

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



**El liderazgo docente y el rendimiento académico de los Cadetes de
Material de Guerra, de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, Lima 2025**

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

Autores

Ronaldo Jesús Aquino Canchaya-(0009-0008-4604-3379)

Augusto Martín Ormeño Garamendi-(0009-0007-9311-7636)

Docente Asesor:

Dr. Edwin Vásquez Mora - (0000-0001-8834-8826)

Lima – Perú

2025

21% 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

- 19%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 17%  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 permitan 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 bachilleres **Ronaldo Jesús Aquino Canchaya** y **Augusto Martín Ormeño Garamendi** del Servicio de Material de Guerra, de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, (EMCH “CFB”) identificados con DNI N° 71502292 y N° 72257388 respectivamente, declaramos bajo juramento que:

1. Somos los autores de la investigación titulada: **El Liderazgo docente y el rendimiento académico de los cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, Lima 2025**, que presentamos ante esta institución con fines de optar el título de Licenciado en Ciencias militares.
2. Que, dicha investigación ha sido elaborada íntegramente por los suscritos y que no existe plagio alguno de ideas, texto, o imágenes que corresponda a otra persona, grupo o institución; comprometiéndonos a poner a disposición de la Escuela 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, 01 de diciembre del 2025.

**AQUINO CANCHAYA
RONALDO JESUS**

DNI: 71502292

**ORMEÑO GARAMENDI AUGUSTO
MARTÍN**

DNI:72257388



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”

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

Formato de autorización para la publicación electrónica en la página web del Repositorio Institucional Digital de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” de conformidad con el Decreto Legislativo N 822, sobre la ley de los Derechos del 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: AQUINO CANCHAYA RONALDO JESÚS	Autor 2: ORMEÑO GARAMENDI AUGUSTO MARTÍN
N° DNI: 71502292	N° DNI: 72257388
Teléfono: 970891672	Teléfono: 970534817
Correo-e: raaquinoc@escuelamilitar.edu.pe	Correo-e: aormeñog@escuelamilitar.edu.pe
ORCID: 0009-0008-4604-3379	ORCID: 0009-0007-9311-7636

2. Datos de la obra

Título: El liderazgo docente y el rendimiento académico de los cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, Lima 2025.	
Tipo de obra: Tesis	
Asesor 1: Dr. Edwin Vásquez Mora	
N° DNI: 43343660	
ORCID: 0000-0001-8834-8826	
Año de publicación: 2025	

3. Declaraciones

Los autores declaran que:

- La obra es original y de 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.
- Somos titulares de los derechos patrimoniales sobre la obra y no pesa ningún gravamen sobre ella.

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

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

TIPO DE ACCESO A SU INVESTIGACIÓN

Acceso abierto

Acceso restringido

(12 a 24 meses)

JUSTIFICACIÓN (de acceso restringido)

Información vulnerable militar.

AQUINO CANCHAYA RONALDO

DNI: 71502292

AUTOR 1

ORMEÑO GARAMENDI AUGUSTO

DNI: 72257388

AUTOR 2

Agradecimiento

Un agradecimiento eterno a nuestros instructores civiles y militares que con su aporte fue fundamental para lograr convertirnos en profesionales al servicio del País y en especial a nuestra querida Escuela Militar que nos albergó durante los cinco años que duró nuestra etapa académica. A todos ellos las gracias eternas.

Dedicatoria

A nuestros adorados padres, que con su esfuerzo y dedicación plena lograron convertirnos en profesionales de bien. Cada sacrificio realizado a lo largo de nuestra formación académica fortaleció nuestra moral y ética profesional.

Índice	Pag
Carátula	i
Grado de similitud	ii
Declaración jurada de autoría	iii
Autorización de publicación	v
Agradecimiento	vi
Dedicatoria	vii
Índice	ix
Índice de tablas	xii
Índice de figuras	xiii
Resumen	xiv
Abstract	xv
Introducción	xvi
CAPÍTULO I: Planteamiento del problema	17
1.1 Descripción problemática	17
1.2 Delimitación de la investigación	20
1.3 Formulación del Problema	21
1.3.1 Problema general	21
1.3.2 Problemas específicos	21
1.4 Objetivos de la investigación	21
1.4.1 Objetivo General	21
1.4.2 Objetivos Específicos	21
1.5 Justificación e Importancia de la Investigación	22
1.6 Limitaciones de la investigación	22
CAPITULO II: Marco teórico	24
2.1 Antecedentes de la investigación	24
2.1.1 Antecedente internacionales	24
2.2.2 Antecedentes nacionales	27
2.2 Bases teóricas	31
2.2.1 Variable 1: El Liderazgo docente	31
2.2.2 Variable 2: El Rendimiento Académico	35
2.3 Marco conceptual	39
2.4 Variables de estudio	41

2.5	Formulación de hipótesis	43
CAPÍTULO III: Marco metodológico		44
3.1	Enfoque de investigación	44
3.2	Tipo de investigación	44
3.3	Método de investigación	45
3.4	Alcance de investigación	45
3.5	Diseño de investigación	46
3.6	Población, muestra, unidad de estudio	47
3.6.1	Población de estudio	47
3.6.2	Muestra de estudio	47
3.6.3	Unidad de estudio	48
3.7	Técnica e instrumento de recolección de datos	49
3.7.1	Técnica de recolección de datos	49
3.7.2	Instrumento de recolección de datos	49
3.7.3	Validez y confiabilidad de los instrumentos de medición	50
3.8	Procesamiento y método de análisis de datos	52
3.8.1	Técnica para el procesamiento de datos	53
3.8.2	Método de análisis de datos	53
-	Análisis descriptivo	54
-	Análisis inferencial (prueba de hipótesis)	54
3.9	Aspectos éticos	55
CAPITULO IV: Resultados		56
4.1	Análisis descriptivo	56
4.2	Análisis Inferencial	62
CAPÍTULO V: Discusión de resultados		70
Conclusiones		73
Recomendaciones		75
Referencias bibliográficas		76
Anexos		82
Anexo 1. Matriz de consistencia		83
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos		85
Anexo 3. Autorización para la recolección de datos		87
Anexo 4. Base de datos (de prueba piloto)		88
Anexo 5. Base de datos (origen de resultados)		89

Anexo 6. Propuesta de mejora	93
Anexo 7 Validación por juicio de expertos	95
Anexo 8 Dictamen final de Revisor	98
Anexo 9 Acta de sustentación	99
Anexo 10 Otros de acuerdo al nivel y diseño de investigación	100

Índice de tablas

Tabla 1. Cuadro de operacionalizacion de las variables.....	43
Tabla 2. Diagrama de Likert.....	51
Tabla 3. Validacion de expertos.....	51
Tabla 4. Estadístico de fiabilidad. variable independiente.....	53
Tabla 5. Estadístico de fiabilidad. variable dependiente.....	53.
Tabla 6. Liderazgo docente y rendimiento académico.....	57
Tabla 7. Motivación y rendimiento académico.....	58
Tabla 8. Estimulación Intelectual y rendimiento académico.....	60
Tabla 9. Consideración Individual y rendimiento académico.....	61
Tabla 10 Prueba de Normalidad.....	64
Tabla 11. Prueba de Hipótesis general.....	65
Tabla 12. Prueba de hipótesis especifica 1.....	66
Tabla 13. Prueba de Hipótesis Especifica 2.....	68
Tabla 14. Prueba de Hipótesis Especifica 3.....	69

Índice de figuras

Figura 1. Liderazgo docente y rendimiento académico.....	59
Figura 2. Motivación y rendimiento académico... ..	60
Figura 3. Estimulación Intelectual y rendimiento académico.....	62
Figura 4. Consideración Individual y rendimiento académico.....	64

RESUMEN

El trabajo de investigación desarrollado: El liderazgo docente y el rendimiento académico de los cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, Lima 2025 tiene como objetivo determinar de qué manera el liderazgo docente influye en el rendimiento académico de los cadetes teniendo en consideración que los cadetes más antiguos de material de guerra son el reflejo de formación de los cadetes de año inferior. El liderazgo docente, desempeña un papel fundamental en la conducción de las clases, por cuanto es el docente quien mantiene un contacto con los cadetes durante el proceso de enseñanza. En las organizaciones los líderes no nacen, si no que van desarrollando ciertas cualidades y habilidades para la conducción de hombres. Cuando en una organización los miembros del equipo cuentan con el apoyo y la confianza necesaria para poder desarrollar su potencial se sienten empoderados en la organización para poder brindar todo de ellos mismos. La investigación efectuada fue básica, enfoque cuantitativo mediante la recolección de información de datos numéricos. Diseño no experimental de corte transversal porque la investigación no alteró ni manipuló las variables, alcance descriptivo correlacional mediante una descripción detallada de los hechos a través de las variables y se buscó una correlación o asociación entre las variables, como técnica de recolección de información se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario mediante 24 preguntas cerradas, claras, concretas y precisas, con una población compuesta de 49 cadetes de Material de Guerra y una muestra con la misma cantidad de la población por ser pequeña, con un valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.932 manifestando que existe una correlación muy alta entre ambas variables y un nivel de significancia menor <0.00 siendo menor al establecido <0.05 aceptándose la hipótesis de investigación.

Palabras clave: Liderazgo docente, rendimiento académico, motivación, estimulación intelectual, consideración individual

ABSTRACT

The research developed: Teacher Leadership and the Academic Performance of the War Material Cadets of the Chorrillos Military School "CFB", Lima 2025 aims to determine how teacher leadership influences the academic performance of cadets, taking into account that the most senior war material cadets are the reflection of the training of the lower-year cadets. Teacher leadership plays a fundamental role in the conduct of classes, since it is the teacher who maintains contact with the cadets during the teaching process. In organizations, leaders are not born; rather, they develop certain qualities and skills for leading men. When team members in an organization have the support and confidence necessary to develop their potential, they feel empowered within the organization to be able to give their all. The research carried out was basic, with a quantitative approach through the collection of numerical data. Non-experimental cross-sectional design because the research did not alter or manipulate the variables, descriptive correlational scope through a detailed description of the facts through the variables and a correlation or association between the variables was sought, as a technique for collecting information the survey was used and as an instrument the questionnaire through 24 closed, clear, concrete and precise questions, with a population composed of 49 War Material cadets and a sample with the same amount of the population because it was small, with a value of Spearman's Rho correlation coefficient of 0.932 showing that there is a very high correlation between both variables and a level of significance less <0.00 being less than the established <0.05 accepting the research hypothesis.

Keywords: Teaching leadership, academic performance, motivation, intellectual stimulation, individual consideration.

INTRODUCCIÓN

El trabajo desarrollado: El liderazgo docente y el rendimiento académico de los cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, Lima 2025 tiene como objetivo de estudio determinar la importancia que tiene el liderazgo docente en el rendimiento académico de los cadetes, teniendo en consideración que un buen liderazgo está situado dentro del corazón de una educación de calidad. En el mundo actual hablar de liderazgo es hablar de hombres forjados para guiar y conducir el destino de hombres guiados por el firme convencimiento del cumplimiento del deber. El liderazgo constituye el segundo factor más importante para poder explicar los resultados de un aprendizaje de calidad. Los líderes dentro de todos los niveles constituyen personas muy importantes que están dentro de la escuela como los que se encuentran fuera de ella, como por ejemplo los supervisores, los mandos intermedios, así como los que se encuentran fuera de los sistemas educativos, en el estado o los que trabajan en la supervisión y control. El liderazgo docente y el rendimiento académico son estudiados ampliamente por muchísimos autores. Según (Boyacá, 2022) en su libro “Liderazgo en las organizaciones” nos habla de cómo analizó los estilos y las habilidades del liderazgo y como tienden a influir en la eficacia organizacional a la vez con el desempeño de los colaboradores.

Los investigadores, sentaron una base para las futuras investigaciones debido a la importancia que tiene el liderazgo para el crecimiento y desarrollo profesional en las organizaciones. Para que las grandes cadenas de supermercados en el país y a nivel mundial puedan seguir creciendo y generando fidelidad en los clientes, dependerá mucho de la manera en la que los gerentes y jefes de áreas utilizan correctamente el liderazgo hacia sus colaboradores. Existen diversos tipos de liderazgos correctos que permiten que los colaboradores desarrollen mejor sus funciones. Por eso en esta investigación se abordó dos temas muy importantes, que son el liderazgo docente y el rendimiento académico dentro de nuestra alma mater con el objetivo de determinar su relación de ambas variables, debido que, en los últimos meses en los reportes estadísticos del departamento de educación, el rendimiento académico de los cadetes disminuyó considerablemente.

Los cadetes, dentro de su formación castrense, necesitan que la dirección de la Escuela les brinde mayor responsabilidad de acuerdo al grado que ostentan, es decir en la conducción de los cadetes de años inferiores dentro de las normas dispuestas por el comando de la Escuela, así como también una comunicación fluida con los jefes de año, jefe de batallón a fin de que estén enterados de las disposiciones dadas por el Comando Institucional. Deben examinarse los factores externos que influyen directamente en la formación académica como por ejemplo podemos mencionar las condiciones sociales propias de los cadetes, culturales y el estado para tener en consideración como influyen en un liderazgo eficaz, así como las condiciones políticas de cada estado que pueden influir para poder desarrollar las habilidades de un buen líder en varios contextos.

Los investigadores, en cumplimiento a las normas y disposiciones de la Escuela Militar, se elaboró el trabajo de investigación en Capítulos y Sub Capítulos de acuerdo a la guía metodológica dispuesta por la dirección de la Escuela. Se desarrolló el trabajo de investigación de acuerdo al siguiente detalle:

En el Capítulo I se desarrolló el planteamiento del problema conteniendo la situación problemática, de limitaciones de la investigación, formulación de los problemas, objetivos, justificación, importancia y limitaciones de estudio.

En el Capítulo II se desarrolló el Marco teórico de la investigación, conteniendo los antecedentes de estudio, bases teóricas, dimensiones de las variables, marco conceptual y la operacionalización de las variables.

En el Capítulo III se desarrolló el Marco metodológico donde se detalló los análisis efectuados, las técnicas y los instrumentos que fueron utilizados para realizar la investigación; así mismo se tuvo en consideración el enfoque, tipo, nivel o alcance, población y muestra, técnica de recolección de datos, validez del instrumento, confiabilidad y aspectos éticos de la investigación.

En el Capítulo IV, se realizó el análisis y presentación de resultados, desarrollándose el análisis descriptivo con los objetivos de la investigación y el análisis inferencial con las hipótesis de estudio.

En el Capítulo V, se desarrolló las discusiones de los resultados de la investigación en comparación con los antecedentes de la investigación.

Finalizando en las conclusiones, recomendaciones, anexos y aspectos doctrinarios.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción problemática

En el ámbito internacional, según los estudios realizados por Laica, (2018) manifestaba que el liderazgo influye de manera directa en la formación académica de los alumnos de la universidad pública en el Ecuador, basado fundamentalmente en un liderazgo eficaz, donde los estudiantes participan en la toma de decisiones, porque ellos mismos son los afectados, razón por la cual con la finalidad de crear un efecto multiplicador se convocó a los estudiantes líderes de las agrupaciones estudiantiles como parte del proceso de toma de decisiones en mejoras del sistema educativo. El estilo de liderazgo es fundamental en el desarrollo de las organizaciones, lo que se asocia a una administración positiva que prioriza tanto el bienestar del colaborador, como productividad.

En Chile, el liderazgo docente viene tomando demasiada significancia durante los últimos años, evidenciándose con los resultados obtenidos mediante la indagación en los diferentes centros educativos a nivel nacional y global, donde el estado mediante las políticas educacionales dictadas al respecto cumple un rol fundamental. Existen centros educativos que no disponen de las herramientas tecnológicas que faciliten los procesos de enseñanza aprendizaje, razón por la cual es deber del estado de disponer la atención de forma inmediata atender las necesidades de los centros educativos de bajo nivel socioeconómico. (Weinstein et.al, 2019)

En Colombia, el liderazgo docente constituye un elemento primordial para las actividades educativas sean sostenibles, donde se busca fortalecer de manera sistemática el sentido formativo de los estudiantes en todos los niveles educacionales, la misma que ocasiona que las autoridades educativas estén a la altura de las necesidades de la educación, es decir individuos altamente preparados y entrenados para poder dirigir y guiar la educación en el país, con la finalidad de mejorar la educación con una calidad de acuerdo a los estándares internacionales y un desarrollo integral en los niveles educacionales. (Ortega et.al, 2022).

En el ámbito nacional, de acuerdo a lo manifestado por (Quiñones. 2020) el liderazgo docente pone de manifiesto la reflexión que se tiene que hacer con los jóvenes estudiantes de los diferentes centros de educación, concernientes a la formación básica como futuros líderes. En el Perú se necesita un liderazgo participativo que influya de manera notable en el compromiso y rendimiento de los colaboradores en las diferentes organizaciones del Perú. Dada la importancia que tiene el liderazgo en las organizaciones para un eficiente rendimiento laboral, se sugiere llevar a cabo una investigación que examine cómo los estilos de liderazgo influyen en el desempeño de los trabajadores en compañías del sector. Se emplearán técnicas cuantitativas para recolectar información y se anticipa que los hallazgos favorezcan la creación de estrategias de liderazgo más eficaces.

Según (Broncano et.al.,2021) definía sobre un mal o deficiente uso del liderazgo , el mismo que conlleva al mal desempeño de los colaboradores, puesto que los colaboradores no están o se sienten tranquilos en el espacio laboral en el que se encuentran, debido que no tienen el valor para poder expresarse y dar sus opiniones hacia sus superiores, también hay un inexistente reconocimiento laboral por las tareas o funciones que se desempeña, y a esto se le puede agregar una manera incorrecta de dirección como el mal trato hacia el personal cuando no se realizan las tareas asignadas. Por ejemplo, podemos mencionar los diferentes centros de educación en los diferentes niveles académicos que forman parte del sistema educativo en el Perú, donde tienen como misión ofrecer una educación de calidad que favorezca un rendimiento académico óptimo de sus estudiantes. En un entorno mundial y de intensa competencia educativa, las instituciones enfrentan el reto de balancear el liderazgo con el rendimiento laboral de sus empleados. Si esta relación no se sincroniza correctamente, genera desmotivación y, en la situación más severa, el desplome de la organización, generando pérdidas enormes, lo que podría desembocar en la quiebra de esta y causar desempleo. Así pues, resulta vital determinar cómo los diferentes estilos de liderazgo que en adelante se denominará (EL) pueden potenciar el desempeño laboral que en adelante se denominará (DL) de los trabajadores en una entidad, asegurando de esta forma el triunfo y la continuidad de las operaciones. El liderazgo organizacional representa un factor crítico que impacta en las actitudes de los participantes en la organización. Este análisis se enfoca en la conexión entre el rendimiento laboral y el liderazgo en empresas de varios sectores. El objetivo es comprenderlo cómo diversos tipos de liderazgos.

