitos, y cuentan a la vez con la capacidad de equiparlos con indumentarias que se podría creer que fueron sacadas de algunas películas de ciencia ficción y estos instrumentos tecnológicos se están convirtiendo en una realidad actual ya que su existencia está aumentando significativamente en su utilización por las Fuerzas Armadas de varias naciones alrededor del mundo.

Por ello, próximamente se espera en nuestras Fuerzas Armadas la existencia de un mayor impulso en los procesos que prioriza la capacitación en la formación militar de las Escuela s de formación y perfeccionamiento del COEDE, en los cuales las TICs tengan un papel fundamental. Debemos de tomar en consideración que los estudiantes viven a la vanguardia de la tecnología ya que existe una constante interacción con la misma fuera de sus centros de estudio, motivo por el cual su integración con el aprendizaje es lógica. Además, la tecnología aplicada en la educación, atraviesa una perspectiva más sistemática de los procesos e insumos para la enseñanza, tiene bastante relevancia en la mejora del rendimiento de los docentes y permite dar continuidad a su desarrollo, reconocer y distinguir las necesidades de los individuos, así como encajar las TICs en la formación educativa

2.2.2.1. Capacitación

De acuerdo a lo manifestado por (Bohórquez et al., 2017). “La capacitación del personal busca impartir las aptitudes técnicas necesarias para realizar un trabajo y mejorar los conocimientos previos que un colaborador posea sobre la forma de realizar su labor” (pág. 103) en este sentido Guiñazú, G. (2004) explica que la capacitación es capaz de ayudar a la organización a analizar las necesidades del entorno y adaptar la cultura, la estructura y estrategia a la necesidad de la organización.

Por su parte (López ,2005) manifiesta que la capacitación es una obligación que tienen las organizaciones con sus colaboradores para brindarles las herramientas necesarias y puedan desarrollarse profesionalmente en la consecución de sus objetivos personales .Esta Capacitación debe ser administrada por los departamentos encargados de realizar los procesos y/o convenios con las instituciones encargadas de capacitar al personal, hay que tener en consideración que las capacitaciones no son un gasto hay que verlo como una inversión en el corto y mediano plazo.

Por lo que concluye, que los procesos de capacitación del personal logrará que estos se sientan más identificados con la organización al sentir que son considerados, estas capacitaciones deben ser en forma permanente, la misma que se verá reflejado en una mayor crecimiento de los colaboradores y podrán desempeñarse en un futuro cercano en puestos de mayor confianza.

2.2.2.2. Competencias

Según Gutiérrez et al. (2022) se entiende por competencia laboral “no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada para llevar a cabo una función para la elaboración de un producto o la entrega de un servicio en un contexto dado” (pp. 34-35).

Las competencias laborales significan:

La forma que tienen de poder desempeñarse eficientemente en una determinada situación con un control pleno de esta, de una manera automática y conforme a lo esperado por el colaborador. Para lo cual en esta proceso no solo se tiene en consideración los conocimientos y las capacidades técnicas, sino también intervienen la comunicación y cooperación, la aptitud para poder pensar y actuar dentro de sistemas e interdependencias (Gutierrez et al., 2022, p. 35)

Como indica Gutiérrez et al. (2022) dentro de las denominaciones que son usadas en el ámbito Internacional que ofrece el Instituto para el Desarrollo de la Formación Profesional de los Trabajadores (ISFOL) son:

- **Competencias de base.** "Dan acceso a la educación o el empleo; son los conocimientos fundamentales que posibilitan el empleo".

- **Competencias técnico-profesionales.** Habilidades adquiridas después de completar con éxito un entrenamiento particular. Hablan de las aplicaciones prácticas precisas para realizar una o más tareas, es decir, conocimientos, habilidades y aptitudes, para el desarrollo de las diversas actividades o tareas que se realizan en las organizaciones para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

- **Competencias transversales.** Son las aptitudes que posibilitan la interacción con el entorno; los ejemplos incluyen el autocontrol, asertividad, adaptabilidad, empatía, trabajo en equipo y el liderazgo.

- **Capacidad de resolución de problemas.** La disposición y capacidad para organizar y/o aplicar la estrategia adecuada con la finalidad de lograr una mayor identificación del problema, el diagnóstico adecuado, la evaluación correspondiente para poder enfrentar y dar una solución de acuerdo a la situación particular que se presente.

- **Capacidad de organización laboral.** La voluntad y capacidad para "crear las condiciones adecuadas para el aprovechamiento de los recursos humanos o materiales existentes para la realización de las tareas con la máxima eficacia y eficiencia" (pp. 37-38).

Evaluación psicológica y entrevista por competencias

En base a Gutiérrez et al. (2022) menciona que, ambas herramientas se pueden utilizar en un proceso de selección, lo cual es ideal:

Ya que; la evaluación se basa en la administración de pruebas y la participación de un psicólogo con formación especializada en el área. En cambio, la evaluación por competencias utiliza instrumentos que son definidos por la alta dirección y son específicos para esa empresa en particular, por lo que la definición de competencia puede variar entre empresas (p. 41)

2.2.2.3 Entrenamiento

De acuerdo a los normado en el (MINDEF RE 34 – 37, 2015) el Entrenamiento Militar, es la utilización de los recursos militares para producir el entrenamiento netamente militar o

para explorar los efectos de la guerra, como también probar estrategias sin encontrarse en un combate real; este tipo de entrenamiento ha ido evolucionando progresivamente, ya que la tecnología ha avanzado con el tiempo y ahora las fuerzas armadas a nivel mundial utilizan herramientas tecnológicas para facilitar el aprendizaje de sus miembros y poder simular situaciones reales, este factor tecnología es de mucha importancia en la capacitación de un oficial.

Este Entrenamiento puede ser aplicado al personal en general con la finalidad de poder tener al personal en condiciones de prestar servicio en cualquier momento con las condiciones adecuadas de acuerdo al puesto que desempeña. Este entrenamiento debe ir en forma progresiva conforme el individuo vaya desarrollándose en los diferentes puestos de trabajo que vaya desempeñando.

2.3 Marco Conceptual

1. Organización: Está considera como una agrupación de personas que trabajan en forma coordinada a fin de lograr un objetivo en común, donde los gerentes de la empresa cumplen un papel fundamental para verificar y supervisar las diferentes actividades que realizan el personal de subordinados (Robbins, S y Timothy , A, 2013).
2. Sociedad: Está conformada por un grupo delimitado de personas que viven en un mismo territorio, que están sometidos a un sistema único de autoridad del estado, poseen una identidad única que las distingue del resto de personas (Giddens, 1999).
3. Empleados: Las personas que trabajan en las organizaciones constituyen un activo muy preciado, las organizaciones deben velar por el personal de colaboradores por cuanto son los que realizan los trabajos para sacar adelante a las mismas en el cumplimiento de las metas organizacionales. Se consideran también las actitudes y el comportamiento que tienen los colaboradores en las organizaciones (Bayo y Merino, 2002).
4. Metas: Son las actividades que realizan las personas para el logro de sus objetivos profesionales. Las metas son muy importantes para el ser humano porque una vez alcanzadas permite que logren su desarrollo profesional (Locke, 2019).
5. Influir: Está referenciada por el cambio del comportamiento, de las actitudes del personal de colaboradores o personal subordinado a la recepción de los mensajes emitidos por el superior inmediato (Perloff, 1993)
6. Comunicación Efectiva: Se da cuando el emisor logra del receptor los resultados deseados (Chiavenato, 2004).

7. Gestión: Son las actividades que realizan las organizaciones para desarrollar los procesos administrativos u operativos de la mejor manera y por un sendero más óptimo (Taylos, 1994).
8. Clima laboral: Son las condiciones y características que presentan las organizaciones para el normal desempeño de las funciones de los colaboradores y que permiten realizar una distinción de las demás empresas, restas características permanecen imborrables a través del tiempo e influyen de una manera positiva en el comportamiento de los colaboradores (Forehand, y Vol Gilmer, 1964).
9. Capacitaciones: Son los procesos educativos que realizan las organizaciones para el perfeccionamiento de sus colaboradores, con la finalidad que puedan desarrollar sus habilidades, capacidades y competencias adecuadas para el logro de los objetivos organizacionales definidos con antelación (Chiavenato, 2004).
10. Objetivos: Está determinado por las metas que deben ser alcanzadas por la organización en los tiempos y plazos previstos. Los objetivos deben de responder en forma clara y precisa a las preguntas de cualquier investigación la misma que está orientada al desarrollo del proceso investigativo (Briones, 2003).

2 2.4 Variables de estudio

El Liderazgo

Según Chiavenato (2004), está conceptualizado como la influencia ejercida por ciertos individuos en una situación particular, la misma que es dirigida en los procesos de comunicación humana para la consecución de los objetivos y/o metas programadas por las organizaciones e instituciones. El liderazgo a través de los años se ha vuelto un foco de estudio vital para el funcionamiento de las empresas, llegando a considerarse el motor de funcionamiento de una, pues proporciona dirección a todo el equipo al momento de ejecutar los planes y motivar a los empleados para la obtención de los objetivos establecidos

Formación Militar

Existe un mayor enfoque holístico, los cambios en los programas curriculares de los estudiantes, el fortalecimiento del sector educación por parte del estado, entre otras y muy variadas iniciativas estratégicas para una adecuada formación integral del educando, es tanto propuesta como el modo humano de dar respuesta a las disposiciones y capacidades naturales del hombre (Orozco: 2000).

Tabla 1

Cuadro de Operacionalización de las variables Liderazgo y Formación militar

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Variable Liderazgo	Según Chiavenato (2004), está conceptualizado como la influencia ejercida por ciertos individuos en una situación particular, la misma que es dirigida en los procesos de comunicación humana para la consecución de los objetivos y/o metas programadas por las organizaciones e instituciones. El liderazgo a través de los años se ha vuelto un foco de estudio vital para el funcionamiento de las empresas, llegando a considerarse el motor de funcionamiento de una, pues proporciona dirección a todo el equipo al momento de ejecutar los planes y motivar a los	Para un adecuado estudio de la variable liderazgo se han considerado las siguientes dimensiones: Liderazgo democrático, liderazgo transformacional y liderazgo situacional	Liderazgo democrático	Participativo	1.- ¿Cree Ud. ¿Creen que los líderes democráticos permiten la participación del personal de subordinados en el proceso de toma de decisiones?
					2.- ¿Considera Ud. que los programas curriculares promueven la participación activa de los cadetes en el desarrollo de las clases?
				Educador	3.- ¿Cree Ud. que los líderes democráticos tienen un efecto educador en el personal de subordinados ?
					4.¿Cree Ud. que el papel educador en los lideres forma parte de sus fortalezas ?
			Liderazgo transformacional	Asesoramiento	5.- ¿Considera Ud. que los líderes brindan el asesoramiento adecuado al personal de subordinados?
					6.- ¿Considera Ud. que los programas académicos permiten el asesoramiento adecuado en el personal de subordinados?
				Carismático	7.- ¿Cree Ud. que los líderes carismáticos son ejemplos a seguir por parte del personal subordinado?
					8.-¿Cree Ud. que las personas carismáticas tienen una buena comunicación con el personal para el logro de los objetivos organizacionales?
			Liderazgo situacional	Conocimiento	9.- ¿Considera Ud. que el grado de conocimiento de los líderes situacionales son los adecuados para el logro de los objetivos organizacionales?
					10.-¿Estima Ud. que el grado de conocimiento adquirido le permite adaptarse a los cambios en el entorno?

	empleados para la obtención de los objetivos establecidos			Experiencia	11.- ¿Considera Ud. que los líderes situacionales son personas con experiencia que contribuyen a la Formación militar? 12.-¿Cree Ud. que la experiencia del personal se adquiere con los conocimientos previos a la toma de decisiones?
VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Variable Formación militar	Existe un mayor enfoque holístico, los cambios en los programas curriculares de los estudiantes, el fortalecimiento del sector educación por parte del estado, entre otras y muy variadas iniciativas estratégicas para una adecuada formación integral del educando, es tanto propuesta como el modo humano de dar respuesta a las disposiciones y capacidades naturales del hombre (Orozco: 2000).	Para un adecuado estudio de la variable formación militar se ha considerado las siguientes dimensiones: Capacitación, competencias y entrenamiento	Capacitación	Tiempo	1.- ¿Considera Ud. que se dispone del tiempo adecuado para realizar la capacitación en el personal? 2.- ¿Cree Ud. que se dispone de un sistema documentado de capacitación del personal?
				Gestión	3.- ¿Estima Ud. que se realiza las gestiones adecuadas para lograr la capacitación del personal? 4.- Cree Ud. que se gestiona los presupuestos adecuados para lograr una mayor capacitación en el personal?
			Competencias	Habilidades	5.- ¿Estima Ud. que el personal desarrolla las habilidades necesarias para el logro de los objetivos organizacionales? 6.-¿Considera Ud. que los programas académicos se elaboran para el logro de las habilidades necesarias para el desarrollo profesional de los subordinados?
				Verificación y supervisión	7.- ¿Cree Ud. que la verificación y supervisión en los entrenamientos es fundamental para un mayor control del personal? 8.-¿Estima Ud que la verificación y supervisión en los horarios de clase influye en el proceso de aprendizaje?
			Entrenamiento	Proyecto	9.- ¿Considera Ud. que los proyectos desarrollados por los docentes mejoran el aprendizaje en los Cadetes?

