

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



**Habilidades Blandas y Liderazgo Efectivo de los Cadetes de Cuarto
Año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, Lima 2025.**

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

Autores:

Victor Manuel Gonzales Rojas-(0009-0003-8047-9209)

Marcos Alexander Gonzales Vera-(0009-0005-2224-5265)

Docente asesor:

Mg. Jorge Elisban Martin Caro Ybarra-(0009-0001-6896-8996)

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

- 20%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 18%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de Integridad

N.º de alertas de Integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI

Declaración Jurada de Autoría

Los bachilleres **Gonzales Rojas, Victor Manuel** y **Gonzales Vera, Marcos Alexander** de Cuarto Año del Arma de **INFANTERIA**, de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, (EMCH “CFB”) identificados con DNI N° 70133464 y N° 70333161 respectivamente, declaramos bajo juramento:

1. Somos los autores de la investigación titulada: **Habilidades Blandas y Liderazgo Efectivo de los Cadetes de Cuarto Año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB” Lima, 2025.**
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, 28 de noviembre del 2025.

GONZALES ROJAS VICTOR
DNI: 70133464

GONZALES VERA MARCOS
DNI:70333161



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”

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

Formato de autorización para la publicación electrónica en la pagina 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, Tecnologia e Innovacion de Acceso y Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales RENATI.

1. Datos personales

Autor 1: Gonzales Rojas, Victor Manuel	Autor 2: Gonzales Vera, Marcos Alexander
N° DNI: 70133464	N° DNI: 70333161
Teléfono: 932795196	Teléfono: 969865743
Correo-e: Vgonzalesr@escuelamilitar.edu.pe	Correo-e: mgonzalesv@escuelamilitar.edu.pe
ORCID: 0009000380479209	ORCID: 0009000522245265

2. Datos de la obra

Título: Habilidades Blandas y Liderazgo Efectivo de los Cadetes de Cuarto Año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB”, Lima 2025
Tipo de obra: Tesis
Asesor 1: Magister Caro Ybarra, Jorge Elisban Martin
N° DNI: 09821517
ORCID: 0009-0001-6896-8996

Año de publicación: 2025

3. Declaraciones

El autor declara que:

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

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

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)

Contiene información militar

GONZALES ROJAS VICTOR
DNI:70133464

GONZALES VERA MARCOS

AUTOR 1

DNI:70333161
AUTOR 2

Agradecimiento

Sean las primeras líneas para agradecer a nuestros docentes civiles y militares que con su sabiduría y paciencia lograron forjarnos como

hombres de bien y poder participar en el desarrollo y engrandecimiento de nuestro País.

Dedicatoria

El trabajo está dedicado con una sincera gratitud y agradecimiento a nuestros padres que contribuyeron en nuestra preparación profesional como hombres de bien, a nuestra querida Escuela Militar que nos cobijó y albergó durante tantos años para convertirnos en futuros conductores de hombres y participar en la soberanía de nuestra Patria frente a cualquier amenaza externa e interna.

Índice

	Pag
Caratula	
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	18
1.1 Descripción problemática	18
1.2 Delimitación de la investigación	21
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	22
1.5 Justificación e Importancia de la Investigación	22
1.6 Limitaciones de la investigación	23
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	28

2.2.1	Variable 1: Habilidades Blandas	30
2.2.2	Variable 2: Liderazgo efectivo	32
2.3	Marco conceptual	37
2.4	Operacionalización de las variables	42
2.5	Formulación de hipótesis	42
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO		43
3.1	Enfoque de investigación	43
3.2	Tipo de investigación	43
3.3	Método de investigación	44
3.4	Alcance de investigación	44
3.5	Diseño de investigación	44
3.6	Población, muestra, unidad de estudio	45
3.6.1	Población de estudio	45
3.6.2	Muestra de estudio	45
3.6.3	Unidad de estudio	46
3.7	Técnica e instrumento de recolección de datos	47
3.7.1	Técnica de recolección de datos	47
3.7.2	Instrumento de recolección de datos	47
3.7.3	Validez y confiabilidad de los instrumentos de medición	48
3.8	Procesamiento y método de análisis de datos	50
3.8.1	Técnica para el procesamiento de datos	50
3.8.2	Método de análisis de datos	50
-	Análisis descriptivo	51
-	Análisis inferencial (prueba de hipótesis)	51
3.9	Aspectos éticos	49
CAPITULO IV: RESULTADOS		53
4.1	Análisis descriptivo	53
4.2	Análisis Inferencial	59
CAPÍTULO V: Discusión de resultados		66
CONCLUSIONES		69
RECOMENDACIONES		71
REFERENCIAS		73
Anexos		77
Anexo 1. Matriz de consistencia		78