Por tratarse de un tema en vigencia, Escandon & Hurtado, (2016) definía que el liderazgo en las organizaciones determina un eficiente desarrollo profesional de los colaboradores y cómo este desarrollo, a su vez, incide en la eficacia. Se ha reconocido un liderazgo eficaz como un elemento crucial que puede inspirar a los trabajadores y potenciar su rendimiento. Hay diversas teorías que conceptualizan los estilos de liderazgo y otras que se basan en sus características esenciales, las mismas que pueden ser divididas en dos: Las de los rasgos puntuales y las conductuales, la primera teoría manifiesta que el líder nace no se hace, tiene características propias de su gene como la inteligencia, intuición, capacidad de previsión, mientras que la otra teoría se centra en la forma del comportamiento en analizar la conducta del líder. El liderazgo es una visión de las teorías organizacionales, donde nos pone de manifiesto que el liderazgo dentro de las organizaciones es dependiente de la existencia y coexistencia de muchos factores como la comunicación, motivación, autoridad, poder y entre otros elementos más que le dan vida, presencia a todo tipo de organizaciones que hay de esa manera contribuyen a su permanencia.

En nuestra Escuela Militar de Chorrillos, de acuerdo a los datos proporcionados por el departamento de evaluación del docente y en base a cifras estadísticas, como por ejemplo un 25% de los docentes durante los últimos años del 2022-2025 los cadetes calificaron con una nota de 12, resultando desaprobatoria para los docentes, la cual fue obtenida al recibir como respuesta que los docentes académicos, particularmente civiles no tiene un liderazgo acentuado en los salones de clases, permitiendo o siendo permisivos que los cadetes desvíen su atención y no se encuentren pendientes de sus clases. En la asignación de los puestos administrativos son asumidos por personal de mayor graduación, con amplios conocimientos en el puesto asumido sin embargo carecen de liderazgo para asumir los puestos de mayor responsabilidad educativa, tanto a nivel administrativa como pedagógico. En la encuesta realizada al personal de cadetes de Material de Guerra, se puede determinar que el personal de instructores militares y civiles no disponen de planes estratégicos, las herramientas de gestión diseñadas para el desarrollo del programa académico, fueron elaboradas por docentes contratados, donde algunos planes no están de acuerdo a la realidad institucional propia de la Escuela simplemente porque no conocen a detalle el funcionamiento interno de la Escuela.

Esta situación preocupante, la elaboración de los sílabos debe ser de acuerdo a la malla curricular con cursos actualizados, dándoles mayor importancia a los cursos netamente de la especialidad. Por ejemplo, el Curso de Control Patrimonial tiene 48 horas académicas resultando insuficiente por la cantidad de información que se maneja en dicho curso, en los procesos de alta, baja, cambio de responsabilidad, procesos de relevo, inventarios. Razón por la cual es necesario tener autoridades civiles y militares encargados de la preparación y conducción del sistema educativo en nuestra alma mater con altos niveles de preparación y actualización constante; así como líderes pedagógicos, para desarrollar una buena educación. El liderazgo docente es esencial para poder dirigir, es cumplir con los objetivos trazados desde el inicio de las labores académicas. El liderazgo es fundamental en el desarrollo de las actividades académicas realizadas, toda vez que mediante la conducción de la instrucción a los cadetes se puede realizar una interacción que facilite una mayor comprensión de los conocimientos. Siendo los líderes los conductores y guías de las actividades a realizar en el logro de las metas institucionales.

Como consecuencia de la situación problemática, los investigadores desarrollaron el trabajo de investigación a fin de poder dar solución al problema en estudio y contribuir a mejorar el desempeño académico de los cadetes, los cuales vienen decayendo durante los últimos años como consecuencia de una mala praxis en el liderazgo pedagógico de los jefes de departamento o área académica.

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación Espacial

El trabajo se desarrolló en la Escuela Militar de Chorrillos, sito en la Av. Escuela Militar s/n, distrito de Chorrillos, provincia de Lima departamento de Lima. En esta área geográfica los investigadores desarrollaron la investigación con el único propósito de solucionar la realidad problemática y contribuir en la formación académica de los cadetes de nuestra alma mater.

1.2.2 Delimitación Temporal

En consideración a la calendarización del departamento de investigación de la Escuela Militar de Chorrillos, los investigadores diseñaron un cronograma estructural durante los meses de Marzo - Noviembre AF-2025. Se tomó en consideración la guía

metodológica proporcionada por el departamento de investigación para los Capítulos y Sub Capítulos del trabajo investigativo.

1.2.3. Delimitación Teórica.

En la delimitación conceptual o teórica los investigadores tuvieron en consideración las definiciones conceptuales de las variables y demás conceptualizaciones doctrinarias necesarias para el desarrollo del tema en investigación:

Liderazgo: Según (Boyacá, 2022) argumentó que el liderazgo se considera uno de los fenómenos más estudiados, pero es el más difícil de entender porque se ve como un proceso más que como un conjunto de comportamientos individuales.

Rendimiento académico: El rendimiento académico, está referido al logro de los objetivos de una manera satisfactoria, una evaluación constante de los conocimientos que fueron adquiridos durante la formación académica, al logro de las satisfacciones que fueron logradas por los estudiantes durante el año académico. (Sánchez .et, al, 2022).

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 Problema general

¿De qué manera el Liderazgo docente se relaciona con el rendimiento académico de los cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, Lima 2025?

1.3.2 Problemas específicos

PE1: ¿De qué manera la motivación se relaciona con el rendimiento académico de los cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos,” CFB”, Lima 2025?

PE2: ¿De qué manera la estimulación intelectual se relaciona con el rendimiento académico de los cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB”, Lima 2025?

PE3: ¿De qué manera la consideración individual se relaciona con el rendimiento académico de los cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos,” CFB”, Lima 2025?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo General

OG: Determinar si el liderazgo docente se relaciona con el rendimiento académico de los cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos” CFB”, Lima 2025.

1.4.2 Objetivos Específicos

OE1: Determinar si la motivación se relaciona con el rendimiento académico de los cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos” CFB”, Lima 2025

OE2: Determinar si la estimulación intelectual se relaciona con el rendimiento académico de los cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, Lima 2025.

OE3: Determinar si la consideración individual se relaciona con el rendimiento académico de los cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, Lima 2025.

1.5 Justificación e Importancia de la Investigación

El trabajo desarrollado, aportará a los cadetes futuros investigadores, nuevas conceptualizaciones doctrinarias para comprender el liderazgo docente y su puesta en práctica aplicando el don de mando al personal de subordinados repercutiendo notablemente en su rendimiento académico. Este proceso debe ser llevado conjuntamente con el departamento de educación de la Escuela donde se debe programar en la malla curricular programas de liderazgo teniendo en consideración que los cadetes se encuentran próximos a egresar y se desempeñarán en las unidades como conductores y formadores de hombres. El liderazgo permite que los futuros oficiales puedan ejercitar y conocer la importancia de una adecuada conducción de hombres donde radica la importancia y la esencia de un líder, el saber lidiar frente a los retos que exige el desafío constante de un mundo cada vez más cambiante con procesos sociales complejos.

El liderazgo docente en las organizaciones, permite la sostenibilidad y supervivencia, porque es el individuo que guía, dirige y motiva al personal de subordinados con la finalidad de realizar actividades y tareas para el logro de los objetivos y metas institucionales, necesitándose líderes completamente entrenados, capacitados para la resolución de los conflictos, trabajo en equipo y poder adaptarse rápidamente a los cambios que puedan producirse en un entorno cada vez más competitivo.

1.6 Limitaciones de la investigación

Para el desarrollo del tema de investigación no se encontraron problemas en la población en estudio, tamaño de la muestra, sesgo en la selección de la información, recolección de datos para los análisis inferenciales y descriptivo, Es decir, no se encontraron obstáculos para alcanzar los objetivos previstos. Sin embargo, los investigadores encontraron limitaciones propias durante el desarrollo del trabajo, las cuales fueron las siguientes:

- No se dispone de una biblioteca adecuada en la Escuela Militar de Chorrillos con fuentes bibliográficas que faciliten la obtención de información.
- No se dispone de estudio obligatorio en la noche y/o algunas veces son restringidos por el servicio de día, dificultando el avance del trabajo de investigación.
- No se dispone de salidas extraordinarias para los investigadores para la búsqueda de información que faciliten el avance del trabajo de investigación.
- Las actividades administrativas propias de la Escuela, en algunos casos ocasiona que las clases sean suspendidas, no volviéndose a recuperar las horas en su totalidad.
- Los gastos del desarrollo del trabajo de investigación fueron asumidos por los investigadores, ocasionando algunos retrasos en el avance por temas estrictamente económicos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Román (2022) en su tesis de maestría para optar el grado de maestro en gestión del talento humano, tuvo como objetivo de estudio determinar de qué manera los estilos de liderazgo influyen en las organizaciones departamentales, se espera que a través de esta investigación se ayude y mejore el control de las personas y fortalecer las relaciones con los miembros a través de una serie de referencias, gana talentos para un mejor desempeño. Las organizaciones desarrollan e implementan modelos de control durante todo el proceso, el personal debe preparar procedimientos basados en sus necesidades, formularios de control integral de personal. La organización es capaz de realizar plenamente sus actividades y establecer responsabilidad del personal de todas las áreas de proporcionar información útil y si es necesario, determinar medidas de seguimiento y autocontrol y objetivos de participación. Cumplir con las funciones comerciales, es por ello que este trabajo de investigación intenta brindar en la medida de lo posible una solución alternativa clara a los problemas de control de personal. La investigación fue básica, , nivel descriptivo correlacional porque se realizó una descripción detallada de la situación problemática y se buscó la correlación entre las variables.

El estudio adoptó un enfoque cualitativo-cuantitativo con un paradigma crítico, esto nos permite verificar la realidad de las suscripciones comerciales mediante: Observar, explorar la aplicación del modelo de control humano que permite mejorar el cumplimiento de los objetivos de la agencia.

Para concluir, la investigadora determina que la realización de una buena consolidación del liderazgo, se debe acceder a planes de formación integral a fin de promover y fortalecer el liderazgo a los jefes departamentales mejorando las relaciones con el personal subordinado y lograr un mejor desempeño laboral en beneficio de las organizaciones.

Ascencio et. al (2022), en su artículo científico publicado en el Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río, tuvo como objetivo de estudio determinar de qué manera el liderazgo tiene una influencia en el personal para el

cumplimiento de metas en la organización, además cuando definimos liderazgo, nos encontramos con que estamos hablando de la capacidad (que puede ser innata o no en las personas) de influir en el comportamiento de los demás para hacer lo que el líder quiere que hagan en su equipo. El liderazgo tampoco es lo mismo en todas las organizaciones o en todas las situaciones, por ejemplo, si el liderazgo utilizado por un oficial naval no es probable que sea el mismo liderazgo utilizado por un maestro de aula; Aunque en teoría las habilidades suelen tener el mismo propósito, en la práctica es difícil para todos los gerentes lograrlo de la misma manera. Entonces nos preguntamos: ¿Cómo se sienten estos líderes al respecto? ¿La forma de liderazgo está directamente relacionada con el logro de objetivos, pero hay otra cosa que debe abordarse: por qué es realmente importante el liderazgo? ¿Los grupos necesitan un líder que guíe sus acciones o lo necesitamos simplemente por costumbre? Luego identifican las formas en que ciertos estilos de liderazgo afectan directa o indirectamente el logro de metas y las formas en que esto afecta a las personas. Los tipos de liderazgo que fluyen en las organizaciones normalmente son autocrático, participativo, democrático y liberal, cada uno con sus distintas maneras de influencia en el personal que dirige.

Díaz & Díaz (2021), en su trabajo de investigación, tuvo como objetivo: investigar las conductas de liderazgo de algunos coordinadores académicos y su relación con la efectividad organizacional en una institución educativa. El método que utilizó fue cuantitativo y escalado con una muestra de 82 colaboradores que fueron sometidos a un cuestionario sobre liderazgo multivariado para evaluar las competencias de 12 coordinadores académicos. Dando como resultado que la adopción de estilos de liderazgo transaccional y transformacional estuvo parcialmente relacionada con las percepciones de los docentes sobre la efectividad organizacional de los facilitadores. El liderazgo pasivo está relacionado negativamente con las percepciones de eficacia organizacional. Valor: Aplicación del modelo de gestión organizacional al contexto educativo mexicano. Limitaciones del estudio: análisis de una institución educativa.

Para concluir, los investigadores determinan que se pueden desplegar comportamientos de liderazgo específicos entre los coordinadores académicos para aumentar su efectividad organizacional.

Contreras (2021), en su tesis de grado, tuvo como objetivo de estudio determinar como la gestión de personal incluye todas las decisiones que contribuyen al bienestar

de los empleados. Las personas de la organización y cómo ayuda a alcanzar los objetivos organizar. Hoy en día, los empleados son considerados el activo más valioso para lograr los objetivos organizacionales, mediante este estudio tiene como objetivo principal las herramientas de trabajo para crear liderazgo de personas en gestión y competencia y reconocimiento a la labor del jefe del departamento de la Maestría – Departamento de Mecánica, Departamento de Obras Públicas. Mediante el método de investigación cualitativa aporta unos resultados que los jefes de departamento de la Maestría solicitaron reforzar manejo, ya que la erosión de esta práctica es evidente, afectando afectan directamente, aunque en menor medida, el trabajo de sus directivos y empleados. Hasta cierto punto, tienen sentido común sobre la gestión de equipos y la resolución de problemas y/o conflicto causado por la experiencia laboral, ocasionalmente utilizado como herramientas necesarias para fortalecer e impulsar el desarrollo del trabajo para alcanzar las metas y objetivos de la organización.

Alcázar (2020), en su trabajo de tesis, publicado en la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno, tuvo como objetivo de estudio dar a conocer el estilo de Liderazgo y el Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional. Este trabajo tiene como propósito realizar una revisión bibliográfica para descubrir los mecanismos a través de los cuales los comportamientos de liderazgo transformacional influyen en el compromiso organizacional. La primera fase introduce el desarrollo de la teoría de la gestión, enfatizando la importancia de las teorías contemporáneas, especialmente la teoría de la gestión transformacional; luego se enfatiza la importancia del compromiso organizacional y finalmente se destaca su relación con la gestión transformacional. Llega al desenlace que, según la teoría del comportamiento, los directivos están estructurados y orientados a las personas. Generalmente, estos líderes logran los mejores resultados, al poder guiar y conducir al personal de subordinados dentro de los lineamientos establecidos. La investigación fue básica mediante la recolección de información de fuentes de estudio con la finalidad de ampliar sus conocimientos profesionales, diseño no experimental de corte transversal, alcance descriptivo correlacional porque se realizó una descripción específica de los hechos y se buscó la asociación entre las variables. Un aspecto importante a destacar es que estas teorías conductuales no toman en cuenta las situaciones o eventos en los que se desea implementar el liderazgo, reduciendo su influencia en su efectividad.

Como conclusión, el investigador manifiesta que la teoría de la contingencia sugiere que la eficacia de un líder depende de la situación, lo que se refleja en variables tales como la relación entre el líder y los miembros, la estructura de la tarea o el poder posicional.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Galdós & Sánchez (2021), en su tesis para optar el grado académico de doctor, tuvo como objetivo de estudio. Determinar la relación que existe entre las variables en estudio, El liderazgo es la capacidad que tienen determinados individuos para guiar, conducir, trabajo en equipo del personal de subordinados para el logro de los objetivos organizacionales, donde implica que este personal pueda cumplir eficientemente con las labores encomendadas. En este proceso debe adquirirse ciertas habilidades comunicacionales, sociales, inteligencia emocional que faciliten esta interacción entre las partes para poder moverse dentro de su entorno. La investigación fue básica porque el investigador solo busco conocimientos doctrinarios para profundizar en el tema de estudio, diseño no experimental de corte transversal porque en la investigación efectuada no se alteró ni manipulo las variables, nivel descriptivo correlacionar, es decir se procedió a realizar una descripción sistemática y específica de la situación a través de las variables, se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario, con una población de estudio de 105 docentes y una muestra representativa de la población de 84 docentes.

Para concluir, los investigadores mediante los resultados obtenidos con un coeficiente de Spearman Rho de 0,653 manifestó que existe una correlación positiva y moderada entre el liderazgo transformativo y las habilidades blandas y con el nivel de significancia de 0,000 siendo menor a <0.05 , se opta por aceptar la hipótesis alterna de estudio.

Suarez & Vila (2021), en su trabajo de investigación para optar el grado académico de licenciado en Ciencias Militares, publicado en la Escuela Militar de Chorrillos, tuvo como objetivo de estudio determinar la relación que existe entre el liderazgo efectivo y la formación militar que realizan a los cadetes de Infantería. En todo proceso de aprendizaje se necesita de líderes que sepan motivar, guiar y conducir al personal subordinado para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. En nuestra alma mater es necesario que los instructores militares hagan un buen uso de las

estrategias y métodos de aprendizaje que permitan que los jóvenes cadetes puedan asimilar los conocimientos necesarios para su correcta formación militar. El enfoque fue cuantitativo mediante la recolección de datos numéricos que permitan realizar los análisis respectivos, nivel descriptivo correlacional, donde se realizó una descripción de los hechos, investigación básica porque solamente los investigadores recolectaron información para ampliar su bagaje cultural y puedan desarrollar el tema de estudio, se utilizó la encuesta y el cuestionario como instrumento de medición, con preguntas sencillas para que sean resueltas en el tiempo previsto, diseño no experimental de corte transversal, porque en la investigación se estudiaron las variables como se presentaron no modificándolas. Con una población compuesta por 373 cadetes de Infantería y una muestra de 189 cadetes.

Para concluir, los investigadores manifestaron que el liderazgo de los instructores tiene una relación directa y positiva con la formación militar en los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos.

Arroyo (2021) en su trabajo de maestría, publicado en la Escuela Superior de Guerra del Ejército, tuvo como objetivo de estudio, desarrollar las estrategias que sean necesarias para fortalecer el liderazgo en la toma de decisiones de las Grandes Unidades de Combate a fin de que se pueda cumplir la misión asignada en los tiempos y plazos previstos, la metodología que se aplicó fue cualitativa, teórico-empírico, epistemológico-hermenéutico-interpretativo, fenomenológico, y se realizó una encuesta a un grupo muestral de líderes de las Unidades encuestadas. La encuesta permitió que se pueda recolectar la información aplicándose entrevistas directas con preguntas elaboradas cortas precisas y concretas relacionadas al tema de investigación.

Para concluir, los hallazgos que encontrados durante el proceso de análisis permitieron que el investigador determine la importancia que tiene desarrollar estrategias que permitan fortalecer un liderazgo acentuado en las Grandes Unidades de Combate, contextualizándose en una superación académica y militar continua que exige hombres preparados y entrenados donde emerge las fortalezas de los líderes en el mediano y largo plazo.