		10-¿Estima Ud. que los proyectos educacionales son los más adecuados para el proceso de enseñanza aprendizaje?
	Técnicas	11.- Considera Ud. que las técnicas utilizadas en los entrenamientos son las más adecuadas para el aprendizaje?
		12.-¿Cree Ud. que los docentes en las horas de clases utilizan las técnicas más adecuadas para un mayor aprendizaje de los cadetes?

Nota: Elaboración propia

2.5 Formulación de Hipótesis

2.5.1 Hipótesis General

HG: El liderazgo se relaciona directa y positivamente con la formación militar en los Cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024

2.5.2 Hipótesis Específicas

HE1: El liderazgo democratico se relaciona directa y positivamente con la formación militar en los Cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024

HE2: El liderazgo transformacional se relaciona directa y positivamente con la formación militar en los Cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024

HE3: El liderazgo situacional se relaciona directa y positivamente con la formación militar en los Cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024

Capítulo III.

Marco Metodológico

3.1 Enfoque

El trabajo investigativo tuvo un enfoque cuantitativo , el mismo que se realizó a través de la recolección de los datos para obtener información importante que nos permita poder arribar a las conclusiones deseadas por los investigadores. Esta información resultante fue almacenada en una base de datos que permitió realizar el análisis estadístico posterior.Mediante la realización del enfoque cuantitativo el investigador logra aproximarse al objeto en estudio.

La recolección de los datos que se efectúe a través del instrumento el cuestionario bajo una óptica teórica significa medir, entonces podemos decir que una medición de datos que se realice en un trabajo esta asociada con la asignacion de numeros a los eventos, procesos, sujetos que se realicen de acuerdo a las normas establecidas (Gomez, 2006).

3.2. Tipo de investigación

El tipo de investigación realizado por los investigadores fue de básico. La investigación básica se enfoca en la generación de nuevos conocimientos teóricos y la comprensión de fenómenos sin una aplicación práctica inmediata. En este caso, se buscará profundizar en el campo del liderazgo y la formación militar de los Cadetes de la Escuela Militar, con el propósito de contribuir al conocimiento científico en esta área específica.

La investigación básica se refiere a la búsqueda de nuevos conocimientos y la comprensión teórica en un campo específico, sin tener como objetivo inmediato su aplicación práctica. Es una forma de investigación pura que busca ampliar el conocimiento en una disciplina y establecer fundamentos teóricos para futuros estudios (Babbie, 2016).

3.3 Método de la investigación

El método de investigación que se emplea en este estudio es el método hipotético deductivo. Este enfoque es ampliamente utilizado en investigaciones científicas y se basa en la formulación de hipótesis y su posterior contraste mediante la recolección y análisis

de datos empíricos. En el marco del método hipotético-deductivo, se seguirá el siguiente proceso:

Formulación de Hipótesis: Se plantean hipótesis específicas relacionadas con el liderazgo y la formación militar de los Cadetes de Cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos. Estas hipótesis serán declaraciones tentativas que se someterán a prueba en el proceso de investigación.

Diseño de la Investigación: Se establecerán los procedimientos y técnicas de recolección de datos necesarios para probar las hipótesis planteadas. Se seleccionarán las herramientas adecuadas, como entrevistas, observaciones y análisis documental, para obtener la información requerida.

Recolección de Datos: Se recopilaron datos empíricos relevantes sobre el liderazgo y la formación militar, a través de las técnicas de investigación seleccionadas.

Análisis de Datos: Los datos recolectados serán analizados y evaluados para determinar si las hipótesis formuladas son apoyadas o refutadas por la evidencia empírica.

Contraste de Hipótesis: En esta etapa, se compararon los resultados obtenidos con las hipótesis planteadas inicialmente. Si los datos respaldan las hipótesis, se podrá considerar que hay evidencia para sostener las afirmaciones realizadas.

Conclusiones y Generalizaciones: Con base en los resultados obtenidos, se elaborarán conclusiones y se realizarán posibles generalizaciones sobre elliderazgo y la formación Militar Tión, durante el año 2024. Es importante destacar que las conclusiones se basarán en los datos recolectados y analizados.

El método hipotético-deductivo es valioso para la investigación científica, ya que permite establecer relaciones causales y proporciona una estructura lógica para el desarrollo de la investigación. Al seguir este enfoque, se busca lograr una mayor objetividad y rigor en el estudio del liderazgo y la formación militar .

Teniendo en consideración lo descrito en el párrafo precedente , los conceptos o ideas que fueron incorrectas son desechadas y las ideas sobrevivientes a este método es considerada transitoriamente “verdadera” (Popper, 1959).

3.4 Alcance de la Investigación

El alcance de una investigación está determinado por la extensión y la profundidad del trabajo investigativo, para lo cual es fundamental primero delimitar los límites hasta donde se va a desarrollar la investigación , cuáles serían los objetivos las, preguntas que serán elaboradas , la metodología empleada y las variables determinadas.El alcance de

investigación puede ser afectado por los medios disponibles, la disponibilidad de la información, la disponibilidad de los datos que fueron recolectados y la complejidad para el desarrollo de la investigación.

El alcance de la investigación será descriptivo. La investigación descriptiva tiene como objetivo principal describir y analizar las características del liderazgo y la formación militar dentro de la realidad problemática. Se examinarán variables, indicadores y aspectos relevantes relacionados con el liderazgo democrático, liderazgo transformacional y liderazgo situacional y la asociación y/o correlación con la formación militar.

El alcance de investigación descriptivo se define como aquel enfoque de estudio que tiene como objetivo principal describir, de manera precisa y detallada, un fenómeno o situación tal como se presenta en su contexto natural, sin manipular las variables ni establecer relaciones causales.

Se busca captar las características esenciales del objeto de estudio para obtener una visión clara y comprensible de los datos observados y es correlacional porque busca determinar la correlación que existe entre ambas variables en estudio de acuerdo a lo manifestado por (Hernández Sampieri, , Fernández & Baptista,(2014)

3.5 Diseño de investigación

El diseño de investigación no experimental de carácter transversal descriptivo es un enfoque de estudio que se centra en la recopilación y análisis de datos en un momento específico, sin intervenir ni manipular variables. Este tipo de diseño se utiliza para describir características, comportamientos o fenómenos en un momento particular, sin establecer relaciones causales.

El Diseño de Investigación no experimental Descriptivo: En este diseño, el investigador no introduce intervenciones, tratamientos o manipulaciones a los participantes o al entorno. Se observan y recopilan datos tal como se presentan naturalmente.

Es Transversal: También conocido como diseño de corte transversal, este enfoque implica la recopilación de datos en un solo momento en el tiempo, en lugar de seguir a los participantes durante un período prolongado. Los datos se obtienen en un solo punto temporal. El objetivo principal es describir características, comportamientos o fenómenos

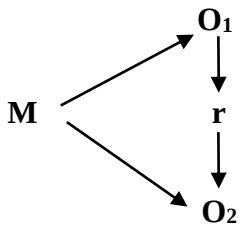
tal como se presentan en el momento del estudio. No se busca establecer relaciones causales o explicar por qué ocurren los eventos.

Los datos se obtienen directamente de los participantes o de fuentes originales, como cuestionarios, entrevistas o registros, en lugar de utilizar datos secundarios de investigaciones previas. Este tipo de diseño de investigación es útil cuando se pretende obtener una instantánea o panorama general de un fenómeno en un momento específico. Es habitual utilizar en estudios de encuestas, estudios de opinión pública, estudios demográficos y en investigaciones que buscan describir características de una población en un momento dado.

En el caso de la investigación sobre el liderazgo y la formación militar permitiría obtener una descripción detallada, sin realizar explosiones ni manipulaciones. Los datos podrían ser recopilados a través de encuestas, entrevistas o análisis de registros y documentos relevantes.

En el siguiente recuadro podemos determinar lo siguiente

Donde:



M : Muestra representativa de la población

O1 : Medición de la Variable Inteligencia de imágenes

O2 : Medición de la Variable Seguridad.

r : Grado de asociación entre las variables.

3.6 Población, Muestra Unidad de estudio

3.6.1 Población.

La población en estudio de cualquier trabajo investigativo está determinada por todos los seres vivos, objetos, cosas que conforman la delimitación espacial donde se efectuará la investigación. Esta población en estudio tiene las mismas características propiedades

que van a ser estudiadas y darán origen a los datos de la investigación. Es decir, la población se refiere al conjunto total de individuos u objetos de estudio que presentan características similares y sobre el cual se desea hacer inferencia. Es indispensable delimitar y definir operacionalmente al inicio de una investigación de acuerdo a lo definido por (Méndez, 2024).

Para el presente trabajo de investigación se ha determinado una población de 220 Cadetes de nuestra alma mater.

.3.6.2 Muestra

De acuerdo a lo manifestado por (López & Fachelli, 2015) una muestra estadística representa un subgrupo de individuos representativas de un grupo, denominado población o universo, seleccionadas al azar y sometidas a observación minuciosa de carácter científica con el fin de obtener conclusiones válidas para todo el universo objeto de estudio dentro de los parámetros de error y probabilidad que se determinen durante cada caso. De esta manera el tamaño de la muestra se representa por una "n".

Bajo esa línea en la presente investigación el tamaño muestra estará conformada por 220 cadetes del Cuarto año, para ello se utiliza el muestreo de tipo probabilístico, donde cualquiera de los elementos de la población puede ser elegido como muestra representativa de la población en estudio.

Así mismo, una muestra cuando es seleccionada al azar es decir no a conveniencia del investigador sera representativa de la población, donde todos los componentes de la población pudieron ser seleccionados en la muestra y por consiguientes ser considerados en el estudio(Otzen & Manterola, 2017).

$$n = \frac{Z^2 * P * Q * N}{e^2 * (N-1) + Z^2 * P * Q}$$

Dónde:

n: Tamaño de la muestra

Z: Valor de la distribución normal

S: desviación estándar

P: Probabilidad de éxito

Q: Probabilidad de errorr

E: error o diferencia máxima

Al realizar la operación matemática con la fórmula indicada en los párrafos anteriores, se obtuvo una muestra representativa de 141 Cadetes de Cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos.

3.6.3 Unidad de estudio

Cuando hablamos de unidad de estudio, esta está conformada por la población que participó activamente en el trabajo de investigación, los componentes que estuvieron involucradas en el estudio. Para lo cual se contó con la participación de 220 Cadetes del Cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, quienes dieron su conformidad para el desarrollo del trabajo de investigación cuyos resultados serían beneficiosos para todos.

La unidad de estudio de un trabajo de investigación esta referida al contexto de una población que tenga las mismas características, propiedades eventos etc que serán objeto de un estudio pormenorizado para dar solución a una realidad problemática, este puede ser un individuo, grupo, institución, y otros que posean las mismas características (Hurtado, 2000).

3.7 Técnica e Instrumento para la recolección de datos

3.7.1 Técnica de recolección de datos

La técnica utilizada por los investigadores para la recolección de los datos de la muestra representativa de la población fue la encuesta, la misma que nos permite almacenar los datos recolectados en una base de datos para su posterior análisis.

Asi mismo, respecto a las técnicas que serán de utilidad para la recolección y posterior análisis de datos son:

(i) Mediante un análisis de los informes que serán necesarios para que se pueda cumplir con los objetivos propuestos que se encuentran en estudio, en razón que estos objetivos específicos están confeccionados con las dimensiones que contienen los pareceres respecto a la problemática prevista en la investigación; y,

(ii) La técnica de la encuesta, que permite obtener la información resultante mediante el cuestionario realizado para determinar la relación que existe entre las dimensiones y las variables en estudio, es decir determinar el grado de sociedad que existe.

De acuerdo a lo manifestado por (Lanuez y Fernández ,2014) definía a la encuesta como una entrevista realizada a través de un cuestionario elaborado previamente, se considera también como método de empírica que utiliza un instrumento que puede ser impreso o digital que es elaborado en base a los indicadores de las dimensiones de las variable s en estudio. Este cuestionario permite obtener las respuestas del problema en estudio y que la muestra representativa aporta la información por sí mismos a través del llenado del cuestionario

.3.7.2 Instrumento de recolección de datos

El instrumento de recolección de datos utilizado por los investigadores para el desarrollo del trabajo investigativo fue el cuestionario. De acuerdo a lo manifestado por (Bernal,2000) el cuestionario "es un instrumento que se redacta a partir de un conjunto de interrogantes orientadas a responder el contenido de las variables" (p. 49). Por lo que cuando se redactan deben ser de fácil comprensión y breves

Este cuestionario fue elaborado en forma clara sencilla y concreta empezando por las interrogantes más fáciles para su posterior arribo a las preguntas difíciles . Se consideraron 24 preguntas de investigación, tomando como base a los indicadores de las dimensiones de las variables en estudio. Estas preguntas permitieron obtener los datos que fueron almacenados en una base de datos para su posterior análisis por los investigadores cuando se realice la parte inferencial del trabajo investigativo.

Las interrogantes formuladas en el cuestionario de esta investigación se verán relacionadas con los siguientes elementos:

Tabla 2

Diagrama de Likert

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

Nota. Elaboración propia

3.7.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos de medición

3.7.3.1 Validez del Instrumento

La validez según Taher Boost (2016) tiene que ver con un juicio que brinda un experto con relación a una construcción. Asimismo, se dice que es el grado de relación del grado de una medida entre un constructor y el juicio del experto. Es decir, "un instrumento posee una validez aparente si es que el contenido es relevante para obtener la información que se requiere "(p. 9).

Se contó con la participación de tres (03) expertos en la materia con amplio dominio del tema en estudio, conocedores de los fundamentos teóricos y prácticos de la metodología de la investigación así como también en las técnicas adecuadas para la formulación de los cuestionarios. Estos expertos son docentes de nuestra alma mater, quienes en forma desinteresada participaron en la verificación del instrumento de recolección de datos, otorgándoles el puntaje correspondiente, el mismo que permitió arribar a las conclusiones deseadas por los investigadores.

Tabla 3

Validación de Expertos

Nro	Apellidos y nombres	Puntaje
1	Dr Godofredo Calla Colana	19.2
2	Dr, Juan Caller Luna	19.2
3	Dra Patricia Illescas Rodríguez	19.2
	TOTAL	

Nota: Elaboración Propia

Al finalizar la validación se obtuvo un promedio ponderado de 19.02, la misma que nos refleja el grado de validez obtenido.

3.7.3.2 Confiabilidad del Instrumento

Para la confiabilidad se le aplicó el criterio del Alfa de Cronbach. La cual está referida a la medida en que la aplicación repetida del equipo utilizado en el mismo sujeto conduce al mismo resultado, y la validez se refiere a la media en que el equipo mide lo que se está midiendo. Como Instrumento de recolección de datos se utilizó el cuestionario para las variables liderazgo y formación militar. El factor Alpha de Cronbach verifica consistencia interna en base al promedio de la correlación entre los ítems y evalúa cuánto (o peor) es la confiabilidad de la prueba si se excluyen ciertos ítems. Esto es manejado por la aplicación SPSS 25 su fórmula determina el grado de consistencia y precisión.

A continuación, mencionaremos la escala de valores que determina la confiabilidad del instrumento de medición:

- No es confiable -1 a 0
- Baja confiabilidad 0.01 a 0. 49
- Moderada confiabilidad 0.5 a 0.75
- Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89
- Alta confiabilidad 0.9 a 1
- Coeficiente Alfa de Cronbach

En donde:

$$\alpha = \frac{K}{K-1}\left[1 - \frac{\sum S_i^{\,2}}{S_T^{\,2}}\right]$$

Donde:

α : Valor del coeficiente Cron.

St2: Es la sumatoria de varianzas de cada ítem

St2 : Es la varianza del total de filas.

K : Es el número de preguntas o ítems.

El alfa de Cronbach es una herramienta estadística que es muy utilizada para medir la confiabilidad o consistencia interna de un instrumento psicométrico es decir que se caracteriza por usar escalas de Likert.

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad

	α de Cronbach	Nª Elementos
Escala	0.938	24

Nota: Fuente alfa de cronbach

De acuerdo al resultado obtenido en el análisis de fiabilidad podemos observar que 0.938 se acerca a la unidad la cual nos indica que los datos del cuestionario se relacionan entre si y **existe** una alta confiabilidad.

3.8. Procesamiento y método de análisis de datos

3.8.1.Técnica para el procesamiento de datos

El procesamiento de datos es muy importante en el mundo globalizado por cuanto la información recolectada debe ser procesada siguiendo los parámetros establecidos. La información recolectada debe ser almacenada en una base de datos para su posterior análisis con los programas informáticos destinados para tal fin.

Para el trabajo de investigación se utilizó el software Jamovi, el cual fue descargado gratuitamente del internet sin costo alguno para los investigadores, es de fácil manejo y muy simple el cual facilitó el desarrollo del trabajo.Este software permitió que se llegue a las conclusiones deseadas por los investigadores. También puede utilizarse como una herramienta estadística alterna También puede utilizarse como herramienta estadística alterna el SPSS 25.

3.8.2. Método de análisis de datos

3.8.2.1 Análisis descriptivo

Durante la realización del trabajo investigativo se efectuó un análisis descriptivo que consistió en una descripción detallada de los hechos conforme se iban presentando en el contexto.Para lo cual se tomó en consideración las variables , las dimensiones y los indicadores que permitieron una conceptualización más amplia del problema en mención.

Hay que tener en consideración que cuando realizamos un análisis descriptivo este debe estar basado en hechos reales no en meras suposiciones o conjeturas es decir en hipótesis de investigación, para lo cual posteriormente fueron elaboradas preguntas de investigación cuyos resultados fueron almacenadas en una base de datos para su posterior análisis. Los datos obtenidos luego de los análisis estadísticos permitieron organizarlos en tablas y/o gráficos para poder hacer una descripción de los resultados obtenidos.

3.8.2.2.Prueba de normalidad

La prueba de normalidad es muy utilizada en la estadística la misma que es una prueba no paramétrica que permite poder determinar si una muestra representativa se ajusta a una distribución de probabilidad, con las subsiguientes consecuencias que se obtendrán luego de realizarse el análisis de los datos.

Para el trabajo investigativo se utilizó la prueba de Shapiro Wilk la misma que proporcionó una idea clara si dos distribuciones son distintas o caso contrario pueda darse una probabilidad subyacente de una distribución hipotética. Se utilizó una muestra de 141 Cadetes de Cuarto año.

	L.DEMOCRATICO	L. TRANSFORMACIONAL	SITUACIONAL	LIDERAZGO	F.MILITAR
N	141	141	141	141	141
Perdidos	0	0	0	0	0
Máximo	16	19	18	51	56
W de Shapiro-Wilk	0.862	0.929	0.874	0.889	0.961
Valor p de Shapiro-Wilk	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001

Con los datos resultantes de la prueba de normalidad se optó por trabajar con el estadístico de Rho Sperman, porque los resultados obtenidos presentan una distribución no normal y son a 0.05. Además con este nivel de significancia se acepta las hipótesis de investigación y se rechazan las hipótesis nula.

3.8.2.3 Análisis Inferencial (Prueba de hipótesis)

La prueba de hipótesis o análisis inferencial es utilizado en la estadística para aceptar o rechazar las hipótesis acerca del valor de un parámetro estadístico de una población. Las hipótesis opuestas son examinadas: La Hipótesis de investigación y la hipótesis nula

Este análisis inferencial, permite extraer las conclusiones necesarias obtenidas de la muestra representativa de la población , es decir podemos realizar las deducciones que sean necesarias acerca de los parámetros estadísticos determinados con solo hacer un análisis de la muestra.El análisis inferencial es muy utilizado en las investigaciones científicas la misma que está basada en el principio de probabilidad de que ocurra un suceso o no.

3.9 Aspectos éticos

El trabajo investigativo tuvo en consideración diversos aspectos éticos que fueron tomados en consideración con la finalidad de no herir susceptibilidades de los cadetes que participaron en la muestra representativa de la poblacion, asi como tambien en cumpiniento a las normatividades del departamento de investigación dictadas por la Escuela Militar, a continuación podemos mencionar los siguientes:

- ✓ La ética en la toma de decisiones, porque estas fueron cuidadosamente seleccionadas antes de emitir los resultados , garantizando que se respeten los derechos de las partes que participaron en el proceso de investigación.
- ✓ La ética en la explotación de las fuentes de investigación, evitando la apropiación indebida de ideas o resultados de otros investigadores. Se consultó bibliografías en el repositorio de la Escuela Militar, pero citando las fuentes de obtención de las mismas.
- ✓ Ética en la recolección de investigación de investigaciones previas donde se guardó la confidencialidad del caso con la finalidad de proteger las identidades de los sujetos involucrados.
- ✓ Ética en la confiabilidad de los datos que fueron obtenidos de la muestra representativa de la población, con la finalidad de evitar la manipulación mal intencionada que pudiera comprometer la veracidad de los datos
- ✓ Ética en el consentimiento informado, por cuanto al personal de la muestra de la población se les comunicó la realidad problemática, las preguntas fueron con conocimiento de las partes involucradas quienes manifestaron su total participación con el convencimiento de los propósitos de estudio que buscaban los investigadores, los posibles riesgos que estos ocasionan y los beneficios que se logran al finalizar el trabajo investigativo.

Capítulo IV. Resultado

4.1 Análisis Descriptivo

Objetivo general: Determinar si el liderazgo se relaciona con la formación militar de los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024

Tabla **5.**

Liderazgo y Formación militar

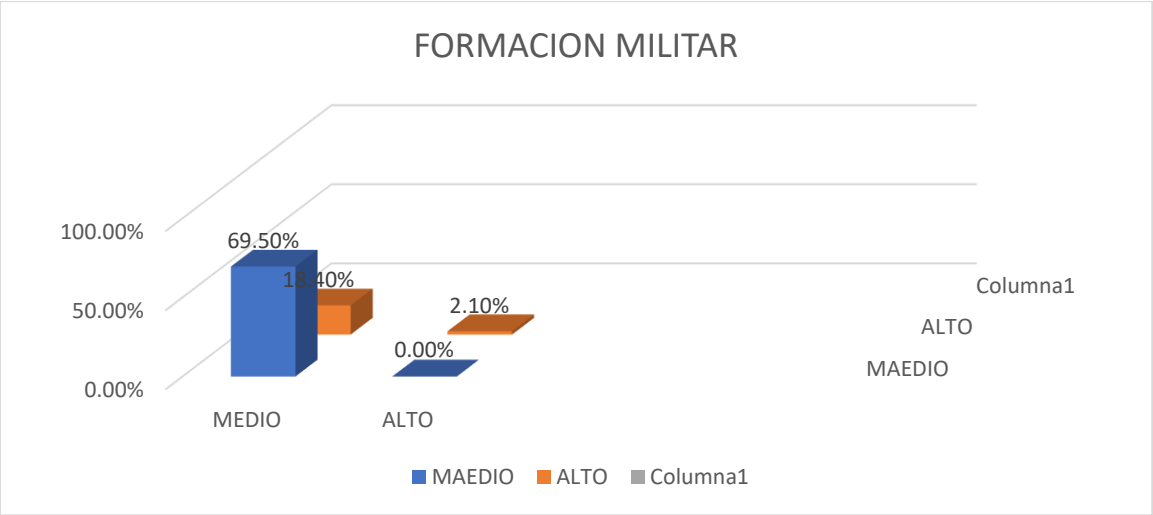
		Formacion Militar		
LIDERAZGO		Medio	Alto	Total
Madio	Cadetes	98	26	124
	% del total	69.5 %	18.4 %	87.9 %
Alto	Cadetes	0	17	17
	% del total	0.0 %	12.1 %	12.1 %
Total	Cadetes	98	43	141
	% del total	69.5 %	30.5 %	100.0 %

Nota. Para analizar las variables 1: Liderazgo y 2: Formación militar estableció una escala de dos valores: 1) Medio, 2) Alto

Con los resultados obtenidos de la tabla cruzada se puede observar que en un porcentaje promedio del 69.5% de los cadetes, manifiestan que el liderazgo influye notoriamente en la formación militar de los cadetes por cuanto no existe una comunicación masiva de todas las actividades que deben realizar los cadetes creando desconcierto en ellos, no desarrollan una buena comprensión de las actividades que deben realizar, en algunos casos no se desarrolla buenos programas de aprendizaje de acuerdo a los adelantos científicos tecnológicos. Así mismo en un porcentaje alto del 18.4% de cadetes manifiestan con un buen liderazgo de la dirección de la Escuela los objetivos pueden cumplirse con la total participación del batallón de Cadetes toda vez que en reiteradas veces no se sienten escuchados, los jefes de sección no le brindan la atención necesaria, la misma que redunda en su formación militar como futuros Oficiales del Ejército del Perú.