Arce et al. (2021) en su tesis de maestría, publicado en la Escuela Superior de Guerra del Ejército., tuvo como objetivo de estudio determinar las características del liderazgo organizacional del ejército en el VRAEM en el contexto de la cuarta

generación de guerra. Dentro del contexto metodológico se utilizó un enfoque cualitativo, toques empíricos, una lógica explicativa para poder realizar la interpretación de los resultados obtenidos, como técnica de recopilación de datos se utilizó la entrevista a líderes que hayan trabajado en la zona del VRAEM y como instrumento el cuestionario realizándose la formulación de 3 cuestionarios con preguntas claras y simples, siendo estructuradas desde lo más simple a lo más complejo. Los líderes en las organizaciones deben ser capaces de guiar a un grupo humano, monitorearlo, trabajo en equipo reducir las discordias son desacuerdos que puedan existir, manejo de los conflictos existentes a fin de que el personal de subordinado tenga amplia libertad para el ejercicio de sus funciones, las organizaciones deben tener personal con mente aguda que le permitan poder desempeñarse en forma crítica y analítica en el desarrollo de sus funciones organizacionales. Las organizaciones tienen mentes agudas.

Para concluir, los investigadores , determinan que el liderazgo organizacional que los militares utilizan en el VRAEM es aplicado mediante diferentes métodos así mismo en lo concerniente al líder transformacional no es muy utilizado en la zona del VRAEM, siendo necesario darle un mayor impulso, porque este tipo de liderazgo genera mayor aceptación, motivación entre el personal militar y genera un adecuado ambiente de trabajo positivo, generando un cambio en la cultura organizacional del personal militar.

Cabrera (2019) en su tesis para optar el grado de maestro, publicado en la Universidad Privada del Norte, tuvo como objetivo de estudio determinar porque debido a la complejidad de las organizaciones, las relaciones interpersonales, los grupos de trabajo, un liderazgo eficaz y los cambios en las organizaciones cobran cada vez más importancia. El reconocimiento global de la importancia de desarrollar las habilidades que tienen, los gerentes en las organizaciones están estrechamente relacionados con su necesidad de adquirir y retener empleados y gerentes de alto desempeño. Se trata de evaluar a las personas de la organización y dotarlas de las herramientas adecuadas que les permitan realizar su trabajo con eficacia y eficiencia con el objetivo de alcanzar las metas trazadas en el tiempo estipulado. Es importante determinar que el liderazgo es fundamental en las organizaciones, que permite guiar, conducir a los subordinados hacia el cumplimiento de ellos objetivos institucionales. Al finalizar la investigación

concluyen que el estilo de liderazgo de los ejecutivos de la Empresa Contratista Minera Cajamarca en el año 2019 es un estilo de liderazgo autocrático porque son impulsivos cuando preguntan u ordenan algo a sus socios de negocios y se comunican con sus socios de negocios. Solo cuando se trata de trabajo, es decir, no les interesa entablar una relación de amistad, se impacientan con las personas que no marchan al ritmo de su propio tambor.

Asimismo, los directivos toman todas las decisiones de la empresa y rara vez escuchan a sus empleados, y cuando lo hacen, hacen lo que quieren tienen la intención de hacerlo. La investigación efectuada fue básica mediante la búsqueda de información para ampliar los conocimientos del investigador, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional. El investigador realizó una descripción de los hechos conforme se progresaba en el estudio del problema, consistente en evaluar el desempeño de los empleados de una empresa contratista.

Los empleados no se sentían motivados porque los gerentes no recompensaban sus esfuerzos y tenían un mal estilo de gestión. En todas las organizaciones los colaboradores deben ser partícipes de la toma de decisiones; a fin de que sus sugerencias sean escuchadas en consideración que son los que trabajan directamente en los procesos productivos, Del estudio efectuada, se pudo comprobar que no existe una motivación de los colaboradores con la empresa, por cuanto no son tomados en consideración en las decisiones que puedan tomarse las cuales afectan considerablemente al personal de colaboradores. Debe realizarse un estudio profundo de las acciones a realizarse a fin de considerar los aspectos negativos que vienen influyendo en la empresa minera,

Para concluir, el investigador manifiesta que son muchas las decisiones conceptuales de liderazgo, así como también los diferentes tipos de liderazgo que han sido considerados. Sin embargo, cabe destacar la importancia que tiene la definición teórica de liderazgo y estilos de liderazgo de Kurt Lewin, en razón de que fue uno de los pioneros en estudiar el liderazgo en la psicología social.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Liderazgo Docente

Definición

El concepto de liderazgo se propuso originalmente de forma aislada, basándose en la teoría de los rasgos. Según Yukl (2002) en la teoría de los rasgos se puede determinar qué tipo de persona es la más idónea para ocupar determinado puesto dentro de un liderazgo, pero no nos indica si el líder será exitoso o no. Sin embargo, en esta teoría ya se proponen algunos rasgos característicos que debe tener el líder, que se encuentran íntimamente relacionados con un liderazgo efectivo: Como, por ejemplo, tolerancia al estrés, niveles de energía altos, capaces de soportar grandes fatigas, integridad, responsabilidad. Con el tiempo, estos estudios se centraron no sólo en el líder, sino también en sus seguidores, su propio entorno y su cultura organizacional. Entonces, cuando hablamos de liderazgo, no se trata sólo de cualidades personales, sino también de dinámicas globales, que son muy complejas y muy importantes desde un punto de vista social estratégico (Avanecer, 2015).

Se considera que el liderazgo influye en el comportamiento y las actividades conductuales en grupos organizados destinados a lograr que los seguidores se comporten de la manera deseada e influyen en los procesos de comunicación para lograr objetivos específicos. Es muy difícil definir el término gestión porque se toma del vocabulario cotidiano y conlleva connotaciones extrañas, lo que resulta en una confusión de significado. Durante los últimos cinco años, investigadores y académicos han clasificado el concepto de liderazgo de diferentes maneras basándose en opiniones personales e intereses de investigación.

Según (Boyacá, 2022) argumentó que el liderazgo se considera uno de los fenómenos más estudiados, pero es el más difícil de entender porque se ve como un proceso más que como un conjunto de comportamientos individuales. Pero los investigadores que han estudiado este fenómeno a lo largo del tiempo han proporcionado algunas definiciones importantes de liderazgo. El liderazgo es un concepto mítico, uno de los problemas más antiguos del mundo y uno de los temas que preocupa al mundo hoy en día, el concepto más teórico y discutido ha crecido rápidamente en los últimos años. Las investigaciones de algunos autores sugieren que es más interdisciplinario.

Según (Valdez, 2022) el liderazgo puede ser una competencia que se puede aprender y desarrollar o puede ser una propiedad personal. El liderazgo se forma a partir de diversas habilidades y destrezas que los individuos adquieren durante sus estudios y docencia en el Centro de Alto Nivel. Por ello, en las últimas décadas han surgido varios centros especializados que ofrecen cursos para fortalecer y/o aprender a convertirse en buenos líderes y dar la oportunidad de desarrollar estas habilidades. El liderazgo es en realidad una práctica primaria que generalmente requiere responsabilidad, autoridad y delegación de autoridad. Creía que el propósito principal de un líder es guiar, dirigir y persuadir a sus seguidores para que alcancen metas y objetivos personales y organizacionales.

El liderazgo es en realidad uno de los fenómenos más estudiados, pero menos comprendidos, en la Tierra. (Boyacá, 2022) definió el liderazgo como el proceso mediante el cual líderes y subordinados mejoran mutuamente sus naturalezas morales y motivacionales". Los líderes transformacionales son aquellos que "motivan e inspiran a sus seguidores a lograr resultados extraordinarios y desarrollar habilidades de liderazgo en el proceso". Por tanto, estos líderes facilitan el crecimiento y desarrollo de sus seguidores como líderes. El liderazgo se define conceptualmente como la capacidad que tienen los líderes de poder influir en sus subordinados para que comprendan y acepten las propias acciones. La definición operativa es una evaluación de cómo las acciones de un empleado influyen en la comprensión y aceptación de lo que están haciendo los demás, juicios e indicadores de otros/subordinados (Graen, & Uhl-Bien 1995)

Dimensiones

Según Gómez (2025), en sus conceptualizaciones sobre liderazgo, manifestaba que es el conjunto de las habilidades que permiten que los individuos puedan guiar, motivar inspirar considerar individualmente a los seres humanos para el cumplimiento de los objetivos. Para una mejor contextualización del trabajo investigativo y en referencia a lo manifestado por el autor, los investigadores tuvieron en consideración las siguientes dimensiones de estudio: Motivación, estimulación intelectual y consideración individual.

2.2.1.1 Motivación

Muchos emprendedores piensan que la motivación es un simple problema publicitario o un objetivo sin importancia, pero los buenos líderes se centran en las necesidades humanas. Citado por el autor, Freud sostuvo que todo tipo de conducta es causada por algo y que todas las personas tienen algún incentivo para hacer lo que hacen. Por lo tanto, cuando los empleados están motivados por el deseo, la decepción y el fracaso se pueden evitar si se examinan cuidadosamente las necesidades de cada empleado para centrarse en ellas.

Según (Avenecer, 2015), manifiesta que la autoestima es la verdadera fuente de motivación en la vida porque el amor que el sujeto siente por su vida hace que esa persona viva en ella con cierta actitud. El sujeto está motivado porque se ama a sí mismo, porque se gusta a sí mismo, porque es alégrate por esto. De acuerdo a (Távora, 2018) las motivaciones una serie de acciones e impulsos que son realizados por la dirección de una organización para generar una motivación especial en sus empleados es decir que hacen cosas que creen que satisfarán esos impulsos y harán que los subordinados se comporten de cierta manera.

Según (Vela, 2019), la motivación humana puede ser extremadamente compleja y a veces contradictoria. Una persona puede desear bienes y servicios materiales, así como autoestima, estatus, sensación de logro, etc. "Es la integración de metas y objetivos individuales y generales involucrados en la toma de decisiones organizacionales. Para otros, especialmente la administración, el término se refiere a una serie de esfuerzos para mejorar el desempeño mejorando los procesos de producción.

2.2.1.2 Estimulación intelectual

Mendoza & Ortiz (2006, como se citó en Calvo, 2022) manifiesta que los líderes motivan para que sus subordinados o seguidores piensen en la resolución de los problemas y desarrollen sus propias habilidades. Este estilo es utilizado a menudo. Una pregunta muy común es: ¿A quién vas a conocer? Gorrochotegui. (Como se citó en Calvo, 2022), describe a un líder que fomenta el cambio sus seguidores trabajaron duro y ganaron inteligencia, innovación y ser creativo al cuestionar su trabajo, esta pregunta puede ser a nivel personal, a nivel de grupo también puedes encontrar nuevas formas

de afrontar viejas situaciones (p. 36). Avolio & Bass (2002, como se citó en Arana & Ocampo, 2022).

Un líder transformacional alienta constantemente a sus seguidores a trabajar por objetivos comunes para alcanzarlos, a buscar formas de trabajar basadas en la innovación y la creatividad, a cuestionar por qué se siguen ciertos procedimientos o estándares, a repensar problemas y soluciones, y a transformar viejos o formas de trabajo obsoletas, adoptar nuevas formas de trabajar basadas en la eficiencia. Cabe señalar que los líderes transformacionales no critican ni excluyen ideas que difieren de las propias ideas del líder, porque lo que los líderes están en la búsqueda de subordinados que sean capaces de poder solucionar los problemas que se presentan.

Al respecto mencionamos a Guibert, (2011) (citado por Sotteccani, 2017) Quien ofrece la parte intelectualmente estimulante es capaz de inspirar a sus seguidores un sentido de autonomía y seguridad, cuidándose a sí mismos de tal manera que puedan cuestionar situaciones en lugar de adaptarse, reconocer problemas y ofrecer soluciones creativas. Ser un líder transformacional significa poder comprender las ideas que son expuesta para su procesamiento y análisis y saber articularlas e implementarlas. El autor mencionó que un líder trata de inspirar a sus seguidores a expresar su opinión para que puedan pensar creativamente como un líder porque así podrán afrontar cualquier situación o dificultad que se presente. Con estas cualidades son capaces de comprender y afrontar cualquier proyecto que se les ocurra. Los líderes ayudan a sus seguidores a cuestionar sus formas normales de resolver problemas y a mejorar su enfoque de resolución de problemas, que es la capacidad del líder para resolver problemas.

2.2.1.3 Consideración individual

Según Gorrochotegui (como se citó en Calvo, 2022) sostuvo esta dimensión: Los líderes transformacionales prestan la debida atención a las necesidades individuales de sus seguidores y actúan como mentores para superar esas necesidades. Los líderes demuestran capacidad de respuesta al crear nuevas oportunidades de aprendizaje en una atmósfera de apoyo y al reconocer las diferencias individuales en necesidades y deseos. Las interacciones con los rastreadores son personales. (pág. 35) Álvarez (como se citó en Calvo, 2022), sostuvo que esta dimensión indica que: La relación y comunicación

entre la dirección del decano y el profesorado se realiza de forma personal, teniendo siempre en cuenta los intereses individuales de cada profesorado, y el decano intenta adaptarlos a los objetivos y visión de la institución educativa.

Los líderes transformacionales prestan especial atención a cada seguidor que necesita y quiere alcanzar sus objetivos para seguir creciendo en el ámbito profesional y cuando surgen nuevas oportunidades de aprendizaje, un líder transformacional es también un coach o mentor que utiliza su experiencia, gestión de equipos, creando un ambiente de trabajo basado en el apoyo constante a los integrantes y la supervisión constante de cada integrante individual. Una característica de un líder transformacional que toma en cuenta consideraciones individuales es que entiende que cada seguidor es un mundo diferente y por lo tanto su progreso dependerá del nivel de compromiso de sus seguidores, así como de su capacidad para enfrentar cualquier tipo de problemas y desafíos. Según Avolio & Bass (citado por, Arana & Ocampo, 2022).

Al respecto creemos lo presentado por Bernal (2006) (citado por Sotteccani, 2017), quién nos dice que el líder presta una atención personalizada a cada miembro, trata personalmente a cada subordinado y trata a cada subordinado individualmente para que pueda ganarse una estrecha confianza, descubrir puntos débiles que el líder puede fortalecer y sugerir, sugerir y saber escuchar la opinión de Los subordinados debe sentirse que son valorados y evaluados por el directivo. Cada líder transformacional brinda atención, capacitación y asesoramiento individualizado a cada miembro de su equipo, permitiendo que cada subordinado se sienta seguro y fluya una comunicación fluida en ambas partes. Un líder transformacional es alguien que guía, brinda atención personalizada, trata a cada seguidor según sus necesidades, tiene empatía por cada persona y se compromete a considerar a cada empleado como un individuo, mantenga el objetivo claro.

2.2.2.1. El Rendimiento Académico

Definición

El rendimiento académico, está referido al logro de los objetivos de una manera satisfactoria, una evaluación constante de los conocimientos que fueron adquiridos durante la formación académica, al logro de las satisfacciones que fueron logradas por los estudiantes durante el año académico. (Sánchez et.al, 2022). Se puede aplicar esta

definición a la preparación que tienen los alumnos en los niveles académicos donde se encuentran en su etapa de formación académica, las cuales necesitan evaluadores potenciales que midan el grado de aprendizaje alcanzado. La ONU para el sector Educación, la Ciencia y la Cultura manifiesta que los docentes en los diferentes niveles académicos, deben estar constantemente preparados y entrenados para potenciar el aprendizaje de los educandos.

En Chile, esta definición de la preparación de los docentes se conceptualiza como preparación para la docencia, pero básicamente está enfocado en la preparación adecuada para el desarrollo de las competencias de los estudiantes. Según Manzi et. al (2011, 155). El rendimiento académico incluye la preparación y planificación del plan de estudios, desarrollo de las sesiones de aprendizaje, las asignaturas adecuadas del sistema interculturalidad e inclusivo. Otras definiciones sobre el rendimiento académico se refieren a las tradiciones sociales de determinadas sociedades, culturales relevantes, cuyos contenidos temáticos de los procesos de enseñanza aprendizaje deben estar constantemente actualizados, así como una adecuada selección de los materiales didácticos, estrategias que serán utilizadas durante los procesos de enseñanza y exámenes de aprendizaje para verificar los avances de los estudiantes (MINEDU 2013).

En nuestra Escuela Militar el rendimiento académico, es constantemente evaluado y monitoreado por el departamento de evaluación y estadística con la finalidad de lograr cadetes altamente preparados y entrenados con las calificaciones pertinentes acorde con lo establecido en la SUNEDU en la ley Universitaria. Estas evaluaciones deben ser realizadas por los docentes académicos de acuerdo a los parámetros establecidos por el departamento de evaluación que permitan cumplir con los objetivos educacionales propuestos por la Dirección de la Escuela Militar.

Dimensiones: Según Guillinta (2023) en su trabajo de investigación define una serie de conceptos doctrinarios del liderazgo y el rendimiento académico en la Institución educativa Julio Cesar Tello de la ciudad de Ica a fin de dar solución a la situación problemática. Estas definiciones teóricas permitieron ampliar y profundizar el bagaje cultural del investigador. Los investigadores teniendo en consideración lo manifestado por el autor de la referencia, tuvieron en consideración las siguientes dimensiones: Aprendizaje, enseñanza, participación.

2.2.1.1 Aprendizaje

El aprendizaje está referido a los procesos por medio de la cual las personas adquieren los conocimientos en su etapa formativa, forman conductas y valores pre establecidos en la sociedad donde se desarrollan propias de las experiencias que adquieren en la vida cotidiana. El aprendizaje está conceptualizado al aprender, observar, razonar e instruir los procesos de aprendizaje por medio de la cual los estudiantes van adquiriendo los conocimientos necesarios para el desarrollo académico durante su etapa formativa en todos los niveles educacionales. Estos procesos deben ser desarrollados por docentes altamente capacitados y preparados en materia pedagógica a fin de que los alumnos puedan recibir las instrucciones con métodos didácticos logrando una mayor interacción Docente- Estudiante.

Según (Zambrano et.al, 2022) en las instituciones académicas, los docentes deben estar preparados para responder a las interrogantes de los alumnos en toda circunstancia, poder reconocer las acciones de los procesos de enseñanza; debiendo pensar en el desarrollo de las tareas claras, precisas y flexibles que permita que los estudiantes puedan construir y reconstruir nuevos procesos de aprendizaje, en resumen, deben crear ambientes óptimos de enseñanza aprendizaje.

El aprendizaje en los seres humanos se encuentra vinculados con el desarrollo que logran las personas en la motivación que tienen en el esfuerzo de aprender, para lo cual emplean la memoria que les facilita un razonamiento lógico. El proceso de aprendizaje puede ser planificado con antelación, desarrollando los sílabos, mallas curriculares a fin de lograr un mejor provecho de las capacidades intelectuales de los estudiantes. Los docentes son los responsables de lograr que los estudiantes puedan alcanzar los niveles adecuados a lo largo de su desarrollo académico.