Figura 1

Liderazgo y Formacion militar



Objetivo específico 1

Determinar si el liderazgo democrático se relación con la formación militar de los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024

Tabla 6.

Liderazgo Democrático y Formación militar

		Formacion Militar		
Liderazgo Democratico		Medio	Alto	Total
Medio	Cadetes	97	27	124
	% del total	68.8 %	19.1 %	87.9 %
Alto	Cadetes	1	16	17
	% del total	0.7 %	11.3 %	12.1 %
Total	Cadetes	98	43	141
	% del total	69.5 %	30.5 %	100.0 %

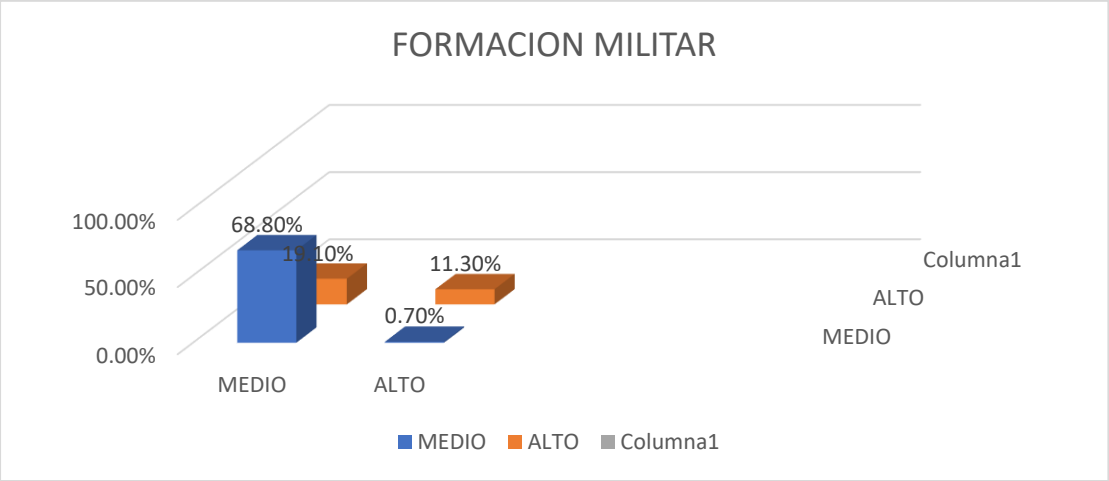
Nota. Para analizar la dimensión entrenamiento físico se estableció una escala de dos valores: 1) Medio, 2) Alto

Con los resultados obtenidos a través de la tabla cruzada, podemos observar en un porcentaje promedio que el 68.8% de los cadetes manifiestan que el liderazgo democrático influye en la formación militar por cuanto no se da mucha importancia a las opiniones de los cadetes sobre la situación problemática que puede presentar la Escuela Militar, solamente son tomadas en consideración las emitidas por los Oficiales Instructores, es decir los cadetes de la Escuela no son escuchados , así mismo los Oficiales no dan mucha confianza o responsabilidad a los cadetes de año superior, restringiendo el mando en el resto del personal de cadetes de año inferior, en un porcentaje alto del 19.1% de cadetes manifiestan que no todos los cadetes tienen la oportunidad de poder expresar sus ideas y

que se realice un trabajo en conjunto para dar solución a los problemas que existen en la Escuela Militar .Hay que tener en consideración que cuando los cadetes son escuchados, sus ideas son tomadas en consideración aumenta la motivación del personal y mejora el compromiso con la Institución la misma que va a contribuir a la formación militar de los Caballeros Cadetes del Cuarto año.

Figura 3.

Liderazgo democrático y Formación militar



Objetivo específico 2

Determinar si el liderazgo transformacional se relaciona con la formación militar de los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024.

Tabla 7.

Liderazgo transformacional y Formación Militar

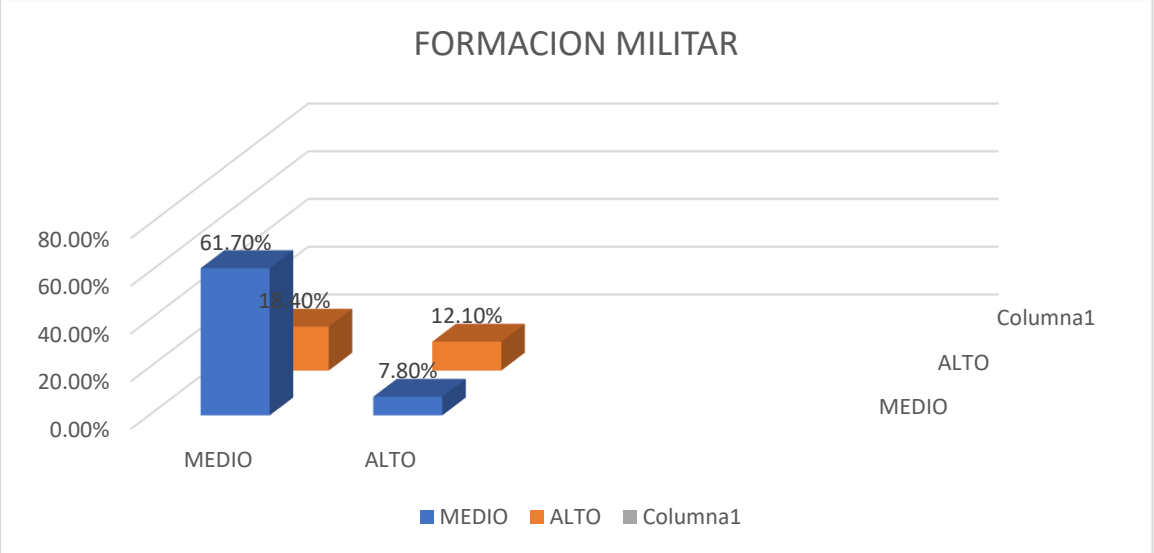
Liderazgo Transformacional		Formacion Militar		
		Medio	**Alto**	**Total**
Medio	Cadetes	87	26	113
	% del total	61.7 %	18.4 %	80.1 %
Alto	Cadetes	11	17	28
	% del total	7.8 %	12.1 %	19.9 %
Total	Cadetes	98	43	141
	% del total	69.5 %	30.5 %	100.0 %

Nota. Para analizar la dimensión Resistencia se estableció una escala de dos valores: 1) Medio, 2) Alto

Con los resultados obtenidos en la tabla cruzada, en un porcentaje promedio del 61.7%% los cadetes manifiestan que el líder transformacional está relacionado con la formación militar por cuanto los jefes de sección en la actualidad no mantienen una comunicación constante con los cadetes es decir no hay una retroalimentación o feed back, los trabajos de los cadetes que realizan en beneficio del Batallón no son reconocidos por los Oficiales de la Escuela Militar, no se potencia los conocimientos de los grupos de trabajo que se forman de acuerdo a los adelantos científicos tecnológicos , así mismo en un porcentaje alto del 18.4% el personal de cadetes manifiesta que debe crearse ambientes de trabajo que sean estimulantes y muy motivadores para el desarrollo de las actividades castrenses, las mismas que van a contribuir a lograr una excelente formación militar

Figura 4.

Liderazgo transformacional y Formación Militar



Objetivo específico 3

Determinar si el liderazgo situacional se relaciona con la formación militar de los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024

Tabla 8.

Liderazgo situacional y Formación militar

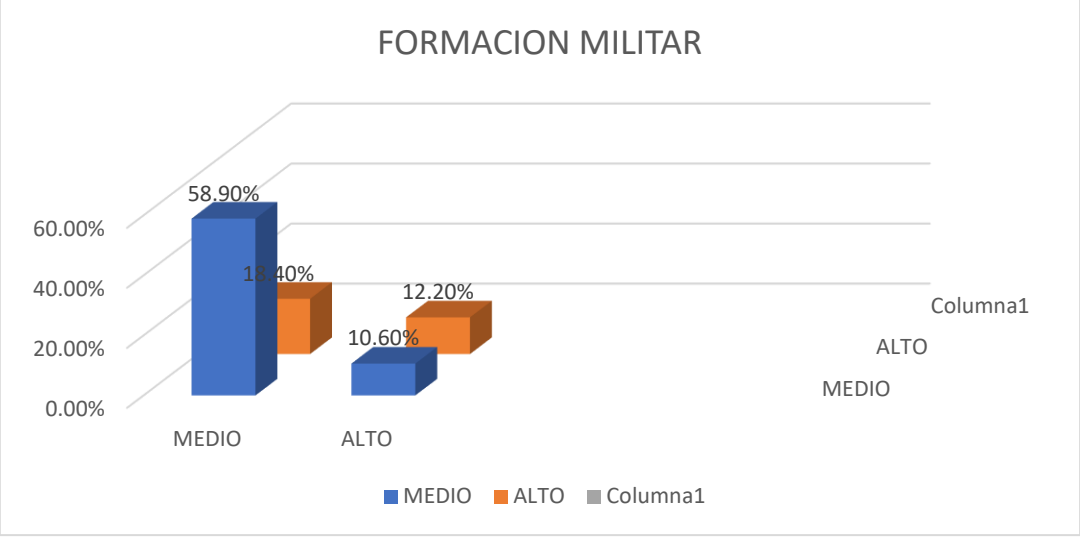
Formacion Militar				
Liderazgo situacional		Medio	Alto	Total
Medio	Cadetes	83	26	109
	% del total	58.9 %	18.4 %	77.3 %
Alto	Cadetes	15	17	32
	% del total	10.6 %	12.1 %	22.7 %
Total	Cadetes	98	43	141
	% del total	69.5 %	30.5 %	100.0 %

Nota. Para analizar la dimensión Flexibilidad estableció una escala de dos valores: 1) Medio, 2) Alto

Con los resultados obtenidos en la tabla cruzada, en un porcentaje promedio del 58.9% los cadetes manifiestan que el liderazgo situacional está relacionado con la formación militar de los cadetes, por cuanto no existe una curricular militar para la formación integral de los cadetes, existen cursos de especialidades que se encuentran desfasados no se emplean los medios virtuales, no se brinda confianza en las habilidades y destrezas de los cadetes de año superior para el desarrollo de ciertas actividades, ocasionando que no se pueda tomar decisiones acertadas , en un porcentaje alto del 18.4%% de los cadetes manifiestan que en la actualidad en la Escuela Militar no existen líderes situacionales que puedan orientar a los cadetes para que puedan adaptarse a los cambios que se producen en el entorno cada vez más dinámico y cambiantes para tomar decisiones basados en la situación actual. Hay que tener en consideración que los líderes situacionales son personas que deben tener la flexibilidad para poder adaptarse a los cambios que se producen en el entorno, para lo cual deben crear un sentimiento de empatía con el personal del Batallón de Cadetes. Estos líderes situacionales deben saber cuáles son los recursos con que cuenta para poder desarrollar la situación asi como también las oportunidades con que cuenta.

Figura 4.

Liderazgo situacional y Formacion militar



Prueba de normalidad:

Se utilizó la prueba de Shapiro Wilk, para una muestra de 141 cadetes. Para la contratación de la normalidad se utiliza el siguiente sistema de hipótesis:

H_1: pv > 0.05, la distribución de los datos es normal

H_0: pv < 0.05, la distribución de los datos no es normal

Significancia: pv= 0.05

Tabla 9.

Prueba de normalidad

	L.DEMOCRATICO	TRANSFORMACIONAL	SITUACIONAL	LIDERAZGO	F.MILITAR
N	141	141	141	141	141
Perdidos	0	0	0	0	0
W de Shapiro-Wilk	0.862	0.929	0.874	0.889	0.961
Valor p de Shapiro-Wilk	< .001	< .001	< .001	< .001	< .001

Nota: Fuente anexo 5

En la Tabla 9, con datos obtenidos de la prueba de normalidad con el Shapiro Wilk de las dimensiones y de las variables de la situación problemática en estudio, podemos manifestar que como el nivel de significancia obtenido es menor a <0.05 se aceptan

las Hipótesis de investigación (Hi) y se rechazan las Hipótesis nulas (Ho) y para realizar las pruebas de las hipótesis se utilizara el Rho de Spearman.

4.2 Análisis inferencial

Mediante el análisis inferencial o estadística inferencial con los datos obtenidos en la muestra recolectada a la población en estudio la misma que fue almacenada en una base de datos, podemos llegar a las conclusiones deseadas por los investigadores para poder realizar una buena toma de decisiones que ayuden a solucionar la situacion problemática en la Escuela Militar.La muestra recolectada permite tomar en consideración a todo el contexto de la población por cuanto tiene las mismas características, propiedades en estudio. Esta base de datos se consiguió en base a las preguntas que fueron elaboradas con los indicadores de las dimensiones de las variables en estudio

4.2.1. Prueba de hipótesis General

Paso 1.

Ho: El liderazgo no se relaciona directa y positivamente con la formación militar en los Cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024

Hi: El liderazgo se relaciona directa y positivamente con la formación militar en los Cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024

Paso 2:

Determinación del nivel de confianza

Se utilizó un nivel de confianza del 95%. Para la realización de las pruebas de las hipótesis en estudio

Paso 3:

Nivel de significancia Alfa(α)

Se utilizó un nivel de significancia del 5%(0.05) para la contratación de las hipótesis en estudio

Tabla 10.

Prueba de hipótesis general

		LIDERAZGO	F.MILITAR
LIDERAZGO	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
F.MILITAR	Rho de Spearman	0.836	—
	valor p	< .001	—

Nota: Los resultados provienen de la base de datos del Anexo 5

Paso 4:

Tenemos en consideración la siguiente regla de decisión **:**. Si el valor de p α procederemos a realizar el rechazo de la Ho, caso contrario aceptamos la Hi.

Paso 5:

De acuerdo a la decisión estadística podemos afirmar que: Sí 0.001 < 0.05, se rechaza el Ho.

Paso 6:

Conclusión

Con los resultados obtenidos en la contrastación de la Hipótesis General a través del Rho Spearman y con un nivel de significancia del <0.001 siendo menor al establecido (0.05) se puede tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis de investigación (H1), determinando que existe una relación significativa entre las dos variables en estudio. Con el coeficiente de correlación de Spearman de 0.836 podemos manifestar que existe una correlación positiva muy alta entre ambas variables, por lo que podemos inferir que no son variables independientes. Para concluir podemos determinar que existe una correlación directa y positiva entre: El liderazgo y la formación militar

4.2.1. Prueba de hipótesis específica 1

Paso 1:

Ho : El liderazgo democrático no se relaciona directa y positivamente con la formación militar en los Cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024

H_i: El liderazgo democrático se relaciona directa y positivamente con la formación militar en los Cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024

Paso 2:

Determinación del nivel de confianza

Se utilizó un nivel de confianza del 95%. Para la realización de las pruebas de las hipótesis en estudio

Paso 3:

Nivel de significancia Alfa(α)

Se utilizó un nivel de significancia del 5%(0.05) para la contratación de las hipótesis en estudio

Tabla 11.

Prueba de hipótesis específica 1

		L.DEMOCRATICO	F.MILITAR
L.DEMOCRATICO	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
F.MILITAR	Rho de Spearman	0.799	—
	valor p	< .001	—

Nota: Los resultados provienen de la base de datos del Anexo 3

Paso 4:

Tenemos en consideración la siguiente regla de decisión**:** Si el valor de p es < α procederemos a realizar el rechazo de la Ho, caso contrario aceptamos la Hi.

. **Paso 5:**

De acuerdo a la decisión estadística podemos afirmar que: 0.001 < 0.05, se rechaza la Ho

Paso 6:

Conclusión

Con los resultados obtenidos en la contrastación de la Hipótesis especifica 1 a través del Rho Spearman y con un nivel de significancia del <0.001 siendo menor al establecido (0.05) se puede tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis de investigación (H1), determinando que existe una relación significativa entre las dos variables en estudio. Con el coeficiente de correlación de Spearman de 0.799 podemos manifestar que existe una correlación positiva muy alta entre ambas variables, por lo que podemos inferir que no son variables independientes. Para concluir podemos decir que existe una correlación directa y positiva entre: El líder democrático y la formación militar.

4.2.2. Prueba de hipótesis específica 2

Paso 1:

Ho: El liderazgo transformacional no se relaciona directa y positivamente con la formación militar en los Cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024.

Hi: El liderazgo transformacional se relaciona directa y positivamente con la formación militar en los Cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024.

Paso 2:

Determinación del nivel de confianza

Se utilizó un nivel de confianza del 95%. Para la realización de las pruebas de las hipótesis en estudio

Paso 3:

Nivel de significancia Alfa(α)

Se utilizó un nivel de significancia del 5%(0.05) para la contratación de las hipótesis en estudio

Tabla 12.

Prueba de hipótesis específica 2

		L. TRANSFORMACIONAL	F.MILITAR
L. TRANSFORMACIONAL	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
F.MILITAR	Rho de Spearman	0.736	—
	valor p	< .001	—

Nota : Los resultados provienen de la base de datos del Anexo 5

Paso 4:

Tenemos en consideración la siguiente regla de decisión: Si el valor de $p < \alpha$ procederemos a realizar el rechazo de la Ho, caso contrario aceptamos la Hi.

Paso 5:

De acuerdo a la decisión estadística podemos afirmar que: $0.001 < 0.05$, se rechaza la Ho

Paso 6:

Conclusión

Con los resultados obtenidos en la contrastación de la Hipótesis especifica 2 a través del Rho Spearman y con un nivel de significancia del <0.001 siendo menor al establecido (0.05) se puede tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis de investigación (H1), determinando que existe una relación significativa entre las dos variables en estudio. Con el coeficiente de correlación de Spearman de 0.736 podemos manifestar que existe una correlación positiva muy alta entre ambas variables, por lo que podemos inferir que no son variables independientes. Para concluir podemos manifestar que existe una correlación directa y positiva entre: El líder transformacional y la formación militar.

4.2.3. Prueba de hipótesis específica 3

Paso 1:

Ho : La flexibilidad no se relaciona directa y significativamente con el Aprendizaje de Técnicas de defensa Personal en Cadetes de Infantería de la Escuela Militar, Coronel Francisco Bolognesi", 2024

Hi : La flexibilidad se relaciona directa y significativamente con el Aprendizaje de Técnicas de defensa Personal en Cadetes de Infantería de la Escuela Militar, Coronel Francisco Bolognesi", 2024

Paso 2:

Determinación del nivel de confianza

Se utilizó un nivel de confianza del 95%. Para la realización de las pruebas de las hipótesis en estudio

Paso 3:

Nivel de significancia Alfa(α)

Se utilizó un nivel de significancia del 5%(0.05) para la contratación de las hipótesis en estudio

Tabla 1.

Prueba de hipótesis específica 3

		L, SITUACIONAL	F.MILITAR
L. SITUACIONAL	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
F.MILITAR	Rho de Spearman	0.633	—
	valor p	< .001	—

Nota: Los resultados provienen de la base de datos del Anexo 5

Paso 4:

Tenemos en consideración la siguiente regla de decisión: Si el valor de $p < \alpha$ procederemos a realizar el rechazo de la Ho, caso contrario aceptamos la Hi.

Paso 5:

De acuerdo a la decisión estadística podemos afirmar que: 0.001 < 0.05, se rechaza la Ho

Paso 6:

Conclusión

Con los resultados obtenidos en la contrastación de la Hipótesis especifica 3 a través del Rho Spearman y con un nivel de significancia del <0.001 siendo menor al establecido (0.05) se puede tomar la decisión de rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis de investigación (H1), determinando que existe una relación significativa entre las dos variables en estudio. Con el coeficiente de correlación de Spearman de 0.633 podemos manifestar que existe una correlación positiva alta entre ambas variables, por lo que podemos inferir que no son variables independientes. Para concluir podemos manifestar que existe una relación directa y positiva entre: El líder situacional y la formación militar.

Capítulo V:

Discusión de resultados

Con los datos obtenidos en la HG podemos manifestar que : El liderazgo se relaciona directa y positivamente con la formación militar en los Cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024, rechazando la hipótesis nula (Ho) y con un valor obtenido del coeficiente Rho de Spearman de 0.836 podemos interpretar que existe una correlación positiva muy alta entre ambas variables y esto podemos asociarlo a lo manifestado por Sumba et al. (2022) en su trabajo de tesis, tuvo como objetivo analizar el liderazgo empresarial como factor de desarrollo de las pequeñas y medianas empresas. Las organizaciones en la actualidad para ser más productivas y eficientes necesitan de líderes que tengan las características y cualidades apropiadas para guiar los destinos de la organización , comanden y potencien a un grupo de individuos para el cumplimiento de las metas organizacionales, Estos generará un impacto positivo en la organización mediante el cual el personal de colaboradores se sentirá más identificado con la organización. . La investigación fue básica, el método de investigación fue el científico a través de una serie de pasos lógicos, la técnica para la recolección de los datos fue la encuesta y la técnica utilizada fue el cuestionario el mismo que facilitó la recolección de los datos de la investigación.

Con los datos obtenidos en la HE1 podemos manifestar que : El liderazgo democrático se relaciona directa y positivamente con la formación militar en los Cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024, rechazando la hipótesis nula (Ho) y con un valor obtenido del coeficiente Rho de Spearman de 0.799 podemos interpretar que existe una correlación positiva muy alta entre ambas variables y esto podemos asociarlo a lo manifestado por Ortiz (2022), en la tesis de maestría, tuvo como objetivo determinar cuáles son las estrategias utilizadas por el director de un liceo técnico superior para la retención de los docentes en la comuna de Santiago.Este trabajo de investigación es muy importante porque permite conocer las estrategias adecuadas para la retención de los docentes altamente capacitados y especializados de los diferentes centros de las instituciones educativas técnicas. La retención de los docentes especializados es sumamente importante para que la educación esté garantizada y se logre el éxito esperado de los estudiantes. Una buena educación se logra con la participación de docentes altamente capacitados en los mejores centros de capacitación, la misma que se verá fortalecida con un buen clima laboral donde los docentes tengan los requerimientos necesarios para desarrollar su trabajo en las mejores condiciones posibles.

Con los datos obtenidos en la HE2 podemos manifestar que : El liderazgo transformacional se relaciona directa y positivamente con la formación militar en los Cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024 rechazando la hipótesis nula (Ho) y con un valor obtenido del coeficiente Rho de Spearman de 0.736 podemos interpretar que existe una correlación positiva muy alta entre ambas variables y esto podemos asociarlo a lo manifestado por Iglesias (2021) en su trabajo de tesis, tuvo como objetivo determinar cuáles son las herramientas básicas que le permita a la organización una mejor administración que le facilite poder tomar las decisiones acertadas en el momento oportuno cuando se realice los procesos de reclutamiento, selección y contratación de personal que necesita la organización, la metodología empleada por el investigador fue mediante un enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo, La técnica empleada fue la encuesta para la recolección de los datos la misma que fue dividida en tres secciones debidamente enmarcadas las cuales fueron: El reclutamiento, la selección y la motivación en el personal.. La investigación fue básica o llamada también pura permitió que el investigador recopile información de diversas fuentes, tipo descriptivo mediante la descripción detallada de las variables en estudio, diseño no experimental porque no se alteró ni manipulo las variables, De acuerdo a los objetivos de la organización los procesos de reclutamiento y selección del personal

Con los datos obtenidos en la HE3 podemos manifestar que : El liderazgo situacional se relaciona directa y positivamente con la formación militar en los Cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024, rechazando la hipótesis nula (Ho) y con un valor obtenido del coeficiente Rho de Spearman de 0.633 podemos interpretar que existe una correlación positiva alta entre ambas variables y esto podemos asociarlo a lo manifestado por De La Cruz (2022), en su tesis de maestría, tuvo como objetivo poder determinar la relación de estilo de liderazgo con el desempeño laboral de los trabajadores en la municipalidad de Lambayeque. Este trabajo tuvo un enfoque cuantitativo a través de la recolección de los datos, con una muestra representativa de 118 trabajadores, seleccionados a través del método probabilístico aleatorio simple de la población de 340 colaboradores. Para el procesamiento de datos se utilizaron dos instrumentos de medición, uno para el liderazgo compuesto por 40 preguntas que se encontraban relacionados de acuerdo a los cuatro estilos de liderazgo imperantes, siendo validados por los expertos conocedores del tema y con una confiabilidad del 0.89 . Se confeccionó así mismo un segundo cuestionario con treinta preguntas agrupados en seis

dimensiones obteniéndose una confiabilidad de 0.89 indicándonos que es altamente confiable, la misma que nos permite arribar a las conclusiones deseadas por el investigador

Conclusión

Primero: Con los datos obtenidos en el Objetivo general donde el nivel de significancia de <0.001 es menor al establecido de (0,05)podemos rechazar la hipótesis nula(Ho) y aceptar la hipótesis de investigación , determinando que existe una relación directa entre: El liderazgo y la formación militar de los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024, y con el resultado del coeficiente Rho de Spearman de 0.836 podemos manifestar que existe una correlación muy alta entre ambas variables, estableciéndose que no son variables independientes, esto implica que la Dirección de la Escuela disponga que se aplique la autodisciplina en el Batallón de Cadetes con la finalidad que los Cadetes puedan comportarse de acuerdo a las normas y reglamentos y no estar sujetos a una supervisión constante restringiendo su desarrollo personal y profesional, así mismo que comience a delegar responsabilidades a los cadetes de año superior a fin de que puedan tomar decisiones acertadas y oportunas.