2.2.1.2 Enseñanza

La docencia está referida a las actividades y efecto de enseñar que son realizados en los distintos niveles educacionales con la finalidad de realizar los procesos de enseñanza y capacitación de acuerdo a una malla curricular establecida para que los estudiantes adquieran los conocimientos doctrinarios, siguiendo los principios de una convivencia social, con una enseñanza de manera colectiva los conocimientos

necesarios. Este proceso de enseñanza conlleva que los docentes utilicen las estrategias que sean necesarias para que los estudiantes puedan adquirir los conocimientos de la manera más participativa, mejor interacción y mayor compromiso de los estudiantes para aprehender. Según Manzi et.al (2011) la enseñanza tiene como objetivo asegurar el aprendizaje de los alumnos en los plazos y tiempos previstos establecidos en el plan curricular de las asignaturas, dado que el rol fundamental de los educadores pasa de las tareas funcionales a tareas más específicas, detalladas.

Según (Valdez,2004) citado por (Guillinita, 2023) los docentes en los procesos de enseñanza abordan la enseñanza y el aprendizaje mediante estructuras donde están valorados la inclusión y todas las diversas formas de expresión, relacionados en la función que tiene el docente donde debe crear la atmosfera más adecuada para que el aprendizaje se pueda dar en las mejores condiciones posibles, motivando a los educandos , aplicando las metodologías adecuadas donde los educandos sean más participativos durante el desarrollo de las clases y utilice los recursos que sean estrictamente necesarios para una mayor recepción de los conocimientos vertidos por los docentes.. Según (MINEDU, 2013). Los procesos de enseñanza deben ser memorados constantemente, involucrando la utilización de las herramientas tecnológicas, fortaleciendo las necesidades de los educandos y afrontar nuevos retos que conlleva al aprendizaje. En un mundo altamente globalizado las herramientas digitales constituyen las herramientas necesarias para que los alumnos puedan tener los conocimientos necesarios acordes con los desafíos que exigen las nuevas tendencias, donde la capacitación y entrenamiento otorga puestos laborales altamente rentables.

En los procesos de enseñanza deben dominarse las materias, asignaturas, empleo de los recursos didácticos estrictamente necesarios, herramientas tecnológicas adecuadas en favor de los estudiantes, de tal manera que este proceso de aprendizaje sea de manera crítica y analítica para la resolución de problemas y/o conflictos que puedan darse. El aprendizaje debe ser examinado constantemente, verificando que sea llevado de acuerdo a la malla curricular de cada asignatura con la finalidad de lograr los objetivos institucionales de cada centro de enseñanza.

2.2.2.3 Participación

Según (Valdez, 2004) citado por (Guillinita, 2023) son las relaciones que se manifiestan entre los estudiantes, padres, educadores facilitan los procesos de enseñanza y aprendizaje, en razón de que existe una mayor interacción entre los participantes directos. Cabe mencionar que los padres cumplen un papel fundamental en la enseñanza, toda vez que refuerzan los procesos desarrollados por los docentes en clases. Esta participación implica la necesidad de una participación democrática en las gestiones realizadas por los colegios. Implica la participación democrática en las gestiones realizadas por los centros educativos para fidelizar los procesos de enseñanza., el involucramiento en el desarrollo, ejecución y validación de los programas curriculares que con lleva cada asignatura, con los resultados lógicos que se pretende alcanzar. Esta participación activa de los responsables directos del proceso de enseñanza, da como resultado un aprendizaje de calidad de acuerdo a las normas establecidas por los entes reguladores y fiscalizadores del estado. El estado debe brindar los recursos estrictamente necesarios para el cumplimiento de los objetivos institucionales en favor de la educación en los países. (MINEDU, 2012).

En la Escuela Militar de Chorrillos, los docentes vienen aplicando el método constructivista donde los cadetes participan en la clase en forma activa, desarrollando los conceptos doctrinarios mediante una construcción del conocimiento. Este método trae como resultado que el docente sea solo un motivador de las clases y los cadetes sean los artífices del desarrollo de los contenidos temático, mediante trabajos de exposición, artículos científicos ensayos y/o cualquier trabajo que el docente deje en clase.

2.3 Marco Conceptual

Competencia: Son circunstancias por medio del cual dos grupos de individuos se enfrentan en forma simultánea con los recursos necesarios a fin de perjudicar al adversario. Las competencias también pueden estar relacionado a las capacidades que tienen los individuos para el desarrollo de sus potencialidades (Duarte, 2008)

Destrezas: Está relacionado a las habilidades o arte que tienen los individuos para el desarrollo de alguna actividad o tarea específica. Esta habilidad implica hacer las cosas correctamente, en forma satisfactoria y placentera. (Ucha, 2010)

Disciplinado: Está relacionado a la estricta observancia a las leyes y disposiciones emanadas de alguna entidad o institución donde los individuos desarrollan sus actividades, implicando la subordinación consciente de la voluntad individual para el provecho del grupo humano en su conjunto (Jave, 2004)

Integridad: Está relacionado a la capacidad que tienen los individuos para desarrollarse dentro de los principios éticos y morales para la realización de alguna actividad dentro de un grupo de personas. Si este concepto lo aplicados a un objeto podemos decir que se encuentra completo o con todas sus partes juntas. (Ucha, 2010)

Formación: Es el conjunto de individuos que se encuentran juntas o agrupadas por algún motivo específico. Por ejemplo, la formación de las tropas avanza lejos. Un uso similar se puede aplicar a los deportes donde los equipos se encuentran debidamente formados para el inicio de las actividades deportivas, donde cada jugador ocupa un lugar dentro del esquema de juego. (Pérez & Gardey, 2008)

Habilidades: Está relacionada con el talento que tienen los individuos para el desarrollo de alguna actividad o tarea específica. También hace relación a la aptitud que muestran los individuos en el cumplimiento de alguna actividad específica. (Pérez, Habilidad, 2012)

Honestidad: Es un valor y cualidad que tiene los seres humanos que está relacionada con los principios de verdad, justicia e integridad moral para los indivisos y con la sociedad donde se habita. La honestidad es una cualidad que se adquiere desde la formación familiar. (Bembibre, Honestidad, 2008)

Liderazgo: Es la capacidad que tienen los seres humanos para poder dirigir, conducir a un grupo determinado de individuos para poder alcanzar los objetivos y metas de las organizaciones. El liderazgo se adquiere con la preparación de sus capacidades y fuerzas motrices que tienen los seres humanos. (Hernández E. A., 1998)

Valores: Los valores son términos utilizados para poder medir las cualidades de alguna persona, objeto, artículo y/o cualquier otra situación que pueda presentarse para poder determinar si la actitud es positiva o negativa. (Bembibre, Valores, 2008).

2.4 Variables de estudio

2.4.1 Liderazgo

Según (Boyacá, 2022) argumentó que el liderazgo se considera uno de los fenómenos más estudiados, pero es el más difícil de entender porque se ve como un proceso más que como un conjunto de comportamientos individuales.

2.4.2 Rendimiento académico

El rendimiento académico, está referido al logro de los objetivos de una manera satisfactoria, una evaluación constante de los conocimientos que fueron adquiridos durante la formación académica, al logro de las satisfacciones que fueron logradas por los estudiantes durante el año académico. (Sánchez. et.al, 2022).

Tabla 1*Cuadro de Operacionalizacion de las variables*

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA DE MEDICION
Variable El Liderazgo docente	Según (Boyacá, 2022) argumentó que el liderazgo se considera uno de los fenómenos más estudiados, pero es el más difícil de entender porque se ve como un proceso más que como un conjunto de comportamientos individuales.	El liderazgo docente se refiere a la capacidad del instructor de poder guiar, motivar y formar al cadete o alumno con valores y disciplina, y pueda desarrollarse con Motivación, estimulación intelectual, en base a una consideración individual como futuro oficial del Ejército del Perú.	Motivación	<ul style="list-style-type: none"> • Intrínseca • Extrínseca • Reconocimiento • Satisfacción 	1, 2, 3. 4.	Siempre (5) Casi siempre (4)
			Estimulación intelectual	<ul style="list-style-type: none"> • Retroalimentación • Genera confianza • Participación activa 	5, 6, 7,8	A veces (3) Casi nunca (2)
			Consideración individual	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades • Ambientes adecuados • Autoestima • Adaptación a los cambios 	9. 10, 11, 12	Nunca (1)
Variable El Rendimiento académico	El rendimiento académico, está referido al logro de los objetivos de una manera satisfactoria, una evaluación constante de los conocimientos que fueron adquiridos durante la formación académica, al logro de las satisfacciones que fueron logradas por los estudiantes durante el año académico. (Sánchez .et,al, 2022).	El rendimiento académico se refiere al logro alcanzado por un cadete o alumno en sus estudios teóricos y prácticos dentro de un centro de formación. Considerando el aprendizaje como base de logro, la enseñanza y su participación activa en el cumplimiento de sus objetivos.	Aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Organizar la información • Desarrollar sentido critico • Potenciar habilidades • Promoción efectiva 	13 14 15 16	Siempre (5) Casi siempre (4) A veces (3)
			Enseñanza	<ul style="list-style-type: none"> • Métodos adecuados • Técnicas de enseñanza • Interacción social • Intercambio de ideas 	17 18 19 20	Casi nunca (2) Nunca (1)
			Participación	<ul style="list-style-type: none"> • Motivación • Trabajos grupales • Estrategia adecuada • Convivencia adecuada 	21 22 23 24	

2.5 Formulación de Hipotesis

2.5.1 Hipotesis General

HG: El liderazgo docente se relaciona directa y significativamente con el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos, "CFB", Lima 2025.

2.5.2 Hipotesis Específicas

HE1 La motivación se relaciona directa y significativamente con el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos," CFB", Lima 2025.

HE2: La estimulación intelectual se relaciona directa y significativamente con el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos,"CFB", Lima 2025.

HE3: La consideración individual se relaciona directa y significativamente con el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos,"CFB", Lima 2025.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Enfoque de investigación

De acuerdo a (Hernández et. al, 2006) el enfoque cuantitativo usa la recolección de datos con medición en números para poder encontrar las respuestas a las preguntas a investigar y entender ello. Por ejemplo, este enfoque se lleva a cabo mediante la observación, evaluación de situaciones como se dio en el caso de las operaciones de sostenimiento que viene realizando la 4ta zona naval en la región del Ucayali, prueban el nivel en que las suposiciones tienen fundamento y las revisan mediante un análisis de tal modo que se puedan generar otras para mejorar por medio del descubrimiento y la descripción. El propósito consiste en especificar la realidad tal y como se refleja.

Las causas porque los investigadores optaron por el enfoque cuantitativo podemos mencionar las siguientes:

- Los resultados que nos llevan la recolección de datos numéricos son objetivos, permitiendo tener una mayor certeza de los resultados Obtenidos, por un contexto orientado a un rol específico que cumple la institución, específicamente cómo se realiza los procesos de enseñanza, para una adecuada formación profesional, que redundará en su carrera militar.
- Los componentes de las investigaciones son claros, bien definidos y limitados, lo que nos facilita tener resultados precisos.
- Permite que se puedan describir las características de un conjunto de elementos denominado población.
- Se trata de un enfoque puramente objetivo, los investigadores no realizan interpretaciones o puntos de vista, sino que se fundamentan en datos numéricos.

3.2 Tipo de investigación

La investigación se realizó considerando una investigación básica, es decir solamente se limitó a la búsqueda de información de fuentes bibliográficas, documentales para ampliar sus conocimientos profesionales, y poder tener un mayor discernimiento del tema en estudio. La investigación básica, permite que los investigadores puedan realizar un tratamiento de los hechos para resolver las fácticas que se pueden presentar, sino que solamente buscan información, para ampliar su bagaje cultural (Carrasco, 2009).

Según Hernández et.al (2014), la investigación básica también llamada investigación sustantiva o pura, busca obtener los conocimientos detallados, profundos de la situación problemática que se presenta en la naturaleza., Esta aprehensión de los conocimientos permite que los investigadores puedan ampliar los conceptos de las variables que se encuentran en estudio y poder discernir en tema central.

3.3 Método de investigación

Las investigaciones realizadas, son actividades dedicadas a la obtención de conocimientos nuevos para su aplicación en la solución de problemas que se presenta en la realidad. Esta resolución de problemas, se efectúa mediante procedimientos que son simples, comunicables y reproducibles. La metodología una investigación puede abarcar diferentes áreas del conocimiento e implica diferentes tipos de procedimientos y razonamientos según el método que escojan los investigadores. Según Marfull (2024), el método hipotético-deductivo es muy utilizado en investigaciones sociales porque facilita que se puedan construir nuevas teóricas a partir de las hipótesis de investigación para verificarlas o rechazarlas mediante la evidencia, fomentando un proceso continuo de revisión y mejora del conocimiento.

Los métodos de investigación, están compuestos por los diferentes modelos que pueden ser empleados en una determinada investigación, de acuerdo a las necesidades, es decir a la naturaleza del fenómeno de estudio que será objeto de análisis. Los investigadores, utilizaron el método científico, que es una serie de pasos lógicos, ordenados y sistemáticos que permite que se pueda comprobar las hipótesis de investigación a través de experiencias que sean precisas, controladas es decir aquello que es conocido hoy en día como ciencia.

3.4 Alcance o nivel de investigación

Según (Hernández & Fernández, 2018) el nivel descriptivo permite que los investigadores adquieran los conocimientos necesarios y en profundidad de la situación problemática. Este análisis, consiste en una descripción detallada, exhaustiva de las variables que se presentan en la realidad y de las situaciones o hechos cambiantes que se producen, permitiendo que se pueda tener una imagen profunda de los eventos o hechos. Usualmente, los investigadores evitan usar los análisis descriptivos cuando

realizan la revisión de los estudios, porque solamente les interesan las predicciones que se encuentran probando. Sin embargo, cometen un error porque el análisis descriptivo proporciona información importante de la muestra de la población que se encuentran estudiando.

Según (Carrasco, 2009) en el análisis descriptivo correlacional los fenómenos son observados tal y como se manifiestan en la situación problemática, describiéndolos en forma detallada buscando la correlación entre las variables. Permitiendo que se pueda conocer la situación de los hechos mediante la descripción detallada y pormenorizada de las variables de investigación conforme se presenta en el problema de estudio. El diseño también es correlacional, se busca la asociación o correlación entre ambas variables, es decir si una variable de medición sufre alteraciones o modificaciones la otra variable también presenta los mismos cambios.

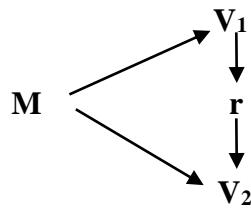
3.5 Diseño de investigación

Los investigadores, utilizaron el diseño no experimental de corte transversal, es decir no manipularon, ni modificaron las variables en estudio, es decir solamente se limitaron a la observación de las variables como se suscitaban en la situación problemática.

Según (Frías & Pascual, 2022) el diseño de la investigación, está definido como al plan y estructura de estudio de los trabajos referidos a algún tema específico. Es decir, tanto el plan y estructura de una investigación, son ideadas para dar respuestas al cuestionario de estudio. Estos investigadores tuvieron en consideración el estudio realizado durante la pandemia del Covid - 19, mediante la cual obtuvieron resultados que fueron analizados sin alterar o modificar las variables. Este estudio se tomó en consideración porque los pacientes fueron analizados, estudiados conforme se presentaban los síntomas en el hospital, no siendo modificados o alterados los síntomas de la pandemia.

En el recuadro siguiente podemos establecer la relación que existe entre las variables en estudio:

Esquema de correlación:



- M : Muestra
- V1 : Liderazgo Docente
- V2 : Rendimiento académico.
- r : Grado de asociación.

3.6 Población, muestra, unidad de estudio

3.6.1 Población de estudio

La población, en investigación está conformada por el conjunto de individuos, objetos, cosas, fenómenos que forman parte de la situación problemática y los resultados obtenidos afectan a todo el universo de estudio. Los componentes de la población, presentan las mismas características y propiedades de estudio. Los investigadores consideraron como población a los 49 Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos” CFB”. Cabe mencionar que los Cadetes de Material de Guerra participaron en forma proactiva con el firme convencimiento de dar solución al problema central.

Según (Triola, 2018) la población en una investigación, constituye el conjunto completo de todos los individuos, componentes, fenómenos que conforman el universo en estudio, sobre los cuales se necesita realizar una investigación en relación a una situación problemática por resolver.

3.6.2 Muestra

La muestra constituye una representación adecuada de una población, está conformada por los sub conjuntos de elementos, individuos, fenómenos, componentes que forman parte del universo o población en estudio. Esta muestra tiene las mismas características, propiedades de la población. En un estudio, la muestra de una población puede ser calculada de dos maneras: Probabilística y no probabilística. La muestra

cuando es probabilística quiere decir que cualquier elemento de la población puede formar parte de la muestra, no existiendo ninguna restricción o limitación al respecto y es no probabilístico cuando ningún elemento de la población puede formar parte de la muestra este es solamente definida por el investigador bajo sus criterios o juicios personales.

Según (White & White, 2017) la muestra de una población en estudio, está definida como cualquier colección de individuos, cosas, observaciones que son extraídas de un universo total. Los investigadores utilizaron la siguiente fórmula matemática para calcular la muestra de una población:

Por ser una población pequeña, la muestra está conformada por la misma cantidad de la población de estudio, es decir 49 cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos” CFB”, esto se tomó en consideración según lo manifestado por Hernández Sampieri (2020) donde describe que, si en una investigación la población es pequeña, es decir con 50 o menos de 50 individuos, se considera a la población igual a la muestra, en ese caso no se aplica ningún criterio muestral.

3.6.3 Unidad de estudio

Según (Hernández & Fernández, 2018) la unidad de estudio en los trabajos de investigación está referida al contexto o institución, organización donde son llevados a cabo los procesos investigativos. Esta unidad de estudio presenta las mismas propiedades, característica, componentes y se encuentra delimitadas espacialmente o pertenecen a una misma área geográfica en estudio.

En una investigación científica, la unidad de estudio constituye la fuente principal de una investigación, porque se sujeta a los individuos que conforman la problemática en estudio, que debe ser sometida a los análisis estadísticos. La unidad de estudio es el tema principal en los trabajos de investigación, porque está referida al tema central que esté compuesto por las variables de estudio.

La unidad de estudio, determinada por los investigadores constituye al cadete de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos, que de manera individual presenta un bajo rendimiento académico.

3.7 Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.7.1 Técnicas de recolección de datos

La técnica para la recolección de los datos que utilizaron los investigadores fue la encuesta, que es muy utilizada en los procesos de investigación para obtener y elaborar los datos que son recopilados de manera rápida y eficiente. La encuesta fue realizada, mediante la utilización de procesos estandarizados de interrogación: a fin de obtener datos numéricos de una gran variedad de individuos, fenómenos, cosas en forma objetiva y subjetiva de una población. Según (Aquino et, al, 2022), en las investigaciones en ciencias sociales, la encuesta constituye un sistema de preguntas que son elaborados con la finalidad que se puedan obtener datos representativos en una investigación, para su procesamiento y análisis correspondiente.

Para la realización de la recolección de los datos, se realizaron las siguientes actividades:

- A fin de evitar una ambigüedad en las respuestas que puedan ser vertidas por la muestra de la población, las preguntas que se elaboraron fueron cerradas, siendo de fácil comprensión y sencillas de resolver.
- Mediante la escala de Likert se dio valoración al cuestionario (Instrumento de recolección de datos) que fue utilizado en la recolección de los datos.