Segunda. Con los datos obtenidos en el Objetivo Específico 1 , donde el nivel de significancia de <0.001 es menor al establecido de (0,05)podemos rechazar la hipótesis nula(Ho) y aceptar la hipótesis de investigación , determinando que existe una relación directa entre: El liderazgo democrático y la formación militar de los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024, y con el resultado del coeficiente Rho de Spearman de 0.799 podemos manifestar que existe una correlación muy alta entre ambas variables, esto implica que la Dirección de la Escuela mediante los Jefes de sección establezcan una mayor comunicación fluida con el personal de cadetes a fin de que puedan enterarse de la situación problemática que atraviesan la misma que no ha venido realizándose continuamente , que las ideas de los cadetes sean escuchadas y tomarse en consideración a fin de estos sean partícipes en el proceso de toma de decisiones y que se disponga una mayor participación activa entre el personal de docentes, administrativos y cadetes a fin de crear una motivación y mayor comunicación abierta.

Tercera. Con los datos obtenidos en el Objetivo Específico 2 , donde el nivel de significancia de <0.001 es menor al establecido de (0,05)podemos rechazar la hipótesis nula(Ho) y aceptar la hipótesis de investigación , determinando que existe una relación directa entre: El liderazgo transformacional se relaciona con la formación militar de los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024, y con el resultado del coeficiente Rho de Spearman de 0.736 podemos manifestar que existe una correlación muy alta entre ambas variables, esto implica que la Dirección de la Escuela Militar a través del departamento de

investigación y desarrollo elaboren y/o desarrollen innovaciones tecnológicas que beneficien a los cadetes, esto mediante la creatividad puesta de manifiesto de los cadetes durante el desarrollo de los talleres aplicativos, debe mantenerse una comunicación fluida, abierta ,activa y transparente entre todo el personal del batallón de cadetes y la planta administrativa donde se maneje información importante sobre los cambios y desafíos que afronta la Escuela Militar. Esto es muy importante porque se fomenta en la Escuela Militar el aprendizaje continúo

Cuarta. Con los datos obtenidos en el Objetivo Específico 3 , donde el nivel de significancia de <0.001 es menor al establecido de (0,05)podemos rechazar la hipótesis nula(Ho) y aceptar la hipótesis de investigación , determinando que existe una relación directa entre: El liderazgo situacional se relaciona con la formación militar de los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024, y con el resultado del coeficiente Rho de Spearman de 0.633 podemos manifestar que existe una correlación alta entre ambas variables, esto implica que la Dirección de la Escuela Militar disponga a través de la Jefatura del Batallón de Cadetes que se establezca las funciones específicas o actividades existentes que deben desarrollar los Cadetes de cuarto para que lo ejecuten con mayor eficiencia, así como también mejorar a las competencias y habilidades de los Cadetes para que se adapten rápidamente a las situaciones cambiantes del entorno cada vez más complejo , debe de haber una motivación constante en el personal de cadetes para que estos puedan contribuir con pensamientos e ideas innovadoras.

Recomendaciones

Se recomienda que el Departamento de Batallón de Cadetes y el Departamento de Investigaciones de la Escuela Militar de Chorrillos, se digne disponer para el AF.2025, las siguientes recomendaciones, con la finalidad de mejorar la formación militar de los mismos:

1. Que la Jefatura del Batallón de Cadetes, potencie al máximo una comunicación masiva de todas las actividades que deben realizar los cadetes, los cuales en reiteradas ocasiones presentan un desconcierto total, por no saber qué actividades deben de realizar , en las fechas y horas programadas con anticipación a fin de que tengan los conocimientos necesarios de las actividades a realizar y lo tiempos adecuados, desarrollar buenos programas de aprendizaje de acuerdo a los adelantos científicos tecnológicos y de las Escuela Militares de otros Ejércitos del Mundo. Los jefes de sección deben escuchar y brindar la atención necesaria a los cadetes en todo momento, es decir un feedback con cada uno de ellos a fin de que estén enterado de los problemas que adolecen, la misma que redunda en su formación militar como futuros Oficiales del Ejército del Perú.
2. Que la Jefatura del Batallón de Cadetes, maximice una comunicación fluida, abierta y transparente entre el personal de Oficiales y los Cadetes de la Escuela Militar, a fin de que las opiniones que manifiestan los cadetes sobre situaciones temáticas que atañen a la Escuela sean tomadas en consideración en el proceso de toma de decisiones, es decir tengan la oportunidad de poder expresar sus ideas y que se realice un trabajo en conjunto para dar solución a los problemas que existen en la Escuela Militar .Hay que tener en consideración que cuando los cadetes son escuchados, sus ideas son tomadas en consideración aumenta la motivación del personal y mejora el compromiso con la Institución la misma que va a contribuir a la formación militar de los Caballeros Cadetes del Cuarto año.
3. Que la Jefatura del Batallón de Cadetes a través de las Compañías realice un empoderamiento a los cadetes del cuarto año próximos a egresar a fin de que tengan mayor responsabilidad en la conducción de la Escuela Militar y en el control de la disciplina de los Cadetes de año inferior, deben de brindarles la confianza necesaria para crear relaciones sólidas entre los cadetes, demostrado empatía en el desarrollo de sus actividades. Hay que tener en consideración

asimismo que los ambientes de trabajo son estimulantes y muy motivadores para el desarrollo de las actividades castrenses, las mismas que van a contribuir a lograr una excelente formación militar

4. Que el departamento de Planeamiento de la Escuela revise y/o modifique la malla curricular para mejorar la formación integral de los cadetes, existen cursos de especialidades que se encuentran desfasados, no se emplean los medios virtuales adecuados para un mejor proceso de enseñanza aprendizaje, no se brinda la confianza en las habilidades y destrezas de los cadetes de año superior para el desarrollo de ciertas actividades, ocasionando que no se pueda tomar decisiones acertadas y no puedan adaptarse a los cambios que se producen en el entorno cada vez más dinámico y cambiantes para tomar decisiones basados en la situación actual. Hay que tener en consideración que los líderes situacionales son personas que deben tener la flexibilidad para poder adaptarse a los cambios que se producen en el entorno, para lo cual deben crear un sentimiento de empatía con el personal del Batallón de Cadetes.

Referencias bibliográficas

Babbie, E 2016). *Los fundamentos de la investigación social.* International Thomson editores file:///C:/Users/user/Downloads/Babbie_Fundamentos_de_la_investigacion_s.pdf

Bayo y Merino (2002) La gestión del talento humano como factor clave del desarrollo organizacional https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/desarrollo-organizacional.html

Bernal, C (2006) Metodología de la Investigación. 3ra edición. Editorial Pearsonhttps://drive.google.com/file/d/1-3wqx7vGGCn6O4FxMPkzKwl5E4tByYXX/view

Bedon, A y Torres, Y (2021) *Liderazgo transformacional y desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Pariacoto.* Universidad Cesar Vallejo

Bohórquez, A, Caro, A y Morales, N. (2017). *Impacto de la capacitación del personal en la productividad empresarial: caso hipermercado. Dimensión empresarial file:///C:/Users/user/Downloads/Dialnet-ImpactoDeLaCapacitacionDelPersonalEnLaProductivida-5826328%20(1).pdf*

Burns ,(1978)Liderazgo, editorial New York : Harper & Row

Briones, G(2003) *Metodología de la investigación evaluativa* Universidad Pedagógica Nacional, Centro de Investigaciones,

Chiavenato, I (2004) *Gestión del talento Humano*. Editorial Mc Graw hill

Chiavenato, I. (2000), *Administración de Recursos Humanos*, 5ta. Ed. McGraw Hill, Colombia.

Cruz, L y Mamani, D (2019) *Desempeño laboral en los trabajadores administrativos.* Universidad Peruana Unión

De La Cruz Suarez, D. L. (2022). *Estilo de liderazgo y desempeño laboral en la Municipalidad provincial de Lambayeque.*Universidad Cesar Vallejo

Forehand, y Vol Gilmer, (1964) *Variación ambiental en los estudios de Comportamiento organizacional.* Psychological Bulletin

Gómez, M (2006) *Introducción a la Metodología de la Investigación científica*. Editorial Brujas. Córdova https://books.google.com.pe/books/about/Introducci%C3%B3n_a_la_metodolog%C3%ADa_de_la_in.html?id=9UDXPe4U7aMC&redir_esc=y

Guiddens, A (1999) *Sociología* 3ra edición revisada Editorial Comimoff S.A

Guiñazú, G (2004) *Capacitación efectiva en la empresa Invenio,* vol. 7, núm. Universidad del Centro Educativo Latinoamericano Rosario

Gutierrez, A., López, M., & Rodríguez, J. (2022). *Competencias laborales: Conceptos y aplicaciones*. Editorial XYZ.

Hanze, E. (2020). *El reclutamiento a través de redes sociales como nueva tendencia en la selección de personal y su aplicación en la empresa Tata Consultancy Services Ecuador* [Tesis magistral, Universidad Andina Simón Bolívar, Sede Ecuador]. http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/7873

Hersey, P & Blanchard,, B (1969) *Teoría del Liderazgo situacional* https://liderazgoempresarial.info/teoria-del-liderazgo-situacional-de-hersey-y-blanchard/

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª ed.). Colina McGraw https://drive.google.com/file/d/1Fjufmi0oGY4Zs8EajFiAJYNT2qoecH4k/view

Hurtado, J (2000) *Metodología de la Investigación: Guía para una comprensión holística de la ciencia* Quirón Ediciones. **ISBN**: 978-980-6306-66-0. https://doku.pub/documents/j-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-revisado-1q7jvwn8zzqv

Iglesias, F. A. (2021). *Diseño de Proceso de Reclutamiento, Selección y Contratación de Personal para el Departamento de Recursos Humanos de la Empresa Milcíades Antonio Iglesias Páez en el Corregimiento de Sevilla en la zona Bananera*. Universidad Antonio Nariño. http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/4744

Lanuez, M. y Fernández, E. (2014). Metodología de la Investigación Educativa. (CDROM). IPLAC, La Habana,

Lewin, K(1939) *Estilos de liderazgo, experimentos sicosociales* https://isdfundacion.org/2012/10/22/experimento-psicosociales-n%C2%BA-5-estilos-de-liderazgo-kurt-lewin-1939/

Locke, E (2019) *El desarrollo de la teoría de la fijación de metas: Una retrospectiva de medio siglo.* https://doi.org/10.1037/mot0000127

Lopez, G (2005) *Capacitación* Conciencia Tecnológica, *núm. 27-30* Instituto Tecnológico de Aguascalientes Aguascalientes

Méndez, D. (2024). *Definición de Tamaño de muestra. Economía simple*. Obtenido de https://economiasimple.net/glosario/tamano-de-muestra

Ministerio de Defensa RE 34 – 37 (2015) *Entrenamiento Militar*. Imprenta del Ejercito del Peru

Muñoz ,J (2017) *Hofstede y las dimensiones culturales En España y Alemania* http://uvadoc.uva.es/handle/10324/28051

Ortiz , F. (2022) *Liderazgo directivo para la retención de docentes de excelencia en un liceo técnico profesional de la comuna de Santiago: un estudio de caso.* Universidad Pontificia Católica de Chile

Orozco L. (2000). *La formación integral: mito y realidad*. http://www.ilades.org/pulorozco.htm

Otzen, T, & Manterola, C. (2017). *Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio*. International Journal of Morphology, 35(1), 227-232.

Perloff, R (1993) *La dinámica de persuasión* Universidad Pontificia Católica de chile

Popper K (1959) *The Logic of Scientific Discovery*. Hutchinson. Londres, RU. 437 pp

Rivera, A(2012) *Competencias Gerenciales para el Liderazgo del Futuro*. Editorial link

Robbins, S y Timothy , A (2013) Comportamiento organizacional 15ava edición Freelibros net

Zumba, R. Y., Chóez, S. I., Pico, Y. M. (2022). Liderazgo Empresarial como factor de desarrollo de las Pymes. *Dominio de las Ciencias*, *8*(Extra 1), 262-279.

Taherdoost, H (2016) *Métodos de muestreo en metodología de la investigación; Cómo elegir una técnica de muestreo para la investigación* obtenido de file:///C:/Users/user/Downloads/SamplingMethodinResearchMethodologyHowtoChooseaSamplingTechniqueforResearch.pdf

Taylor, F. (1994). *Principios de la administración científica*. Buenos Aires: El Ateneo.

Zamora ,G (2022). *Relación del liderazgo empresarial y control del desempeño laboral*. Universidad autónoma San Francisco

Anexo 1

Matriz de consistencia

El Liderazgo y la Formación militar en los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024,

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
Problema general ¿De qué manera el liderazgo se relaciona con la formación militar en los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024? **Problemas específicos** PE1: ¿De qué manera el liderazgo democrático se relaciona con la formación militar en los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024? PE2: ¿Cómo el liderazgo transformacional se relaciona con la formación militar en los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024? PE3: ¿De qué manera el liderazgo situacional se relaciona con la formación militar en los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024?	**Objetivo general** Determinar si el liderazgo se relaciona con la formación militar en los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024 **Objetivos específicos** OE1: Determinar si el liderazgo democrático se relaciona con la formación militar en los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024 OE2: Determinar si el liderazgo transformacional se relaciona con la formación militar en los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024 OE3: Determinar si el liderazgo situacional se relaciona con la formación militar en los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024	**Hipótesis general** El liderazgo se relaciona directa y positivamente con la formación militar en los Cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024 **Hipótesis específicas** HE1: El liderazgo democrático se relaciona directa y positivamente con la formación militar en los Cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024 HE2: El liderazgo transformacional se relaciona directa y positivamente con la formación militar en los Cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024. HE3: El liderazgo situacional se relaciona directa y positivamente con la formación militar en los Cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024.	**Variable 1.** Liderazgo **Dimensiones:** a.Liderazgo democrático b.Liderazgo transformacional c.Liderazgo situacional **Variable 2.** Formacion Militar a. Capacitación b. Competencias c. Entrenamiento	**Enfoque:** Cuantitativo **Tipo:** Básico **Diseño:** No experimental/Corte transversal **Método:** hipotético deductivo **Nivel:** descriptivo correlacional **Población:** 220 cadetes del cuarto año de la EMCH **Muestra:** 141 cadetes **Técnica:** Encuesta **Instrumento:** Cuestionario

Anexo 2: Instrumentos de recolección

"Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi"

El liderazgo y la formación militar en los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos, 2024

Nota: El investigador agradece de manera fraternal al personal de cadetes de nuestra alma mater que en forma desinteresada participaron en el desarrollo del presente cuestionario, el mismo que permitió tener una información valiosa para arribar a las conclusiones deseadas

De acuerdo a lo que Ud crea conveniente marque con una "X" en el Item que le corresponde**:**

NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
1	**2**	**3**	**4**	**5**

ÍTEM	**Variable 1: Liderazgo**	VALORACIÓN				
	Dimensión 1: Liderazgo democrático	1	2	3	4	5
1	¿Cree Ud. que los líderes democráticos permiten la participación del personal de subordinados en el proceso de toma de decisiones?					
2	¿Considera Ud. que los programas curriculares promueven la participación activa de los cadetes en el desarrollo de las clases?					
3	¿Cree Ud. que los líderes democráticos tienen un efecto educador en el personal de subordinados ?					
4	¿Cree Ud. que el papel educador en los lideres forma parte de sus fortalezas ?					
	Dimensión 2: Liderazgo Transformacional					
5	¿Considera Ud. que los líderes brindan el asesoramiento adecuado al personal de subordinados ?					
6	¿Considera Ud. que los programas académicos permiten el asesoramiento adecuado en el personal de subordinados?					
7	¿Cree Ud. que los líderes carismáticos son ejemplos a seguir por parte del personal subordinado?					
8	¿Cree Ud. que las personas carismáticas tienen una buena comunicación con el personal para el logro de los objetivos organizacionales?					
	Dimensión 3: Liderazgo situacional					
9	¿Considera Ud. que el grado de conocimiento de los líderes situacionales son los adecuados para el logro de los objetivos organizacionales?					
10	¿Estima Ud. que el grado de conocimiento adquirido le permite adaptarse a los cambios en el entorno?					
11	¿Considera Ud. que los lideres situacionales son personas con experiencia que contribuyen a la Formación militar?					
12	¿Cree Ud. que la experiencia del personal se adquiere con los conocimientos previos a la toma de decisiones?					
	Variable 2: Formacion Militar					
	Dimensión 1: Capacitación					
13	¿Considera Ud. que se dispone del tiempo adecuado para realizar la capacitación en el personal?					
14	¿Cree Ud. que se dispone de un sistema documentado de capacitación del personal ?					
15	¿Estima Ud. que se realizan las gestiones adecuadas para lograr la capacitación del personal?					
16	¿Cree Ud. que se gestiona los presupuestos adecuados para lograr una mayor capacitación en el personal?					
	Dimensión 2: Competencias					
17	¿Estima Ud. que el personal desarrolla las habilidades necesarias para el logro de los objetivos organizacionales?					
18	¿Considera Ud. que los programas académicos se elaboran para el logro de las					

	habilidades necesarias para el desarrollo profesional de los subordinados?					
19	¿Cree Ud. que la verificación y supervisión en los entrenamientos es fundamental para un mayor control del personal?					
20	¿Estima Ud que la verificación y supervisión en los horarios de clase influye en el proceso de aprendizaje?					
	Dimensión 3:Entrenamiento					
21	¿Considera Ud. que los proyectos desarrollados por los docentes mejoran el aprendizaje en los Cadetes?					
22	¿Estima Ud. que los proyectos educacionales son los más adecuados para el proceso de enseñanza aprendizaje?					
23	¿Considera Ud. que las técnicas utilizadas en los entrenamientos son las más adecuadas para el aprendizaje ?					
24	¿Cree Ud. que los docentes en las horas de clases utilizan las técnicas más adecuadas para un mayor aprendizaje de los cadetes?					

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : GODOFREDO CALLA COLANA
1.2 GRADO ACADÉMICO : DOCTOR
1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CFB"
1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : **EL LIDERAZGO Y LA FORMACIÓN MILITAR EN LOS CADETES DE CUARTO AÑO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS, 2024**
1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : CAD IV INT Espiritu Inga Antony Cristian
CAD IV INT Navarro Arangoitia Cielo Rubi
1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR:

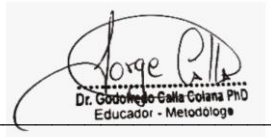
INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 01	Regular 02	Bueno 03	Muy Bueno 04	Excelente 05
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2.OBJETIVIDAD	Está formulado con conductas observables					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4.ORGANIZACIÓN	Existe Organización y Lógica					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				X	
7.CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X
8.COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10.CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				X	
SUB TOTAL		**Σ=**	**Σ=**	**Σ=**	**Σ= 8**	**Σ=40**
TOTAL		**Σ= 48**				

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) : 19.2
CRITERIO DE APLICABILIDAD

a) De 01 a 12: (Reformulación) c) De 16 a 20: (Aplicable)
b) De 13 a 15: (Optimización)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : APLICABLE

Lugar y fecha: Chorrillos, 19 de agosto del 2024



Dr. Godofredo Calla Colana

DNI 25413288

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : JUAN BAUTISTA CALLER LUNA
1.2 GRADO ACADÉMICO : DOCTOR
1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CFB"
1.4 TITULO DE LA INVESTIGACIÓN : **EL LIDERAZGO Y LA FORMACIÓN MILITAR EN LOS CADETES DE CUARTO AÑO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS, 2024**
1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : CAD IV INT Espiritu Inga Antony Cristian
CAD IV INT Navarro Arangoitia Cielo Rubi
1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR:

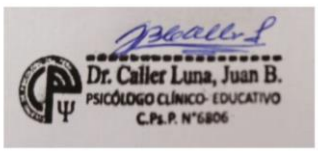
INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 01	Regular 02	Bueno 03	Muy Bueno 04	Excelente 05
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2.OBJETIVIDAD	Está formulado con conductas observables					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4.ORGANIZACIÓN	Existe Organización y Lógica					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				X	
7.CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X
8.COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10.CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				x	
SUB TOTAL		**Σ=**	**Σ=**	**Σ=**	**Σ= 8**	**Σ=40**
TOTAL		**Σ= 48**				

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) : 19.2
CRITERIO DE APLICABILIDAD

a) De 01 a 12: (Reformulación) c) De 16 a 20: (Aplicable)
b) De 13 a 15: (Optimización)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : APLICABLE

Lugar y fecha: Chorrillos, 19 de agosto del 2024



Dr. Juan Caller Luna

DNI 07143496

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

JUICIO DE EXPERTOS

III. DATOS GENERALES

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : PATRICIA MARIBEL ILLESCAS RODRIGUEZ
1.2 GRADO ACADÉMICO : DOCTOR
1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CFB"
1.4 TITULO DE LA INVESTIGACIÓN : **EL LIDERAZGO Y LA FORMACIÓN MILITAR EN LOS CADETES DE CUARTO AÑO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS, 2024**
1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : CAD IV INT Espiritu Inga Antony Cristian
CAD IV INT Navarro Arangoitia Cielo Rubi
1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO

IV. ASPECTOS A EVALUAR:

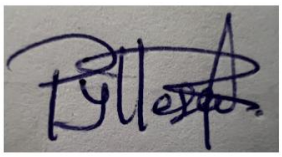
INDICADORES DE EVALUACION DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 01	Regular 02	Bueno 03	Muy Bueno 04	Excelente 05
1.CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado					X
2.OBJETIVIDAD	Esta formulado con conductas observables					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4.ORGANIZACION	Existe Organización y Lógica					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				X	
7.CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X
8.COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9.METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10.CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				x	
SUB TOTAL		**Σ=**	**Σ=**	**Σ=**	**Σ= 8**	**Σ=40**
TOTAL		**Σ= 48**				

VALORACION CUANTITATIVA (total x 0.4) : 19.2
CRITERIO DE APLICABILIDAD

a) De 01 a 12: (Reformulación) c) De 16 a 20: (Aplicable)
b) De 13 a 15: (Optimización)

OPINION DE APLICABILIDAD : APLICABLE

Lugar y fecha: Chorrillos, 19 de agosto del 2024



Dra. Patricia Yllescas Rodriguez

DNI 07266567

Anexo N° 3: Autorización para la Recolección de Datos.

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

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

El Coronel Jefe del Dpto. Académico de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", autoriza:

Que los cadetes de 4to año, ESPÍRITU INGA Antony Cristian y NAVARRO ARANGOITIA Cielo Rubí, están autorizados para aplicar la encuesta a la muestra/ población de la tesis que se indica para obtener el título profesional de Licenciado en Ciencias Militares.

"LIDERAZGO Y FORMACIÓN MILITAR EN LOS CADETES DE CUARTO AÑO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CFB", 2024".

Se otorga el presente documento a solicitud de los interesados.

Chorrillos, 17 de julio de 2024.