Se interpretó los resultados obtenidos en la descripción de los datos, procediendo a confeccionar las tablas y/o gráficos de los objetivos del trabajo investigativo.

3.7.2 Instrumento de recolección de datos

Según (Aquino et.al, 2022) el cuestionario constituye una herramienta de medición muy utilizada por los estudiantes, porque permite que se puedan obtener datos numéricos que luego serán procesados y analizados por las herramientas estadísticas. El cuestionario fue diseñado en base a los indicadores o elementos de control de las dimensiones de cada variable. La investigación se realizó teniendo en cuenta el diagrama de Likert, considerando 24 preguntas cerradas, de fácil comprensión y desarrollo a fin de evitar confusiones y errores por su mala interpretación. Se elaboraron preguntas fáciles y difíciles conforme los encuestados iban avanzando en el desarrollo del cuestionario; así mismo se elaboró un link para que los cadetes de material de guerra puedan acceder al cuestionario y lo desarrollen en sus horas libres con la finalidad de no interrumpir sus labores académicas.

En el cuadro adjunto se observa la valoración asignada a cada pregunta de investigación:

Tabla 2*Diagrama de Likert*

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

Nota: Elaborada por Rensis Likert 1932

3.7.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos de medición➤ **Validez del instrumento**

El departamento de investigación de la Escuela Militar dispuso que para la validación del instrumento de medición se cuente con el apoyo de tres (03) docentes de la Escuela, con el grado académico de doctor, de amplios conocimientos profesionales en trabajos de investigación. Estos docentes realizaron la evaluación de cada Ítem o pregunta en base a los indicadores de las dimensiones en estudio, el total del instrumento, debe contener a todo el universo o la población que forman parte del problema.

Los investigadores elaboraron un cuestionario compuesto por veinticuatro (24) preguntas cerradas, no permitiendo que los encuestados puedan realizar un desarrollo de cada pregunta, Cada ítem tuvo una valoración en forma ascendente, asignándoles los valores del 1 al 5 conforme el encuestado aprecie la pregunta y le asigne la valoración respectiva. Las preguntas fueron diseñadas en forma clara, precisa y concreta, evitando confusiones o errores por mala formulación y los encuestados puedan tener confusiones a la hora de desarrollar las preguntas del cuestionario.

En el cuadro adjunto, se considera los validadores del juicio de expertos; así como la puntuación obtenida:

Tabla 3*Validez del instrumento*

Nro.	Apellidos y nombres	Nota
01	Vásquez Mora Edwin	96
02	Zea Melodías Rodolfo	95
03	Zavaleta Ramos Humberto	94

Nota: Elaboración propia

Realizado la validación de los expertos, se obtuvo un promedio ponderado de 95%. Indicándonos que el instrumento es válido, permitiéndonos obtener los resultados esperados por los investigadores, los mismos que conllevan a la obtención de los resultados esperados.

➤ **Confiabilidad del instrumento**

Para la confiabilidad del instrumento de medición, los investigadores utilizaron el alfa de Cronbach. Este estadístico es muy común su uso en las investigaciones científicas donde los estudiantes de pre y post grado lo usan por su fácil manejo e interpretación de los resultados. La fiabilidad de un instrumento de medición, consiste en realizar mediciones diferentes en ambientes separados obteniendo resultados iguales o similares, pero si el mismo instrumento difiere en los resultados de las mediciones podemos afirmar que el instrumento no es fiable.

En resumen, la confiabilidad de un instrumento de medición se comprueba si el instrumento de medición medido en diferentes espacios o situaciones obtiene los mismos resultados, es decir el instrumento es confiable y si este resultado se acerca a la unidad, podemos afirmar que el instrumento es altamente confiable.

Existen diversos procedimientos estadísticos, así como formulas en diferentes programas como el Excel que permite obtener los resultados del alfa de Cronbach. Los investigadores utilizaron la fórmula matemática en un programa Excel, para el procesamiento de los datos recolectados de las variables de investigación:

Los valores del alfa de Cronbach, según la escala establecida en investigación son las siguientes:

- 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

Para calcular el alfa de Cronbach, se puede utilizar la fórmula matemática siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_r^2} \right] \quad (1)$$

Donde:

α : Valor del alfa de Cronbach

St2: Sumatoria de la varianza de cada pregunta

St2: Sumatoria de la varianza del total de cada pregunta.

K: Número de Ítems.

Sin embargo, los investigadores para calcular el alfa de Cronbach utilizaron el estadístico Jamovi donde mediante el análisis de fiabilidad se pudo obtener el resultado esperado

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad de la variable independiente

	α de Cronbach	Nº Elementos
Escala	0.901	12

Nota: Fuente alfa de Cronbach

Realizado el procesamiento de la información en la fórmula establecida, se obtuvo un valor de 0.901 lo que indica que el instrumento es altamente confiable.

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad de la variable dependiente

	α de Cronbach	Nº Elementos
Escala	0.911	12

Nota: Fuente alfa de Cronbach

Realizado el procesamiento de la información en la fórmula establecida, se obtuvo un valor de 0.911 lo que indica que el instrumento es altamente confiable

3.8 Procesamiento y método de análisis de datos

3.8.1 Técnica para el procesamiento de datos

Las técnicas de recolección de datos, son los métodos que se utilizan para obtener información relevante y confiable sobre un fenómeno de interés. Estas técnicas pueden ser de dos tipos: cuantitativas o cualitativas. Los investigadores, utilizaron técnicas cuantitativas, las cuales se basan en el uso de números y estadísticas para medir y analizar los datos. Se emplean técnicas documentales y no documentales. Los investigadores primero elaboraron una base de datos en Excel con los resultados que fueron obtenidos en el procesamiento de la información a través de la encuesta y posteriormente utilizaron el estadístico de Jamovi, de fácil manipulación, empleo sencillo que fue descargado gratuitamente en internet. Este estadístico permitió que los datos que fueron almacenados sean procesados para realizar los análisis correspondientes. Este software, consiste una hoja de cálculo en Excel donde son añadidos los datos que fueron recopilados mediante filas, columnas, tablas, calculando nuevos valores y poder efectuar nuevas transformaciones con los datos.

Según (Tamayo & Silva, 2017), las técnicas documentales son aquellas que se basan en el uso de documentos o fuentes escritas para obtener los datos. Estas técnicas incluyen la revisión bibliográfica, el análisis de contenido, el análisis documental y la hemerografía (pág. 6). En este sentido, se utilizan fuentes electrónicas para indagar en las dimensiones e indicadores necesarios para analizar y determinar la viabilidad del mejoramiento del rendimiento académico.

3.8.2 Método de análisis de datos

Análisis descriptivo

Los investigadores, en el análisis descriptivo se están refiriendo a la descripción específica de cada variable y dimensiones que fueron tomados en consideración en la sucesión de los hechos de la realidad problemática, para posteriormente realizar los análisis correspondientes y dar solución al problema en estudio. Mediante el análisis descriptivo los investigadores realizan la búsqueda de conocimientos doctrinarios o conceptualizaciones para interpretar o realizar algunos conceptos de la realidad y/o darle un sentido a los problemas que afectan a los investigadores.

El análisis descriptivo realizado a cada uno de los objetivos de la investigación con la finalidad de poder obtener información de fuente confiable y creíble a través de la muestra de la población, el cual estaba basado en hechos reales, porque los investigadores no deben entrar en suposiciones o conjeturas que podría suceder un hecho, es decir describir como se manifiestan las tendencias claves con los datos que fueron recopilados y poder observar las situaciones que puedan conducir a nuevos y variados hechos.

Análisis Inferencial (Prueba de hipótesis)

Las pruebas o el análisis inferencial de las hipótesis de investigación, está determinada cuando los investigadores pretenden aceptar o rechazar las hipótesis de la investigación. Este análisis permite determinar el grado de correlación o asociación que existe entre las variables en estudio, es decir si el grado de significancia obtenido es menor a 0.05 se acepta la hipótesis de investigación, manifestando que existe una correlación positiva entre las variables, pero si el nivel de significancia es mayor a 0.05 se acepta la hipótesis nula, indicando que no existe una asociación entre las variables. Cabe mencionar que primero se realizó la prueba de normalidad que permitió a los investigadores en base a los resultados obtenidos trabajar con el coeficiente de correlación de Spearman porque se obtuvo un nivel de significancia <0.001 siendo menor al establecido estadísticamente. Obtenido el coeficiente de correlación de Spearman, se procedió a realizar la prueba de las hipótesis para aceptarla so rechazar de acuerdo a los resultados obtenidos mediante el nivel de significancia

Cabe mencionar que con el análisis inferencial podemos tomar decisiones acerca de la población en estudio, solo con los resultados obtenidos en la muestra representativa; porque esta tiene las mismas características y propiedades de la población. Este análisis, de la muestra es altamente beneficiosa porque reduce los costos al procesar los datos. El análisis inferencial puede ser obtenido también mediante la realización de la prueba de regresión simple, permitiendo poder comparar, interpretar y proyectar solamente con una parte esencial de la población.

3.9 Aspectos éticos

Los aspectos éticos son aquellos que garantizan el respeto a los principios y valores morales que rigen la actividad científica. Los investigadores tomaron en consideración los siguientes aspectos éticos:

La honestidad: La presentación de los datos y resultados fueron de forma veraz y transparente, sin manipularlos, ni alterarlos; a fin de obtener beneficios personales o profesionales.

La responsabilidad: Los investigadores asumen las consecuencias de las acciones y decisiones que se toman en el proceso de investigación, así como cumplir con las normas y reglamentos establecidos por el departamento de investigación de la Escuela.

La integridad: Los investigadores, mantuvieron una conducta coherente y ética en las etapas del proceso de investigación, desde la formulación del problema hasta la difusión de los resultados, evitando el plagio, el fraude, la duplicidad o la autoría indebida.

El respeto: Los investigadores reconocieron y valoraron el trabajo de los demás investigadores, protegiendo el derecho del autor.

La colaboración: implica trabajar en equipo, compartiendo información, recursos y conocimientos, así como contribuir al avance del conocimiento científico.

Respetar los derechos de autor y las fuentes de información, citando correctamente y evitando el plagio.

Consentimiento informado, se obtuvo la aprobación de los cadetes de Material de Guerra para la realización de las muestras, toda vez que se les informó los objetivos que se buscan en la realización del trabajo de investigación.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis Descriptivo

OG: Determinar si el liderazgo docente se relaciona con el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos, "CFB", Lima 2025.

Tabla 6

Liderazgo docente y rendimiento académico

LIDERAZGO DOCENTE		RENDIMIENTO ACADÉMICO			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Medio	Cadetes	2	22	0	24
	% del total	4.1%	44.9%	0.0%	49.0%
Alto	Cadetes	0	20	5	25
	% del total	0.0%	40.8%	10.2%	51.0%
Total	Cadetes	2	42	5	49
	% del total	4.1%	85.7%	10.2%	100.0%

Nota: Para el procesamiento de los datos de la variable liderazgo docente con rendimiento académico se tuvo en consideración una escala de: 1) Bajo 2) Medio, 3) Alto

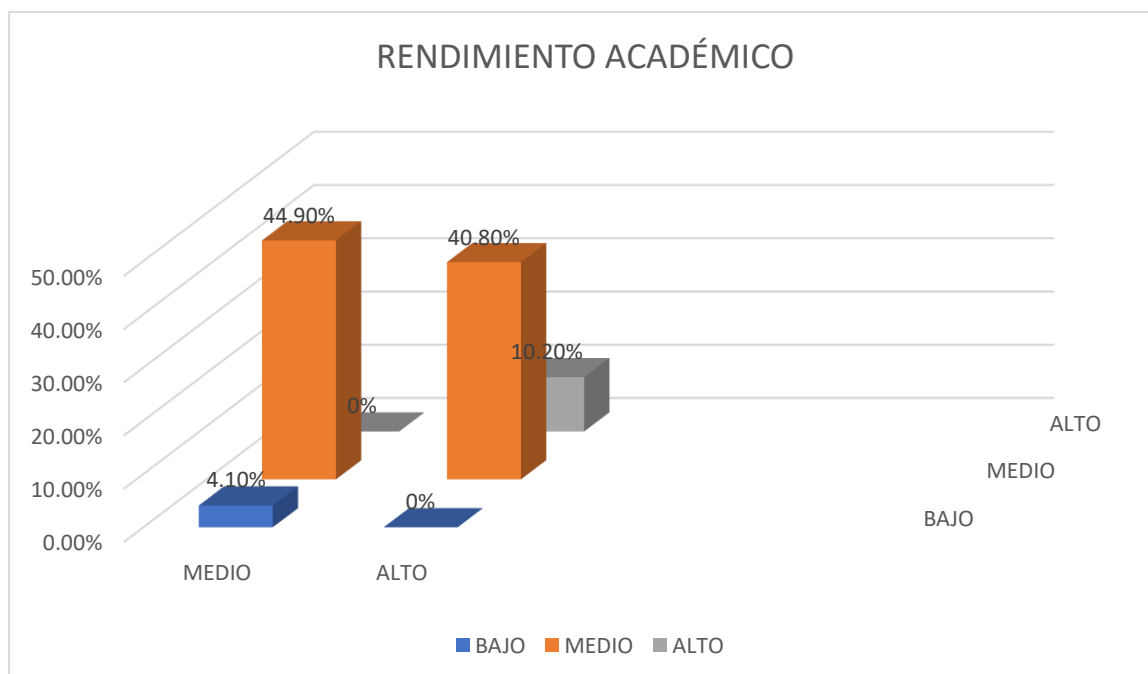
Realizado el procesamiento de la tabla cruzada entre la variable liderazgo docente y rendimiento académico, se obtuvo un porcentaje bajo del 4.1% que los cadetes manifestaron que el liderazgo docente no se encuentra relacionada con el rendimiento académico, en un porcentaje promedio del 44.98% los cadetes manifestaron que el liderazgo docente es importante en el mejoramiento y mantenimiento del rendimiento académico de los cadetes y docentes en la Escuela Militar. Los líderes, tienen como responsabilidad establecer la visión de las metas y fomentar la colaboración y participación de los cadetes dentro de un clima que favorezca los procesos de aprendizaje.

En un porcentaje alto del 10.2%, el personal de cadetes manifestó que el liderazgo docente influye notablemente en el mantenimiento del rendimiento académico de los cadetes, elevando el rendimiento de los docentes, aspecto vital para el proceso de aprendizaje de los

cadetes de Material de Guerra, determinando capacidades de respuesta en forma inmediata y consensuada en los salones de clases.

Figura 1

Liderazgo docente y rendimiento académico



Objetivo específico 1

Determinar si la motivación se relaciona con el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos, "CFB", Lima 2025

Tabla 7.

Motivación y rendimiento académico

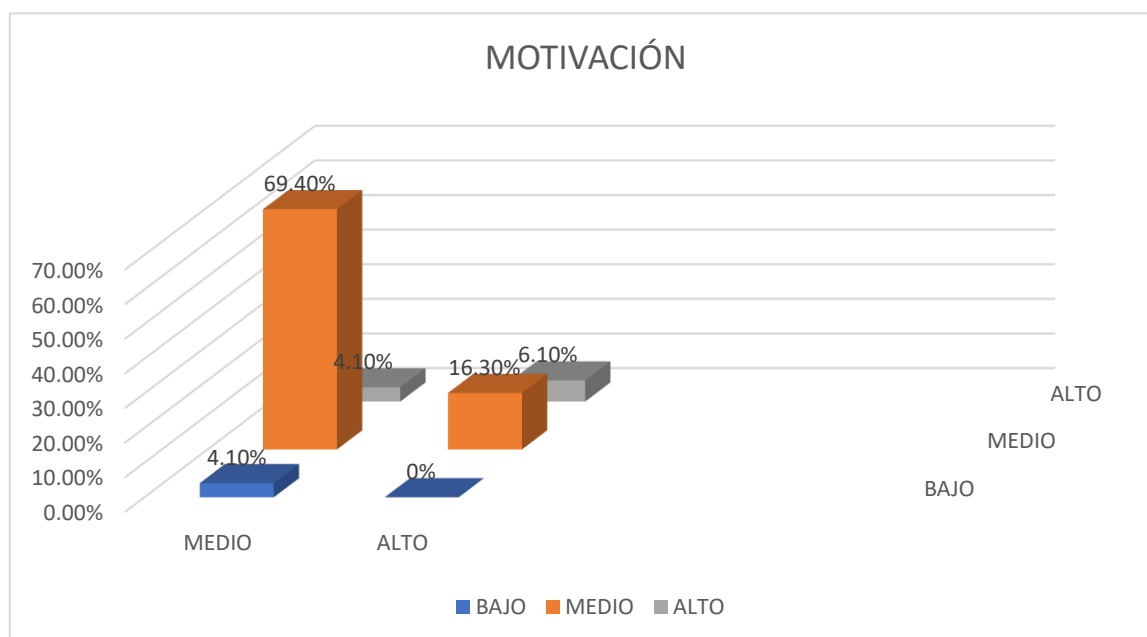
		RENDIMIENTO ACADÉMICO			
MOTIVACIÓN		Bajo	Medio	Alto	Total
Medio	Cadetes	2	34	2	38
	% del total	4.1%	69.4%	4.1%	77.6%
Alto	Cadetes	0	8	3	11
	% del total	0.0%	16.3%	6.1%	22.4%
Total	Cadetes	2	42	5	49
	% del total	4.1%	85.7%	10.2%	100.0%

Nota. Para el procesamiento de la dimensión motivación y la variable rendimiento académico se tuvo una escala de tres valores: 1) Bajo 2) Medio, 3) Alto

Procesada la tabla cruzada entre la dimensión motivación y la variable rendimiento académico, se obtuvo un porcentaje bajo del 4.1% que los cadetes de material de guerra manifestaron que la motivación no se encuentra relacionada con el rendimiento académico, en un porcentaje promedio del 69.4% los cadetes manifestaron que la motivación constituye un factor fundamental en el rendimiento académico, porque cuando los cadetes se encuentra motivados tienen mejores probabilidades de poder comprometerse en los procesos de aprendizaje, participando en forma activa en las clases, obteniendo mejores resultados en sus evaluaciones escritas y orales, en un porcentaje alto del 6.1% de los cadetes quienes manifestaron que los docentes académicos juegan un papel elemental en los procesos de motivación, porque durante las clases tienen la capacidad de poder influir en las percepciones, actitudes de los cadetes en los procesos de aprendizaje, mejorando por consiguiente el rendimiento académico. Los docentes deben de crear los ambientes adecuados, brindando apoyo emocional en caso sea necesario y fomentar la motivación en los cadetes.

Figura 2.

Motivación y rendimiento académico



Objetivo específico 2

Determinar si la estimulación intelectual se relaciona con el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos, "CFB", Lima 2025.

Tabla 8

Estimulación Intelectual y rendimiento académico

ESTIMULACIÓN INTELECTUAL -		RENDIMIENTO ACADÉMICO			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Medio	Cadetes	2	26	0	28
	% del total	4.1%	53.1%	0.0%	57.1%
Alto	Cadetes	0	16	5	21
	% del total	0.0%	32.7%	10.2%	42.9%
Total	Cadetes	2	42	5	49
	% del total	4.1%	85.7%	10.2%	100.0%

Nota. Para el procesamiento de los datos de la dimensión estimulación intelectual y la variable rendimiento académico se tuvo en consideración una escala de: 1) Bajo 2) Medio, 3) Alto

Procesada la tabla cruzada entre la dimensión estimulación intelectual y la variable Rendimiento académico, se obtuvo un porcentaje bajo del 4.1% de los cadetes de Material de Guerra quienes manifestaron que la estimulación intelectual no se encuentra relacionada con el rendimiento académico, en un porcentaje promedio del 53.1% los cadetes de Material de Guerra manifestaron que la estimulación intelectual fomentan el desarrollo cognitivo de los cadetes y la agilidad mental para mejorar el rendimiento académico, los docentes deben aplicar diversas técnicas y enfoques para mejorar los análisis críticos, resolución de problemas mediante situaciones de casos.

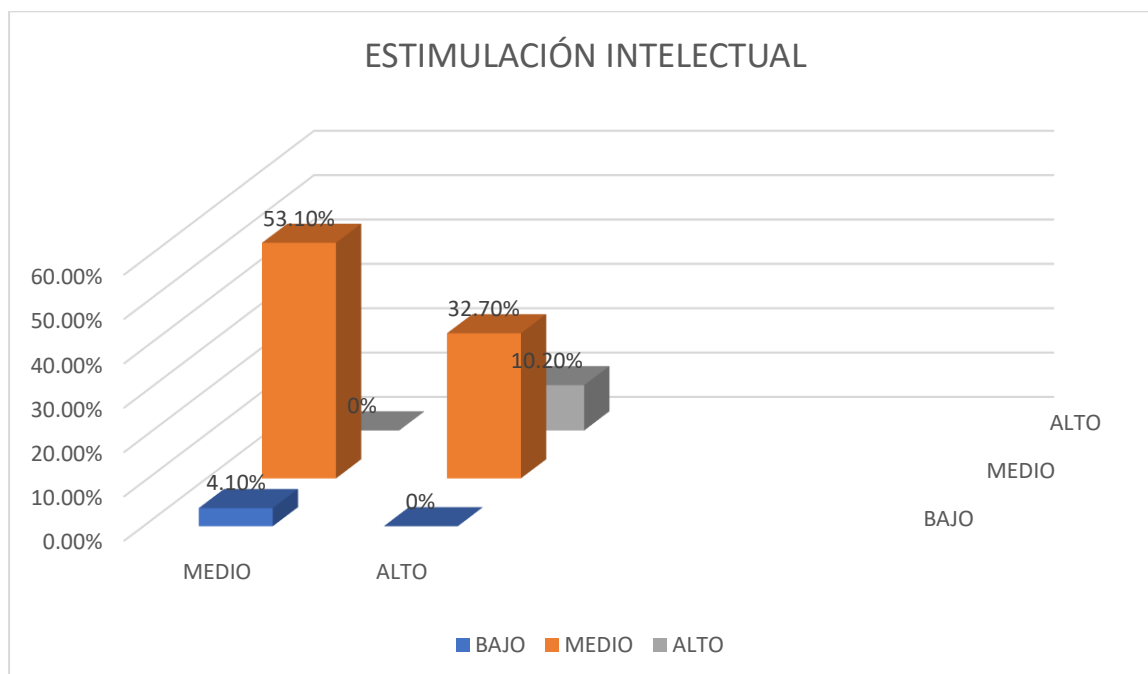
Una buena estimulación intelectual previene el deterioro cognitivo de los cadetes, manteniendo su mente abierta, captando los conocimientos necesarios durante el desarrollo de las clases. Es importante que los docentes tengan en consideración que la estimulación intelectual es un componente principal para lograr un bienestar mental y emocional de los cadetes, tan necesarios durante su formación militar.

En un porcentaje alto del 10.2% los cadetes manifestaron que la estimulación intelectual de los docentes en los salones de clases mejora las habilidades de pensamiento crítico de los cadetes, mediante la creatividad en la resolución de los

problemas que se presenten. Esta estimulación intelectual, favorece el crecimiento profesional y personal de los cadetes, porque contribuye a tener una mente activa y sana durante su formación profesional en nuestra alma mater.

Figura 3.

Estimulación intelectual y rendimiento académico



Objetivo específico 3

Determinar si la consideración individual se relaciona con el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos, "CFB", Lima 2025

Tabla 9

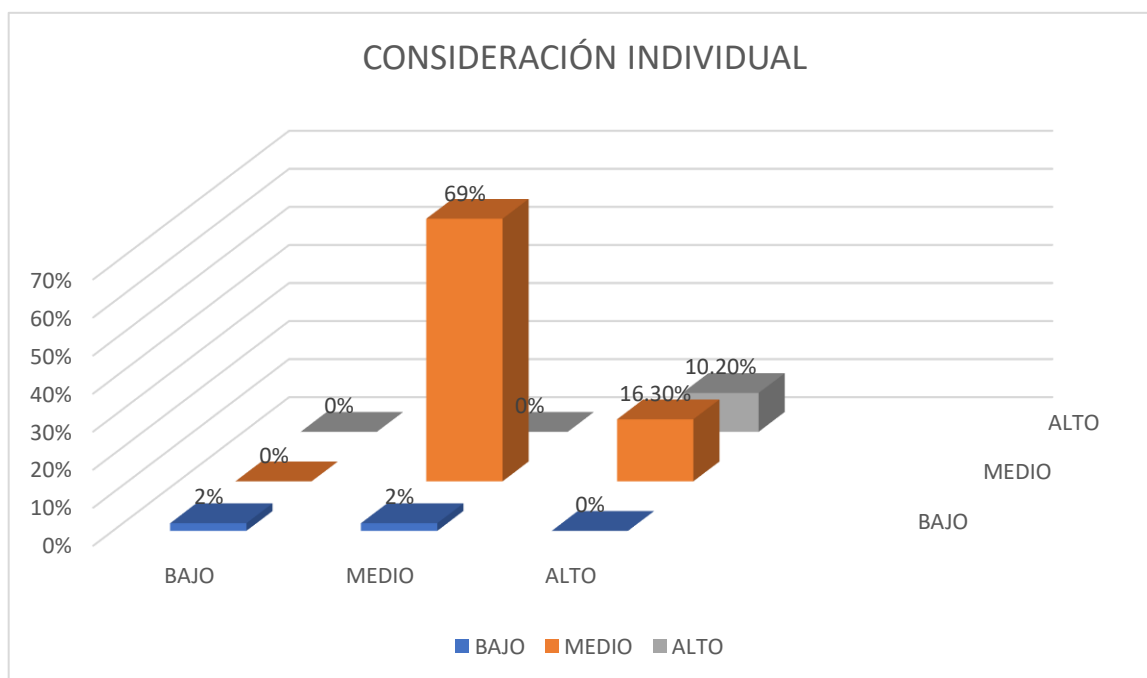
Consideración individual y rendimiento académico

CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL -		RENDIMIENTO ACADÉMICO			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Bajo	Cadetes	1	0	0	1
	% del total	2.0%	0.0%	0.0%	2.0%
Medio	Cadetes	1	34	0	35
	% del total	2.0%	69.4%	0.0%	71.4%
Alto	Cadetes	0	8	5	13
	% del total	0.0%	16.3%	10.2%	26.5%

CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL -		RENDIMIENTO ACADÉMICO			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Total	Cadetes	2	42	5	49
	% del total	4.1%	85.7%	10.2%	100.0%

Nota. Para el procesamiento de los datos de la consideración individual y la variable rendimiento académico se tuvo en consideración una escala de 1) Bajo 2) Medio, 3) Alto

Procesado los datos en la tabla cruzada entre la dimensión consideración individual/ liderazgo docente y la variable rendimiento académico, en un porcentaje bajo del 2% los cadetes de Material de Guerra manifestaron que la consideración individual no se encuentra relacionada con el rendimiento académico de los cadetes durante su proceso de aprendizaje, en un porcentaje promedio del 69.4% los cadetes de Material de Guerra manifestaron que la consideración individual se encuentra relacionada con el rendimiento académico teniendo en consideración que un efectivo liderazgo, con la motivación adecuada, una consideración individual de cada uno de los cadetes durante su formación académica, una motivación constante y una estimulación intelectual con pensamiento crítico genera un alto rendimiento académico, el cual se ve reflejado en las evaluaciones que son sometidos los cadetes durante su formación académica, en un porcentaje alto del 10.2% los cadetes manifestaron que la consideración individual se encuentra relacionada con el rendimiento académico, porque busca inspirar y motivar a los cadetes de material de guerra poder superar sus propios intereses por el bien de la institución o el grupo, provocando cambios en los cadetes en su vida rutinaria, es decir la capacidad que tiene para poder conectarse con los demás cadetes para aumentar su motivación como su moralidad.

Figura 4*Consideración individual y rendimiento académico*

4.2 Análisis inferencial

Los investigadores, mediante el análisis inferencial o prueba de la hipótesis de investigación, obtuvieron las conclusiones solamente utilizando una porción pequeña de la población en estudio, permitiendo que puedan tomar decisiones o hacer predicciones, solamente con la muestra. Este análisis inferencial, permite que los investigadores puedan tener un marco de confianza para las inferencias o predicciones reduciendo el riesgo de tomar las decisiones incorrectas basadas solamente en suposiciones inequívocas.

Prueba de normalidad:

Los investigadores para la prueba de normalidad utilizaron el estadístico de Shapiro Willk, con una muestra compuesta por 49 cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos. La prueba de normalidad es un procedimiento muy utilizado en investigación científica, que permite determinar si un conjunto de datos recolectados siguen una distribución normal, la cual también es conocida como distribución gaussiana.

Para un mejor análisis de los datos, se tuvo en consideración la siguiente decisión estadística:

H₁: Si el valor de $p_v > 0.05$. Los datos siguen una distribución normal

H₀: Si el valor de $p_v < 0.05$. Los datos siguen una distribución no normal

Valor de la significancia: $p_v = 0.05$

Tabla 10

Prueba de normalidad

	MOTIVACIÓN	ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL	LIDERAZGO DOCENTE	RENDIMIENTO ACADÉMICO
N	49	49	49	49	49
Perdidos	0	0	0	0	0
W de Shapiro-Wilk	0.898	0.894	0.945	0.919	0.947
Valor p de Shapiro-Wilk	<.001	<.001	0.023	0.002	0.028

Nota: Fuente base de datos anexo 5

En la Tabla 9, realizada la prueba de normalidad se obtuvo un resultado del nivel de significancia menor a <0.05 , interpretándose que se acepta la hipótesis de investigación (H_i) y se rechaza la hipótesis nula (H₀), y con su utilizara el coeficiente de correlación de Spearman.

4.2.1. Contrastación de la hipótesis general (H₀)

Paso 1. Formulación de la Hipótesis nula y alternativa

H₀: El liderazgo docente no se relaciona directa y significativamente con el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos“CFB”, Lima 2025.

H_i: El liderazgo docente se relaciona directa y significativamente con el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos“CFB”, Lima 2025.

Paso 2: Regla de decisión

Se tuvo en consideración un nivel de confianza del 95% y un máximo de error permitido de 5% siendo equivalente a 0.05

Paso 3: Prueba de Hipótesis

Se realizó la prueba de las hipótesis y se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 11.

Prueba de Hipótesis general (Ho)

		LIDERAZGO DOCENTE	RENDIMIENTO ACADÉMICO
LIDERAZGO DOCENTE	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
RENDIMIENTO ACADÉMICO	Rho de Spearman	0.929	—
	valor p	<.001	—

Nota: Fuente base de datos Anexo 5

Interpretación: Realizada la prueba de la hipótesis, se obtuvo como resultado un valor del coeficiente de correlación de Spearman Rho de 0.929, interpretándose que existe una correlación positiva muy alta entre ambas variables y con un valor de $p > 0.001$ se acepta la H_i y se rechaza la H_o .

Paso 4:

Para un correcto análisis e interpretación se estableció:

- Si el valor de p es < 0.05 se rechaza la H_o
- Si el valor de p es > 0.05 se acepta la H_o .

Paso 5:

Si los resultados obtenidos son menores a < 0.01 se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la H_o .

Paso 6:

Conclusión: Se acepta la hipótesis de investigación (H_i) y se rechaza las hipótesis nulas (H_o), interpretándose que existe una relación directa y significativa entre: El liderazgo docente y el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025

4.2.2. Contrastación de la Hipótesis Específica 1 (HE1)

Paso 1. Formulación de la Hipótesis nula y alternativa

Ho: La motivación no se relaciona directa y significativamente con el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos“CFB, Lima 2025.

Hi: La motivación se relaciona directa y significativamente con el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos“CFB”, Lima 2025.

Paso 2: Regla de decisión

Se tuvo en consideración un nivel de confianza del 95% y un máximo de error permitido de 5% siendo equivalente a 0.05.

Paso 3: Prueba de Hipótesis

Se realizó la prueba de las hipótesis y se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 12

Prueba de Hipótesis general (Ho)

		MOTIVACIÓN	RENDIMIENTO ACADÉMICO
MOTIVACIÓN	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
RENDIMIENTO ACADÉMICO	Rho de Spearman	0.834	—
	valor p	<.001	—

Nota: Fuente base de datos Anexo 5

Interpretación: Realizada la prueba de la hipótesis, se obtuvo como resultado un valor del coeficiente de correlación de Spearman Rho de 0.834, interpretándose que existe una correlación positiva muy alta entre ambas variables y con un valor de $p > 0.001$ se acepta la Hi y se rechaza la Ho.

Paso 4:

Para un correcto análisis e interpretación se estableció:

- Si el valor de p es < 0.05 se rechaza la Ho
- Si el valor de p es > 0.05 se acepta la Ho.

Paso 5:

Si los resultados obtenidos son menores a <0.01 se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la H_0 .

Paso 6:

Conclusión: Se acepta la hipótesis de investigación (H_1) y se rechaza las hipótesis nulas (H_0), interpretándose que existe una relación directa y significativa entre: La motivación y el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025.

4.2.3. Contrastación de la Hipótesis Especifica 2(HE2)

H_0 : La estimulación intelectual no se relaciona directa y significativamente con el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025

H_1 : La estimulación intelectual se relaciona directa y significativamente con el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025.

Paso 2: Regla de decisión

Se tuvo en consideración un nivel de confianza del 95% y un máximo de error permitido de 5% siendo equivalente a 0.05

Paso 3: Prueba de Hipótesis

Se realizó la prueba de las hipótesis y se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 13*Prueba de Hipótesis específica 2(HE2)*

		ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	RENDIMIENTO ACADÉMICO
ESTIMULACIÓN INTELLECTUAL	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
RENDIMIENTO ACADÉMICO	Rho de Spearman	0.789	—
	valor p	<.001	—

Nota: Fuente base de datos Anexo 5

Interpretación: Realizada la prueba de la hipótesis, se obtuvo como resultado un valor del coeficiente de correlación de Spearman Rho de 0.789, interpretándose que existe una correlación positiva alta entre ambas variables y con un valor de $p > 0.001$ se acepta la H_i y se rechaza la H_o .

Paso 4:

Para un correcto análisis e interpretación se estableció:

- Si el valor de p es < 0.05 se rechaza la H_o
- Si el valor de p es > 0.05 se acepta la H_o .

Paso 5:

Si los resultados obtenidos son menores a < 0.01 se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la H_o .

Paso 6:

Conclusión: Se acepta la hipótesis de investigación (H_i) y se rechaza las hipótesis nulas (H_o), interpretándose que existe una relación directa y significativa entre: La estimula con intelectual y el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025.

4.2.4. Contrastación de la Hipótesis Específica 3(HE3)

Paso 1. Formulación de la Hipótesis nula y alternativa

Ho: La consideración individual no se relaciona directa y significativamente con el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025.

Hi: La consideración individual se relaciona directa y significativamente con el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025

Paso 2: Regla de decisión

Se tuvo en consideración un nivel de confianza del 95% y un máximo de error permitido de 5% siendo equivalente a 0.05.

Paso 3: Prueba de Hipótesis

Se realizó la prueba de las hipótesis y se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman.

Tabla 14

Prueba de Hipótesis específica 3 (HE3)

		CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL	REND. ACADÉ.
CONSIDERACIÓN INDIVIDUAL	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
RENDIMIENTO ACADÉMICO	Rho de Spearman	0.864	—
	valor p	<.001	—

Nota: Fuente base de datos Anexo 5

Interpretación: Realizada la prueba de la hipótesis, se obtuvo como resultado un valor del coeficiente de correlación de Spearman Rho de 0.864, interpretándose que existe una correlación positiva alta entre ambas variables y con un valor de $p > 0.001$ se acepta la Hi y se rechaza la Ho.

Paso 4:

Para un correcto análisis e interpretación se estableció:

- Si el valor de p es < 0.05 se rechaza la Ho
- Si el valor de p es > 0.05 se acepta la Ho.

Paso 5:

Si los resultados obtenidos son menores a <0.01 se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la H_0 .

Paso 6:

Conclusión: Se acepta la hipótesis de investigación (H_i) y se rechaza la hipótesis específica ($HE3$), interpretándose que existe una relación directa y significativa entre: La consideración individual y el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB" , Lima 2025.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De los resultados encontrados, aceptamos la Hipótesis general, que establece que existe una relación significativa entre : El liderazgo docente con el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025, rechazando la Ho y con un valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.932 podemos manifestar que existe una correlación positiva muy alta y según lo descrito por Román (2022) en su tesis de maestría para optar el grado de maestro en gestión del talento humano, tuvo como objetivo de estudio determinar de qué manera los estilos de liderazgo influyen en las organizaciones departamentales, Se espera que a través de esta investigación se ayude y mejore el control de las personas y fortalecer las relaciones con los miembros a través de una serie de referencias, gana talentos para un mejor desempeño. Las organizaciones desarrollan e implementan modelos de control durante todo el proceso, el personal debe preparar procedimientos basados en sus necesidades, formularios de control integral de personal. La organización es capaz de realizar plenamente sus actividades y establecer responsabilidad del personal de todas las áreas de proporcionar información útil y si es necesario, determinar medidas de seguimiento y autocontrol y objetivos de participación. Cumplir con las funciones comerciales, es por ello que este trabajo de investigación intenta brindar en la medida de lo posible una solución alternativa clara a los problemas de control de personal. La investigación fue básica, , nivel descriptivo correlacional porque se realizó una descripción detallada de la situación problemática y se buscó la correlación entre las variables.

El estudio adoptó un enfoque cualitativo-cuantitativo con un paradigma crítico, esto nos permite verificar la realidad de las suscripciones comerciales mediante: Observar, explorar la aplicación del modelo de control humano que permite mejorar el cumplimiento de los objetivos de la agencia.