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS Coronel Francisco Bolognesi DPTO. EDUCACIÓN MILITAR

O-224531776-O +
ALEJANDRO CESAR DELGADO RIVERO
Coronel Infantería
Jefe Dpto. Edu. Mil. de la Escuela Militar de Chorrillos
"Crl Francisco Bolognesi"

Anexo 4: Base de Datos prueba piloto

Titulo: *El liderazgo y la formación militar en loa Cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos. 2024"*

	Liderazgo												**Formacion militar**											
	Liderazgo democrático				**Liderazgo transformacional**				**Liderazgo situacional**				**Capacitación**				**Competencias**				**Entrenamiento**			
Encuesta 1	3	4	3	5	3	3	5	4	4	4	5	0	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5
Encuesta 2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
Encuesta 3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
Encuesta 4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
Encuesta 5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4
Encuesta 6	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Encuesta 7	3	3	3	2	3	3	4	3	3	1	4	4	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3
Encuesta 8	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3
Encuesta 9	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3
Encuesta 10	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
Encuesta 11	4	4	3	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta 12	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
Encuesta 13	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuesta 14	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
Encuesta 15	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3	4	3
Encuesta 16	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
Encuesta 17	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Encuesta 18	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
Encuesta 19	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
Encuesta 20	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2

Anexo 5: Base de Datos

Titulo: *El liderazgo y la formación militar en loa Cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos. 2024"*

0	Liderazgo												Formacion militar											
	Liderazgo democrático				Liderazgo transformacional				Liderazgo situacional				Capacitación				Competencias				Entrenamiento			
Encuesta 1	3	4	3	5	3	3	5	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5
Encuesta 2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
Encuesta 3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
Encuesta 4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
Encuesta 5	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4
Encuesta 6	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Encuesta 7	3	3	3	2	3	3	4	3	3	1	4	4	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3
Encuesta 8	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3
Encuesta 9	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3
Encuesta 10	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
Encuesta 11	4	4	3	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta 12	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
Encuesta 13	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuesta 14	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
Encuesta 15	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3	4	3
Encuesta 16	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
Encuesta 17	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Encuesta 18	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
Encuesta 19	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
Encuesta 20	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2
Encuesta 21	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta 22	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
Encuesta 23	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4

Encuesta 24	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
Encuesta 25	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
Encuesta26	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
Encuesta27	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Encuesta 28	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	4	3	5
Encuesta29	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
Encuesta30	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	4	3	2	4	2
Enuesta31	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta32	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
Ecuesta33	3	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5
Encuesta34	3	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta35	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
Encuesta36	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
Encuesta37	3	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta38	3	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta39	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
Encuesta40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta41	4	4	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
Encuesta42	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2
Encuesta43	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuesta44	3	3	2	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta45	4	3	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
Encuesta46	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
Encuesta47	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta48	3	3	3	4	2	3	2	2	3	2	4	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2
Encuesta49	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta50	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta51	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta52	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2

Encuesta53	3	4	3	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5
Encuesta54	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
Encuesta55	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
Encuesta56	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
Encuesta57	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4
Encuesta58	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Encuesta59	3	3	3	2	3	3	4	3	3	1	4	4	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3
Encuesta60	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3
Encuesta61	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3
Encuesta62	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
Encuesta63	4	4	3	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta64	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
Encuesta65	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuesta66	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
Encuesta67	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3	4	3
Encuesta68	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
Encuesta69	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Encuesta70	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
Encuesta71	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
Encuesta72	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2
Encuesta73	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta74	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
Encuesta75	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
Encuesta76	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
Encuesta77	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
Encuesta 78	3	3	3	2	3	3	4	3	3	1	4	4	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3
Encuesta79	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3
Encuesta80	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3
Encuesta81	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2

Encuesta82	4	4	3	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta83	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
Encuesta84	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuesta85	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
Encuesta86	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3	4	3
Encuesta87	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
Encuesta88	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Encuesta89	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
Encuesta90	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
Encuesta91	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2
Encuesta92	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta93	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
Encuesta94	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
Encuesta95	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
Encuesta96	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
Encuesta97	3	3	3	2	3	3	4	3	3	1	4	4	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	4	3
Encuesta98	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	4	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3
Encuesta99	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3
Encuesta100	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
Encuesta101	4	4	3	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta102	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
Encuesta103	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuesta104	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
Encuesta105	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3	4	3
Encuesta106	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
Encuesta107	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Encuesta108	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
Encuesta109	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
Encuesta110	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2

Encuesta111	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta112	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
Encuesta113	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
Encuesta114	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
Encuesta115	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
Encuesta116	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3
Encuesta117	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
Encuesta118	4	4	3	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta119	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
Encuesta120	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuesta121	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
Encuesta122	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3	4	3
Encuesta123	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
Encuesta124	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Encuesta125	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
Encuesta126	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
Encuesta127	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2
Encuesta128	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta129	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
Encuesta130	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
Encuesta131	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
Encuesta132	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
Encuesta133	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2
Encuesta134	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta135	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
Encuesta136	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
Encuesta137	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
Encuesta138	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4
Encuesta139	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3

Encuesta140	**3**	**3**	**3**	**2**	**3**	**3**	**3**	**2**	**3**	**3**	**3**	**3**	**2**	**3**	**3**	**2**	**3**	**2**	**2**	**3**	**3**	**2**	**3**	**2**
Encuesta141	**4**	**4**	**3**	**5**	**3**	**3**	**5**	**4**	**4**	**4**	**5**	**5**	**5**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**	**5**	**4**	**4**	**4**	**4**	**4**

Anexo 6: Propuesta de mejora

a.. Introducción

El liderazgo es un concepto de actualización constante, que se dan como resultado de las observaciones a los líderes actuales y sus interacciones y resultados, permitiendo comprender la magnitud de su influencia en los que involucra, la importancia de su adaptabilidad a diferentes realidades, y la variedad de sus características; por lo tanto, la comprensión correcta de este concepto y la aceptación de su impacto e influencia son clave para aprovecharla en toda su capacidad enfocado en obtener como resultado constante un desempeño laboral remarcable. El liderazgo está definido como la influencia que tienen los individuos en una determinada situación mediante una comunicación interna para la consecución de las metas propuestas (Chiavenato, 2004).

La formación profesional es un término ampliamente abarcado en el mundo empresarial por su gran impacto económico, es natural en las empresas buscar los mejores índices de este pues influyen directamente en los resultados de esta; a la actualidad, es ya de conocimiento que existen una gran variedad de factores que pueden afectar estos resultados, factores que pueden originarse tanto en el entorno laboral como el personal y social, pero se dará un enfoque más amplio el laboral. De acuerdo a lo manifestado por Chiavenato, 2000) son las acciones o conductas que manifiestan los colaboradores en la consecución de las metas y objetivos propuestos por la institución donde laboran.

b. Antecedentes

En nuestra alma mater, no existe un liderazgo efectivo la misma que es una habilidad propia y necesaria que es muy importante para mantener una mayor competitividad entre las organizaciones , el rol de un buen líder no solo debe limitarse a los procesos de implementación sino debe de realizar un cambio generacional, apoyar a un desarrollo equilibrado y poder construir una cultura de calidad de nivel superior, constituyendo con ello el logro de una mayor diversidad de ideas y aumenta el esfuerzo colectivo para el logro de los objetivos institucionales. No existe una buena comunicación entre el personal de Oficiales, con los cadetes particularmente de cuarto año existiendo este divorcio la misma que genera incertidumbre entre el personal, no hay una adecuada delegación de responsabilidades a los cadetes de año superior, el mismo que limita su desarrollo profesional, no se realiza una adecuada motivación hacia los equipos o grupos de trabajo que se conforman en la escuela

propias de las actividades administrativas y por último debe de existir una adecuada estrategias de cambio organizacional a fin de estar a la vanguardia de las Escuela de formación en el mundo.

c. Aportes a la doctrina

Es necesario que en el manual de Liderazgo que existe en la Institución se tenga en con sideración los siguientes puntos:

> Que exista una comunicación masiva de todas las actividades que deben realizar los subordinados, con la finalidad de evitar el desconcierto en ellos, la misma que origina que no haya una buena comprensión de las actividades que deben realizar, obviándose el desarrollo de programas de aprendizaje de acuerdo a los adelantos científicos tecnológicos. Asi mismo que los Oficiales Jefes de sección establezcan un contacto directo con el personal de subordinados es decir audiencias manuales con la finalidad de estar enterados de sus problemas personales y familiares, porque este personal en reiteradas veces manifiesta que no se sienten escuchados, los jefes de sección no le brindan la atención necesaria, la misma que redunda en su formación militar.

Anexo 7: Validación por juicio de expertos

I. DATOS GENERALES

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : GODOFREDO CALLA COLANA
1.2 GRADO ACADÉMICO : DOCTOR
1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"
1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: EL LIDERAZGO Y LA FORMACIÓN MILITAR EN LOA CADETES DE CUARTO AÑO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS. 2024"
1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : ESPIRITU INGA CRISTIAN
NAVARRO ARANGOITIA CIELO
1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : DESEMPEÑO DOCENTE

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 01	Regular 02	Bueno 03	Muy Bueno 04	Excelente 05
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					**X**
2.OBJETIVIDAD	Está formulado con conductas observables					**X**
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					**X**
4.ORGANIZACIÓN	Existe Organización y Lógica					**X**
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					**X**
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				**X**	
7.CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					**X**
8.COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					**X**
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					**x**
10.CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				**X**	
SUB TOTAL		**Σ=**	**Σ=**	**Σ=**	**Σ= 8**	**Σ=40**
TOTAL		**Σ= 48**				

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) : 19.2
CRITERIO DE APLICABLE

a) De 01 a 12: (Reformulación) c) De 16 a 20: (Aplicable)
b) De 13 a 15: (Optimización)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : APLICABLE

Lugar y fecha: Chorrillos, 19 de agosto del 2024

Dr. Godofredo Calla Colana

DNI 25413288

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : JUAN BAUTISTA CALLER LUNA
1.2 GRADO ACADÉMICO : DOCTOR
1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"
1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : **EL LIDERAZGO Y LA FORMACIÓN MILITAR EN LOA CADETES DE CUARTO AÑO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS. 2024"**
1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : ESPIRITU INGA CRISTIAN
NAVARRO ARANGOITIA CIELO
1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR:

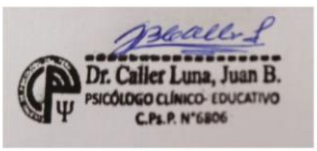
INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 01	Regular 02	Bueno 03	Muy Bueno 04	Excelente 05
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2.OBJETIVIDAD	Está formulado con conductas observables					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4.ORGANIZACIÓN	Existe Organización y Lógica					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				X	
7.CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X
8.COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10.CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				X	
SUB TOTAL		**Σ=**	**Σ=**	**Σ=**	**Σ= 8**	**Σ=40**
TOTAL		**Σ= 48**				

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) : 19.2
CRITERIO DE APLICABLE

a) De 01 a 12: (Reformulación) c) De 16 a 20: (Aplicable)
b) De 13 a 15: (Optimización)

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : APLICABLE

Lugar y fecha: Chorrillos, 19 de agosto del 2024



Dr. Juan Caller Luna

DNI 07143496

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS" CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

JUICIO DE EXPERTOS

III. DATOS GENERALES

1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : PATRICIA MARIBEL YLLESCAS RODRIGUEZ
1.2 GRADO ACADÉMICO : DOCTORA
1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"
1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : **EL LIDERAZGO Y LA FORMACIÓN MILITAR EN LOA CADETES DE CUARTO AÑO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS. 2024"**
1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : ESPIRITU INGA CRISTIAN
NAVARRO ARANGOITIA CIELO
1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO

IV. ASPECTOS A EVALUAR:

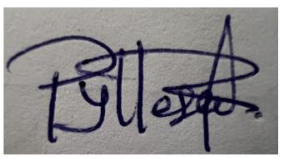
INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente 01	Regular 02	Bueno 03	Muy Bueno 04	Excelente 05
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2.OBJETIVIDAD	Está formulado con conductas observables					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4.ORGANIZACIÓN	Existe Organización y Lógica					X
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					x
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio				X	
7.CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					X
8.COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10.CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				X	
SUB TOTAL		**Σ=**	**Σ=**	**Σ=**	**Σ= 8**	**Σ=40**
TOTAL		**Σ= 48**				

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) : 19.2
CRITERIO DE APLICABLE

a) De 01 a 12: (Reformulación) c) De 16 a 20: (Aplicable)
b) De 13 a 15: (Optimización)

VALORACIÓN CUALITATIVA : APLICABLE

Lugar y fecha: Chorrillos, 19 de agosto del 2024



Dra. Patricia Yllescas Rodriguez

DNI 07266567

Anexo 8: Dictamen Docente Revisor

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

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

DICTAMEN DEL REVISOR

VISTA LA TESIS:

EL LIDERAZGO Y LA FORMACIÓN MILITAR EN LOS CADETES DE CUARTO AÑO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS. 2024

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

Antony Cristian Espíritu Inga
Cielo Rubí Navarro Arangoitia

SE CONSIDERA:

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

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

Lima, 03 de diciembre de 2024

Dra. Jury Carla Medina Uribe
Docente Revisor.
DNI: 10816699

Anexo 9: Acta de sustentación

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

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE LA PROMOCIÓN CXXXI

En el distrito de Chorrillos de la ciudad de Lima, siendo las 0900 horas del día 26 de diciembre de 2024, se dio inicio a la sustentación de la Tesis titulada:

EL LIDERAZGO Y LA FORMACIÓN MILITAR EN LOS CADETES DE CUARTO AÑO DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS

Presentada por:

- BACH. ANTONY CRISTIAN ESPINTO INGA
- BACH. GELO RUBY NAVARRO ABANCOTRA

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

- **Presidente:** EDWIN VASQUEZ MORA.
- **Secretario :** JOSÉ DAVILA ECHEVARRIA
- **Vocal :** JUAN JOSE DEL CARMEN TRUCIOS FLORES.

Concluida la sustentación, los miembros del Jurado dictaminaron:

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

Siendo las 0900 horas del día 26 de diciembre de 2024, se dio por concluido el presente acto académico, firmando los miembros del Jurado.

VOCAL

SECRETARIO

PRESIDENTE