Para concluir, la investigadora determina que la realización de una buena consolidación del liderazgo, se debe acceder a planes de formación integral a fin de promover y fortalecer el liderazgo a los jefes departamentales mejorando las relaciones con el personal subordinado y lograr un mejor desempeño laboral en beneficio de las organizaciones.

De los resultados encontrados , aceptamos la Hipótesis específica 1, que establece que existe una relación significativa entre : La motivación y el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos“CFB”, Lima 2025, rechazando la H_0 y con un valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.834 podemos manifestar que existe una correlación positiva alta y según lo descrito por Díaz & Díaz (2021), en su trabajo de investigación, tuvo como objetivo: investigar las conductas de liderazgo de algunos coordinadores académicos y su relación con la efectividad organizacional en una institución educativa. El método que utilizó fue cuantitativo y escalado con una muestra de 82 colaboradores que fueron sometidos a un cuestionario sobre liderazgo multivariado para evaluar las competencias de 12 coordinadores académicos. Dando como resultado que la adopción de estilos de liderazgo transaccional y transformacional estuvo parcialmente relacionada con las percepciones de los docentes sobre la efectividad organizacional de los facilitadores. El liderazgo pasivo está relacionado negativamente con las percepciones de eficacia organizacional. Valor: Aplicación del modelo de gestión organizacional al contexto educativo mexicano. Limitaciones del estudio: análisis de una institución educativa.

Para concluir, los investigadores determinan que se pueden desplegar comportamientos de liderazgo específicos entre los coordinadores académicos para aumentar su efectividad organizacional.

De los resultados encontrados , aceptamos la Hipótesis específica 2, que establece que existe una relación significativa entre : La estimulación intelectual y el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos“CFB” , Lima 2025, rechazando la H_0 y con un valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.789 podemos manifestar que existe una correlación positiva alta y según lo descrito por Contreras (2021), en su tesis de grado, tuvo como objetivo de estudio determinar como la gestión de personal incluye todas las decisiones que contribuyen al bienestar de los empleados. Las personas de la organización y cómo ayuda a alcanzar los objetivos organizar. Hoy en día, los empleados son considerados el activo más valioso para lograr los objetivos organizacionales, mediante este estudio tiene como objetivo principal las herramientas de trabajo para crear liderazgo de personas en gestión y competencia y reconocimiento a la labor del jefe del departamento de la Maestría – Departamento de Mecánica, Departamento de Obras Públicas.

Mediante el método de investigación cualitativa aporta unos resultados que los jefes de departamento de la Maestría solicitaron reforzar manejo, ya que la erosión de esta práctica es evidente, afectando directamente, aunque en menor medida, el trabajo de sus directivos y empleados. Hasta cierto punto, tienen sentido común sobre la gestión de equipos y la resolución de problemas y/o conflicto causado por la experiencia laboral, ocasionalmente utilizado como herramientas necesarias para fortalecer e impulsar el desarrollo del trabajo para alcanzar las metas y objetivos de la organización.

De los resultados encontrados, aceptamos la Hipótesis específica 3, que establece que existe una relación significativa entre: La consideración individual y el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025, rechazando la H_0 y con un valor del coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0.864 podemos manifestar que existe una correlación positiva alta y según lo descrito por Ascencio et. al (2022), en su artículo científico publicado en el Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río, tuvo como objetivo de estudio determinar de qué manera el liderazgo tiene una influencia en el personal para el cumplimiento de metas en la organización, además cuando definimos liderazgo, nos encontramos con que estamos hablando de la capacidad (que puede ser innata o no en las personas) de influir en el comportamiento de los demás para hacer lo que el líder quiere que hagan en su equipo. El liderazgo tampoco es lo mismo en todas las organizaciones o en todas las situaciones, por ejemplo, si el liderazgo utilizado por un oficial naval no es probable que sea el mismo liderazgo utilizado por un maestro de aula; Aunque en teoría las habilidades suelen tener el mismo propósito, en la práctica es difícil para todos los gerentes lograrlo de la misma manera. Entonces nos preguntamos: ¿Cómo se sienten estos líderes al respecto? ¿La forma de liderazgo está directamente relacionada con el logro de objetivos, pero hay otra cosa que debe abordarse: por qué es realmente importante el liderazgo? ¿Los grupos necesitan un líder que guíe sus acciones o lo necesitamos simplemente por costumbre? Luego identifican las formas en que ciertos estilos de liderazgo afectan directa o indirectamente el logro de metas y las formas en que esto afecta a las personas. Los tipos de liderazgo que fluyen en las organizaciones normalmente son autocrático, participativo, democrático y liberal, cada uno con sus distintas maneras de influencia en el personal que dirige.

CONCLUSIONES

1. Con respecto a los resultados encontrados en el Objetivo General se determinó que existe una relación entre: El liderazgo docente y el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025 y con un valor obtenido Rho de Spearman de 0.932 podemos interpretar que existe una correlación muy alta, esto implica que en la medida que se maximice un liderazgo efectivo entre los cadetes, mediante el establecimiento de metas y fomentar la colaboración y participación de los cadetes dentro de un clima que favorezca los procesos de aprendizaje.

2. Con respecto a los resultados del Objetivo Especifico 1 se determinó que existe una relación entre: La motivación y el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025 obteniendo un valor Rho de Spearman de 0.834 interpretándose que existe una correlación alta, esto implica que los docentes académicos en sus horas de clases motiven a sus cadetes para que puedan comprometerse poder comprometerse en los procesos de aprendizaje, participando en forma activa en las clases, obteniendo mejores resultados en sus evaluaciones escritas y orales,

3. Con respecto a los resultados del Objetivo Especifico 2 se determinó que existe una relación entre: La estimulación intelectual y el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025, obteniendo un valor Rho de Spearman de 0.789, interpretándose que existe una correlación alta, esto implica que se maximice el desarrollo del pensamiento crítico en los cadetes, mediante la creatividad en la resolución de los problemas que se presenten. Esta estimulación intelectual, favorece el crecimiento profesional y personal de los cadetes, porque contribuye a tener una mente activa y sana durante su formación profesional en nuestra alma mater.

4. Con respecto a los resultados del Objetivo Especifico 3 se determinó que existe una relación entre: La consideración individual y el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025 obteniendo un valor Rho de Spearman de 0.864 interpretándose que existe una correlación alta entre ambas variables, esto implica que en la medida que se maximice

un efectivo liderazgo docente, mediante la motivación y consideración individual de cada uno de los cadetes durante su formación académica, el cual se ve reflejado en las evaluaciones que son sometidos los cadetes durante su formación académica.

RECOMENDACIONES

1. Que el Señor General de Brigada Director de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, disponga que se priorice la gestión del liderazgo docente en los cadetes de Material de Guerra, fomentando la motivación, la fijación de metas claras y la participación activa en el aprendizaje. Estas acciones fortalecerán el sentido de pertenencia y compromiso institucional, consolidando un clima positivo que potencie el rendimiento académico y la formación integral.

2. Que el Señor General de Brigada Director de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB” priorice mediante el departamento académico que los docentes, en sus horas de clase, promuevan metodologías activas que motiven a los cadetes a participar de manera comprometida en los procesos de aprendizaje. Estas medidas generarán un ambiente de confianza, estimularán las capacidades, destrezas de los cadetes y contribuirán a mejorar su rendimiento académico.

3. Que el Señor General de Brigada Director de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB” priorice mediante el departamento académico la estimulación intelectual de los cadetes de Material de Guerra mediante actividades que promuevan el pensamiento crítico, la creatividad y la resolución de problemas. Estas acciones contribuirán a mantener una mente activa y sana, mejorar las habilidades intelectuales y consolidar el desarrollo profesional.

4. Que el Señor General de Brigada Director de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB” priorice mediante el departamento de planeamiento un liderazgo docente efectivo basado en la motivación y la consideración individual de cada cadete de Material de Guerra. Además, se debe coordinar a través del escalón superior con instituciones académicas de alto nivel e instituciones castrenses extranjeras para que los cadetes que obtengan los primeros puestos accedan a cursos internacionales. Estas acciones potenciarán el rendimiento académico, enriquecerán la formación profesional y consolidarán su formación integral.

REFERENCIAS

- Alcázar, P. (2020). “*Estilo de Liderazgo y Compromiso Organizacional: Impacto del liderazgo transformacional*”. Universidad Autónoma Gabriel René Moreno.
- Aquino, V Dueñas, R. Rodríguez, K, Sánchez, W & Solís M (2022) *Métodos, Técnicas e instrumentos de recolección de datos*. Instituto superior pedagógico Manuel Gonzales Prada. <https://es.scribd.com/document/602244909/TECNICAS-E-INSTRUMENTOS-DE-RECOLECCION-DE-DATOS-2022>
- Arana, R.M. & Ocampo, G.X. (2022) “*Efectos del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de la fuerza de ventas del sector consumo masivo de bebidas en el Perú, año 2020*”. Universidad Peruana De Ciencias Aplicadas
- Arce, R. A., Benites, E. P., & Abuhadba, K. O. (2021). *Liderazgo organizacional del ejército en el Valle de los Ríos Apurímac, Ene y Mantaro y su participación en las guerras de IV Generación*. [Tesis de Maestría], Escuela Superior de Guerra del Ejército, Lima, Perú. <http://repositorio.esge.edu.pe/bitstream/handle/ESGEEPG/672/TESIS%20DE%20GRADO%20ARCE-ABUHADBA-BENITES.pdf>
- Arroyo, J. B. (2021) *Liderazgo de combate en la toma de decisiones de la gran unidad de combate, 2021*. [Tesis de Maestría], Escuela Superior de Guerra del Ejército, Lima, Perú. <http://repositorio.esge.edu.pe/bitstream/handle/ESGEEPG/353/LIDERAZGO%20DE%20COMBATE%20EN%20LA%20TOMA%20DE%20DECISIONES%20EN%20LA%20GRAN%20UC.pdf>
- Ascencio, N., Ambrosio, R. D., Cano, A. G., Peralta, D. J., Ramírez, D., & Valdez, S. (2022). “*La importancia del liderazgo y su influencia en el personal para el cumplimiento de metas organizacionales*”. *TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*. <https://doi.org/10.29057/estr.v9i17.8082>.
- Avanecer, Y. (2015). *Liderazgo y motivación*. Universidad de Rafael Candiva. Quetzaltenango.
- Bembibre, V. (19 de diciembre de 2008). *Valores*. Obtenido de Definición ABC: <https://www.definicionabc.com/general/valores.php>

- Boyaca, R (2022) *Artículo de Revisión sobre Definiciones, Teorías y Estilos de Liderazgo en las Organizaciones*. Facultad de Estudios a Distancia, Universidad Militar Nueva Granada <https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/116b2ffc-a79b-4fab-8815-5f110018c17e/content>
- Broncano, D., Anaya, C. y Martínez, C. (2021). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral en las instituciones educativas particulares de la ciudad de Huaraz*. Llalliq, 1(1), 46-56. <http://181.176.163.42/index.php/llalliq/article/view/827>
- Cabrera, S.J. (2019). “*Estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa contratista minera en Cajamarca 2019*”- (Tesis grado Maestro). Universidad Privada del Norte.
- Calvo, P (2022). “*El Liderazgo Transformacional Y Su Relación Con La Gestión Institucional Municipal Del Distrito De Campo Verde, Periodo 2019*”. Universidad Nacional De Ucayali – Pucallpa.
- Carrasco, S (2009) *Metodología de la Investigación científica*. Editorial San marcos. <https://drive.google.com/file/d/1GTWMTyAZDmzE0hJbUKSxsR->
- Contreras, S. (2021). “*Liderazgo y reconocimiento laboral en el Sub departamento de Maestranza – Departamento de Maquinarias- Ministerio de Obras Públicas*”. Universidad de Chile
- Díaz, E. & Díaz, K.M. (2021). “*Competencias de liderazgo y efectividad organizacional de los coordinadores académicos en una institución de educación superior de México*”. Centro de Enseñanza Técnica y Superior (CETYS Universidad) - Tijuana, Baja California
- Duarte, G. (28 de noviembre de 2008). *Competencia*. Obtenido de DefinicionABC: <https://www.definicionabc.com/general/competencia.php>
- Escandon, D. M., & Hurtado, A. (Abril-Junio de 2016). *Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas*. EG Estudios Gerenciales, 32, 137-145. doi:<https://doi.org/10.1016/j.estger.2016.04.001>
- Frias, D & Pascual, M (2022) *Diseño de la investigación, análisis y redacción de resultados*. Ediciones Palmero, Valencia

https://www.researchgate.net/publication/358986279_Disenyo_de_la_investigacion_analisis_y_redaccion_de_los_resultados_Disenyo_de_la_investigacion_analisis_y_redaccion_de_los_resultados_Research_design_analysis_and_results_write_up_Enero_2022_Version_final_im

Galdós, J y Sánchez, C. (2021). *Liderazgo transformacional y habilidades blandas de los docentes de un instituto superior público*, Arequipa 2021. [Tesis de Grado. Universidad César Vallejo. Perú].

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/91250>

Gómez, Ms (13 de marzo de 2025). *Liderazgo*. Enciclopedia Concepto. Recuperado el 20 de marzo de 2025 de <https://concepto.de/liderazgo-2/>.

Guillinta, A (2023) Liderazgo docente y su influencia en el rendimiento académico de los estudiantes de la Institución Julio Cesar Tello, Ica año 2021. Universidad Alas Peruanas
 educativa:///C:/Users/COMPUTER/Desktop/HP%20Blanca/UNIDADES%20DE%20INSTRUCCION/EMCH/ASESORIA%20TEMATICA%20PARA%20TRABAJOS%20DE%20INVESTIGACION/CADETES%20INFANTERIA/A%20C3%91O%202025/ORME%20C3%91O%20-%20AQUINO/Tesis_liderazgo_docente_influencia_rendimiento_acad%20C3%A9mico_estudiantes_I.E.%20Julio%20Cesar%20Tello_Ica.pdf

Graen, G. & Uhl M (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multidomain perspective. *Leadership Quarterly*, 6, 219-247.

Hernández, E. A. (1998). *Modalidad de la Investigación Científica*. D.F. México: MC Craw.

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
<https://drive.google.com/file/d/1Fjufmi0oGY4Zs8EajFiAJYNT2qoecH4k/view>

Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. editorial Mc Graw Hill Educación, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.
<https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>

- Jave, W. (2004). *Diccionario de Terminos Militares*. Lima, Perú: DEDOC / COINDE 50010
- Kerlinger, N(2002) *Investigación del comportamiento* McGraw-Hill
<https://archive.org/details/investigaciondel0000kerl/page/n3/mode/2up>
- Laica,V(2018) *El estilo de liderazgo y su relación con el desempeño laboral del personal administrativo en la Universidad de las Américas en el último semestre del 2017 en Quito*. Maestría en desarrollo y gestión del Talento. Universidad Andina Simon Bolivar <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6446>
- Manzi, J.Gonzales, R & Sun Y(2011) *La evaluación docente*. Chile. MIDE. Universidad Católica https://mideuc.cl/libroed/pdf/La_Evaluacion_Docente_en_Chile.pdf
- Marfull, A. (2024). *El método hipotético deductivo de Karl Popper*. Agenda Juárez: marginalidad, vulnerabilidad y suburbanización del capital, 16-20.
https://www.academia.edu/119569960/El_metodo_hipotetico_deductivo_de_Karl_Popper
- MINEDU(2012) *Plan estratégico sectorial multianual*. Lima PRESEM RM 0518
- MINEDU,(2013) *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Fondo editorial del ministerio de educación
- Ortega,I.,Alvarez,A.,&Niebles, W (2022) *El directivo docente y la calidad educativa en Colombia*
https://www.researchgate.net/publication/374686345_El_directivo_docente_y_la_calidad_educativa_en_Colombia
- Pérez, J. (2012). *Habilidad*. Obtenido de Definiciones: <https://definicion.de/habilidad/>
 Pérez, J
- Quiñonez, H (2020) *Habilidades sociales y estrategias didácticas para la formación del liderazgo desde la educación básica*. Universidad de Costa Rica
<https://www.redalyc.org/journal/440/44062184036/html/>
- Román (2022) *Estilos de liderazgo en las jefaturas departamentales de GADM del Cantón la libertad Periodo 2021-2022*. Universidad estatal Península de Santa Elena.

Instituto de Post Grado

<https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/6904/1/UPSE-MTH-2022-0007.pdf>

Távora, N (2018). *“Liderazgo Transformacional Y La Motivación Intrínseca De Los Colaboradores De La Gerencia Regional De Transportes Y Comunicaciones-Sede Chiclayo, 2018”*. Universidad Señor de Sipán.

Tamayo, C. y Silva, I. (2017). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. Repositorio UNE. <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-laeducacion/23.pdf>

Triola, M. (2018). *Estadística*. 12^a edición. Pearson Educación de México. <https://idoc.pub/documents/estadistica-12va-edicion-mario-f-triola-pdf-ylygx0gwdlm>

Sánchez, C. Salas, H. Aguirre, E & Maldonado, A (2022) *Rendimiento académico de estudiantes, en una universidad pública peruana: un diagnóstico significativo para la toma de decisiones*. Círculo cultural educa e investiga file:///C:/Users/COMPUTER/Downloads/1.pdf

Soto, L & Uriol, R (2020) *Estilos de liderazgo y asertividad en docentes del nivel secundaria de las Instituciones Educativas La Alborada Francesa y San Felipe del distrito de Comas de la Ugel 04 – 2012*. Universidad Cesar Vallejo https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_643f17b784093533ba919b746dff2ea1

Sotheccani, K. (2017). *“Liderazgo transformacional del directivo y relaciones interpersonales en docentes de la Red 03, Ugel 05, San Juan de Lurigancho- 2017”*. Tesis de Maestría – Universidad César Vallejo.

Suarez, T & Vila, J (2021), *Liderazgo de los instructores de infantería y su relación en la formación militar de los cadetes de infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” año 2021* <https://repositorio.escuelamilitar.edu.pe/items/afb8dd9c-20b2-4d2d-8bbc-bcdea88f7e58>

Ucha, F. (2010 de mayo de 14). *Destreza*. Obtenido de Definición ABC: <https://www.definicionabc.com/deporte/destreza.php>

- Valdez, M (2022) *¿Qué es el liderazgo? Contradicciones teóricas y alternativa de solución*. Retos de la Dirección Scielo.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2306-91552022000200148
- Vela, L (2019). “*Relación entre el liderazgo y la motivación hacia el trabajo en los trabajadores de la aldea infantil Virgen de la Paz del gobierno regional Lambayeque*”. Universidad Cesar Vallejo.
- Weinstein, J, Muñoz,G.,Semble M.,& Marfan, J (2019) *Una década de investigación empírica sobre el liderazgo educativo en Chile. Una revisión sistemática de los artículos publicados en revistas indexadas (2008-2019)*
https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-5652019000200015
- White, R. & White, J. (2017). *Statistic*. 11^a edición. John Wiley & Sons, Inc.
https://archive.org/details/statistics0000witt_w9f3
- Yukl (2002). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
https://books.google.com.pe/books/about/Leadership_in_organizations.html?id=A-OoombdE2AC&redir_esc=y
- Zambrano, M Hernández, A & Mendoza, L (2022) *El aprendizaje basado en proyectos como estrategia didáctica*. Revista científica Conrado.
 Scielohttp://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442022000100172

ANEXOS

Anexo 1
Matriz de consistencia

Liderazgo docente y el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1.	Enfoque:
¿De qué manera el Liderazgo docente se relaciona con el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025?	Determinar si el liderazgo docente se relaciona con el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025.	El liderazgo docente se relaciona directa y significativamente con el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025	Liderazgo docente Dimensiones: a. Motivación b. Estimulación intelectual c. Consideración individual	Cuantitativo/Recolección de datos Tipo: Investigación básica Diseño: No experimental – Corte transversal
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable 2.	Método:
PE1: ¿De qué manera la motivación se relaciona con el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025?	OE1: Determinar si la motivación se relaciona con el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025.	HE1: La motivación se relaciona directa y significativamente con el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025	Rendimiento Académico a. Aprendizaje b. Enseñanza	hipotético deductivo Nivel: Descriptivo correlacional Población: 49 Cadetes de Material de Guerra
PE2: ¿De qué manera la estimulación intelectual se relaciona con el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025?	OE2: Determinar si la estimulación intelectual se relaciona con el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025.	HE2: La estimulación intelectual se relaciona directa y significativamente con el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025.	c. Participación	Muestra: 49 Cadetes de Material de Guerra Técnica: Se utilizó la encuesta Instrumento: Cuestionario

PE3: ¿De qué manera la consideración individual se relaciona con el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025?	Escuela Militar de Chorrillos "CFB" Lima, 2025.	la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025.
	OE3: Determinar si la consideración individual se relaciona con el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025.	HE3: La consideración individual se relaciona directa y significativamente con el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025.

Anexo 02: Instrumentos de recolección

El Liderazgo docente y rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos” CFB”, Lima 2025

Nota: El investigador agradece de manera formal al personal de cadetes de Material de Guerra que en forma desinteresada participaron en el desarrollo del cuestionario con la única finalidad de dar solución a la situación problemática

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 Docente				VALORACIÓN				
	Dimensión 1: Motivación				1	2	3	4	5
1	¿Estimas que la motivación intrínseca favorece los procesos de aprendizaje de los cadetes de Material de Guerra?								
2	¿Consideras que la motivación extrínseca influye en los procesos de aprendizaje de ellos cadetes de Material de Guerra?								
3	¿Estimas que los reconocimientos de los logros obtenidos favorecen el rendimiento académico de los cadetes?								
4	¿Consideras que la satisfacción de los logros obtenidos favorece el proceso de aprendizaje de los cadetes de Material de Guerra?								
	Dimensión 2: Estimulación intelectual								
5	¿Estimas que la retroalimentación favorece el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra?								
6	¿Estimas que la estimulación intelectual en los cadetes genera confianza en el rendimiento académico?								
7	¿Consideras que la participación activa de los cadetes en el desarrollo de las clases favorece el rendimiento académico?								
8	¿Estima Ud que la participación activa de los cadetes desarrolla mejor los procesos de aprendizaje?								
	Dimensión 3: Consideración individual								
9	¿Consideras que las habilidades de los cadetes se potencian con el rendimiento académico?								
10	¿Estimas que los ambientes adecuados para el desarrollo de clases favorece el rendimiento académico de los cadetes?								
11	¿Estimas que la autoestima de los cadetes se potencia con el rendimiento académico de los cadetes de Material de Guerra?								
12	¿Consideras que la adaptación a los cambios favorece de manera óptima el rendimiento académico de los cadetes de Material de Guerra?								
	Variable 2: Rendimiento Académico								
	Dimensión 1: Aprendizaje								
13	¿Consideras que los cadetes organizan la información recibida durante el desarrollo de las clases de manera ordenada y practica?								
14	¿Estimas que los cadetes desarrollan un sentido crítico durante el proceso de enseñanza aprendizaje?								
15	¿Consideras que durante el proceso de enseñanza aprendizaje se potencia las habilidades de los cadetes de Material de Guerra?								

16	¿Se realiza la promoción efectiva de los cadetes que cumplen con su rendimiento académico durante su formación militar?					
Dimensión 2: Enseñanza						
17	¿Estimas que los docentes utilizan los métodos adecuados de enseñanza en el proceso de enseñanza aprendizaje?					
18	¿Consideras que los docentes utilizan las técnicas de enseñanza de acuerdo a lo programado en los sílabos del curso?					
19	¿Consideras que los procesos de enseñanza aprendizaje facilitan una mayor interacción social con sus compañeros de promoción?					
20	¿Crees que los procesos de enseñanza aprendizaje facilitan un mejor intercambio de ideas durante el desarrollo de las clases?					
Dimensión 3: Participación						
21	¿Consideras que una motivación adecuada genera una mayor participación de los cadetes durante el desarrollo de las clases?					
22	¿Estimas que los trabajos grupales fomentan una mayor participación de los cadetes en el aula de clases?					
23	¿Consideras que las estrategias deben ser las adecuadas para lograr una mayor participación de los cadetes durante el desarrollo de clases?					
24	¿Consideras que la convivencia adecuada genera una mayor participación de los cadetes durante el desarrollo de las clases?					

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



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

El Coronel Jefe del Departamento de Educación Militar de la Escuela Militar de Chorrillos

"Coronel Francisco Bolognesi", autoriza:

Que los Cadetes de 4to año de Material de Guerra, AQUINO CANCHAYA Ronaldo Jesús y ORMEÑO GARAMENDI Augusto Martín, están autorizados para aplicar la encuesta a la muestra/población (Cadetes de la EMCH) para obtener información para el desarrollo de la tesis titulada:

"El liderazgo docente y el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra, de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025"

Se otorga el presente documento a solicitud de los interesados.

Chorrillos, 01 de julio 2025



O-2534020793-O-
ALAN HARRY GARCÍA QUSPE
Coronel Infantería
Jefe Dpto. Edu. MIL de la Escuela Militar de Chorrillos
"Ct Francisco Bolognesi"

Anexo 4 : Base de Datos prueba piloto

El Liderazgo docente y el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos” CFB”, Lima 2025

0	Liderazgo docente												Rendimiento académico											
	Motivación				Estimulación intelectual				Consideración individual				Aprendizaje			Enseñanza			Participación					
Encuesta 1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3
Encuesta 2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2
Encuesta 3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
Encuesta 4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuesta 5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4
Encuesta 6	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3
Encuesta 7	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3
Encuesta 8	4	4	3	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2
Encuesta 9	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 10	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3
Encuesta 11	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta 12	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2
Encuesta 13	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
Encuesta 14	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
Encuesta 15	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3

Anexo 5

Base de Datos: *El Liderazgo docente y el rendimiento académico de los Cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos, "CFB", Lima 2025*

0	Liderazgo Docente												Rendimiento académico											
	Motivación				Estimulación intelectual			Consideración individual			Enseñanza		Aprendizaje					Participación						
Encuesta 1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3
Encuesta 2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2
Encuesta 3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
Encuesta 4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuesta 5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4
Encuesta 6	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3
Encuesta 7	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3
Encuesta 8	4	4	3	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2
Encuesta 9	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 10	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3
Encuesta 11	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Encuesta 12	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2
Encuesta 13	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4

Encuesta 14	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
Encuesta 15	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 16	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 17	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 18	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3
Encuesta 19	4	4	3	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2
Encuesta 20	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 21	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3
Encuesta 22	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3
Encuesta 23	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
Encuesta 24	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3
Encuesta 25	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2
Encuesta26	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
Encuesta27	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuesta 28	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4
Encuesta29	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3	4	3	3
Encuesta30	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3

Enuesta31	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3		
Encuesta32	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
Encuesta33	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	
Encuesta34	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	
Encuesta35	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	
Encuesta36	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	
Encuesta37	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
Encuesta38	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	
Encuesta39	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	
Encuesta40	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3	
Encuesta41	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	
Encuesta42	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	
Encuesta43	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	
Encuesta44	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	
Encuesta45	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	
Encuesta46	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	
Encuesta47	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	

Encuesta48	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3
Encuesta49	4	4	3	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2

Anexo 6: Propuesta doctrinaria

a. Introducción

El liderazgo docente constituye el segundo factor más importante para poder explicar los resultados de un aprendizaje de calidad. Los líderes dentro de todos los niveles constituyen personas muy importantes dentro de los que están dentro de la escuela como los que se encuentran fuera de ella, como por ejemplo los supervisores, los mandos intermedios, así como los que se encuentran fuera de los sistemas educativos, en el estado o los que trabajan en la supervisión y control.

El liderazgo docente es importante para lograr la sostenibilidad y supervivencia de las organizaciones, porque es el individuo que guía, dirige y motiva al personal de subordinados con la finalidad de realizar actividades y tareas para el logro de los objetivos y metas institucionales, necesitándose líderes completamente entrenados, capacitados para la resolución de los conflictos, trabajo en equipo y poder adaptarse rápidamente a los cambios que puedan producirse en un entorno cada vez más competitivo.

b. Antecedentes

El liderazgo docente viene tomando demasiada significancia durante los últimos años, evidenciándose con los resultados obtenidos mediante la indagación en los diferentes centros educativos a nivel nacional y global, donde el estado mediante las políticas educacionales dictadas al respecto cumple un rol fundamental. Existen centros educativos que no disponen de las herramientas tecnológicas que faciliten los procesos de enseñanza aprendizaje, razón por la cual es deber del estado de disponer la atención de forma inmediata atender las necesidades de los centros educativos de bajo nivel socioeconómico, considerando el liderazgo como punto central de la educación.

En Colombia, el liderazgo docente está considerado como un elemento primordial para las actividades sostenibles de la educación, que busca fortalecer de manera sistemática el sentido formativo de los estudiantes en todos los niveles educacionales, la misma que ocasiona que las autoridades educativas estén a la altura de las necesidades de la educación, es decir individuos altamente preparados y entrenados para poder dirigir y guiar la educación en el país, donde se persigue mejorar la cultura organizacional y desarrollo integral de las instituciones.

El liderazgo docente, pone de manifiesto la reflexión que se tiene que hacer con los jóvenes estudiantes de los diferentes centros de educación, concernientes a la formación básica como futuros líderes. En las organizaciones, se necesita un liderazgo participativo que influya de manera notable en el compromiso y rendimiento de los colaboradores en las diferentes

organizaciones. Dada la importancia de comprender la correlación entre el liderazgo y el rendimiento laboral en diversos escenarios, se sugiere llevar a cabo una investigación que examine cómo los estilos de liderazgo influyen en el rendimiento de los trabajadores en compañías del sector. Se emplearon técnicas cuantitativas para recolectar información y se anticipa que los hallazgos favorezcan la creación de estrategias de liderazgo más eficaces.

c. Aporte a la doctrina

En el manual de liderazgo de la Institución debe tenerse en consideración los siguientes puntos esenciales para lograr un buen liderazgo en los cadetes:

Una comunicación masiva de los líderes hacia el personal subordinado, de todas las actividades que deben de realizar, con la finalidad de presentarse algún desconcierto del personal, por no tener conocimiento de las actividades a realizar causando caos y conmoción, obviándose el desarrollo de programas de aprendizaje de acuerdo a los adelantos científicos tecnológicos. Los jefes de sección, deben establecer un contacto directo con el personal de subordinados, mediante la audiencia de fin de mes, con la finalidad que puedan tener conocimiento de sus problemas personales y familiares. El personal de subordinados manifiesta en forma reiterativa que los jefes de sección no los escuchan, no les brindan la atención en forma adecuada, la misma que origina desbalances en su formación militar.

Anexo 7: Validación por Juicio de Expertos



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CFB" 4TO AÑO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE-EXPERTO	INSTITUCIÓN DONDE LABORA EXPERTO	NOMBRE DEL INSTRUMENTO	AUTOR DEL INSTRUMENTO
Dr. Vasquez Mora Edwin	Ejército del Perú	Cuestionario (encuesta)	CAD IV MG AQUINO CANCHAYA RONALDO JESÚS CAD IV MG ORMEÑO GARAMENDI AUGUSTO MARTÍN
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: El liderazgo docente y el rendimiento académico de los cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025.			

I. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios Cualitativos Cuantitativos	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE	SUB TOTAL
		0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 85	86 - 100	
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.					96	96
2. Objetividad	Esta expresado en conductas Observables.					96	96
3. Actualización	Está adecuado al avance de la ciencia y la Tecnología.					96	96
4. Organización	Esta organizado en forma Lógica.					96	96
5. Suficiencia	Comprende aspectos cuantitativos					96	96
6. Intencionalidad	Es adecuado para medir los aspectos de interés					96	96
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos científicos.					96	96
8. Coherencia	Entre las variables, Dimensiones, indicadores e Ítems.					96	96
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito de la investigación.					96	96
10. Pertinencia	Las dimensiones consideradas permiten evaluar la variable en su conjunto.					96	96
TOTAL							960
TOTAL (en %) / 10							96%

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

96

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Valoración cuantitativa: 96

Valoración cualitativa: Excelente.

Opinión de aplicabilidad: El instrumento es válido y se puede aplicar.

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	N° DE TELEFONO
Chorrillos, 22 setiembre 2025	43343660		949675428



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CFB" 4TO AÑO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE-EXPERTO	INSTITUCIÓN DONDE LABORA EXPERTO	NOMBRE DEL INSTRUMENTO	AUTOR DEL INSTRUMENTO
Dr. Zea Melodías Rodolfo	Ejército del Perú	Cuestionario (encuesta)	CAD IV MG AQUINO CANCHAYA RONALDO JESÚS CAD IV MG ORMEÑO GARAMENDI AUGUSTO MARTÍN

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: El liderazgo docente y el rendimiento académico de los cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025.

I. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios Cualitativos Cuantitativos	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE	SUB TOTAL
		0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 85	86 - 100	
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.					95	95
2. Objetividad	Esta expresado en conductas Observables.					95	95
3. Actualización	Está adecuado al avancede la ciencia y la tecnología.					95	95
4. Organizacion	Esta organizado en forma Lógica.					95	95
5. Suficiencia	Comprende aspectos cuantitativos					95	95
6. Intencionalidad	Es adecuado para medir los aspectos de interés					95	95
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos científicos.					95	95
8. Coherencia	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.					95	95
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito de la investigación.					95	95
10. Pertinencia	Las dimensiones consideradas permiten evaluar la variable en su conjunto.					95	95
TOTAL							950
TOTAL (en %) / 10							95%

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Valoración cuantitativa: 95

Valoración cualitativa: Excelente.

Opinión de aplicabilidad: El instrumento es válido y se puede aplicar.

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	N° DE TELEFONO
Chorrillos, 22 setiembre 2025	29388850		996597213



**ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CFB" 4TO AÑO
FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
JUICIO DE EXPERTOS**

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE-EXPERTO	INSTITUCIÓN DONDE LABORA EXPERTO	NOMBRE DEL INSTRUMENTO	AUTOR DEL INSTRUMENTO
Dr. Zavaleta Ramos Humberto	Ejército del Perú	Cuestionario (encuesta)	CAD IV MG AQUINO CANCHAYA RONALDO JESÚS CAD IV MG ORMEÑO GARAMENDI AUGUSTO MARTÍN
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: El liderazgo docente y el rendimiento académico de los cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025.			

I. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios Cualitativos Cuantitativos	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE	SUB TOTAL
		0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 85	86 - 100	
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.					95	95
2. Objetividad	Esta expresado en conductas Observables.					95	95
3. Actualización	Está adecuado al avancede la ciencia y la tecnología.					95	95
4. Organización	Esta organizado en forma Lógica.					90	90
5. Suficiencia	Comprende aspectos cuantitativos					95	95
6. Intencionalidad	Es adecuado para medir los aspectos de interés					90	90
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos científicos.					95	95
8. Coherencia	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.					95	95
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito de la investigación.					95	95
10. Pertinencia	Las dimensiones consideradas permiten evaluar la variable en su conjunto.					95	95
TOTAL							940
TOTAL (en %) / 10							94%

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

94

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Valoración cuantitativa: 94

Valoración cualitativa: Excelente.

Opinión de aplicabilidad: El instrumento es válido y se puede aplicar.

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	N° DE TELEFONO
Chorrillos, 22 setiembre 2025	43903557		988557277

Anexo 8: Dictamen final de Revisor (DINVEST)



PERÚ

Ministerio de
DefensaEjército
del PerúComando
de Educación y
Doctrina del EjércitoEscuela Militar
de Chorrillos
"CFB"

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS CRL. FRANCISCO BOLOGNESI

DICTAMEN FINAL

VISTA LA TESIS:

"El liderazgo docente y el rendimiento académico de los cadetes de Material de Guerra de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025".

Presentada por los (las) graduandos (das):

Ronaldo Jesús Aquino Canchaya

Augusto Martín Ormeño Garamendi

CONSIDERANDO:

Que ha sido elaborada conforme a lo dispuesto por el artículo 41.º del Reglamento del Sistema de Investigación de la EMCH "CFB" 2022 – 2026, y levantadas las observaciones prescritas durante el proceso del análisis y revisión de la referida tesis, los suscritos:

Dr Roberto Gálvez Castro.....: Revisor Temático

Dra. Elodia Mayca Julca.....: Revisor Metodológico

Dictaminamos que, la tesis en referencia, esta expedita para ser sustentada, el día, hora, lugar y ante el jurado que determine la Resolución Directoral de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB" para cuyo efecto, firmamos el presente dictamen.

Lima, 01 de diciembre de 2025


Dr. Roberto Gálvez Castro
Revisor Temático
DNI: 43289391


Dra. Elodia Mayca Julca
Revisor Metodológico
DNI: 08682217

Anexo 9: Acta de sustentación (DINVEST)

124

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE LA PROMOCIÓN CXXXII

En el distrito de Chorrillos de la ciudad de Lima, siendo las 10:50 horas del día 22 de diciembre de 2025, se dio inicio a la sustentación de la Tesis titulada:

EL LIBERAZGO DOCENTE Y EL RENDIMIENTO ACADEMICO DE LOS CADETES DE MATERIAL DE GUERRA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "C.B." LIMA 2025

Presentada por:

BACH. RONALDO JESUS AGUIÑO CANCHAYA
BACH. AUGUSTO MARTIN ORNEJO GARAMENDI

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

Presidente: LUIS GONZÁLES CÁRDENAS
Secretario: PATRICIA VILLEGAS RODRÍGUEZ
Vocal : JOSE DAUILA ECHEVARRIA

Concluida la sustentación, los miembros del Jurado dictaminaron:

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

Siendo las 11:40 horas del día 22 de diciembre de 2025, se dio por concluido el presente acto académico, firmando los miembros del Jurado.

DNI: 01607204
PRESIDENTE

DNI: 07266567
SECRETARIO

DNI: 09711913
VOCAL

Anexo 10: Otros de acuerdo al nivel y diseño de investigación