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos	80
Anexo 3. Autorización para la recolección de datos	82
Anexo 4. Base de datos (de prueba piloto)	83
Anexo 5. Base de datos (origen de resultados)	84
Anexo 6. Propuesta de mejora	93
Anexo 7 Validación por juicio de expertos	96
Anexo 8 Dictamen final asesor Temático	99
Anexo 9 Dictamen final de asesor Metodológico	100
Anexo 10 Acta de sustentación	101
Anexo 11 Otros de acuerdo al nivel y diseño de investigación	

Índice de tablas

Tabla 1. Cuadro de operacionalizacion de las variables.....	39
Tabla 2. Diagrama de Likert.....	48
Tabla 3. Validacion de expertos.....	48
Tabla 4. Estadístico de fiabilidad. Instrucción	49.
Tabla 5. Habilidades blandas y liderazgo efectivo.....	53
Tabla 6. Comunicación y liderazgo efectivo.....	54
Tabla 7. Trabajo en equipo y liderazgo efectivo.....	56
Tabla 8. Flexibilidad y adaptabilidad y liderazgo efectivo,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,,.....	57
Tabla 9. Prueba de Normalidad.....	59
Tabla 10. Prueba de Hipótesis general.....	60
Tabla 11. Prueba de hipótesis especifica 1.....	62.
Tabla 12.Prueba de Hipótesis Especifica 2.....	63
Tabla 13. Prueba de Hipótesis Especifica 3.....	64

Índice de figuras

Figura 1. Habilidades blandas y liderazgo efectivo.....	54
Figura 2. Comunicación y liderazgo efectivo.....	55
Figura 3. Trabajo en equipo y liderazgo efectivo.....	57
Figura 4. Flexibilidad y adaptabilidad y liderazgo efectivo.....	58

Resumen

El trabajo investigativo: “Habilidades blandas y liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025”, tiene como propósito de estudio determinar la importancia que tiene las habilidades blandas en el liderazgo de los cadetes de cuarto año. Las habilidades blandas permiten que los cadetes puedan relacionarse de manera efectiva con los cadetes de año inferior en las diferentes situaciones que puedan presentarse durante su formación profesional. Estas habilidades se encuentran en la inteligencia emocional que permite que identifiquen y reconozcan sus emociones para controlarlas y gestionarlas adecuadamente. Se efectuó una investigación básica, con un nivel descriptivo correlacional, diseño de investigación no experimental, porque los investigadores no alteraron ni manipularon las variables y la investigación se desarrolló en una sola unidad de tiempo, se utilizó la encuesta para procesar información y el cuestionario como instrumento, nivel descriptivo correlacional, se buscó la correlación entre ambas variables, se elaboró 24 preguntas cerradas fáciles de responder, desde las más complejas hasta las más fáciles, una población de 100 cadetes y una muestra de 80 Cadetes de infantería, adicionalmente se determinó: Las habilidades blandas se relaciona directa y significativamente con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima, 2025, con un valor Rho de Spearman de 0.928 interpretándose que existe una correlación positiva muy alta, con un valor p-value <0.001 siendo menor al establecido estadísticamente de < 0.05 .

Palabras clave: Habilidades blandas, liderazgo efectivo, comunicación, flexibilidad y adaptabilidad y trabajo en equipo.

Abstrac

The research paper, "Soft Skills and Effective Leadership of Fourth-Year Infantry Cadets at the Chorrillos Military School, "CFB" Lima 2025," aims to determine the importance of soft skills in the leadership of fourth-year cadets. Soft skills allow cadets to interact effectively with lower-level cadets in the various situations that may arise during their professional training. These skills are found in emotional intelligence, which allows them to identify and recognize their emotions so they can control and manage them appropriately. A basic research was carried out, with a descriptive correlational level, non-experimental research design, because the researchers did not alter or manipulate the variables and the research was developed in a single unit of time, the survey was used to process information and the questionnaire as an instrument, descriptive correlational level, the correlation between both variables was sought, 24 closed questions were developed that were easy to answer from the most complex to the easiest, a population of 100 cadets and a sample of 80 infantry cadets, additionally it was determined: Soft skills are directly and significantly related to the effective leadership of fourth-year Infantry cadets at the Chorrillos Military School, "CFB" Lima, 2025, with a Spearman's Rho value of 0.928, interpreting that there is a very high positive correlation, in addition to a p-value <0.001 being lower than the statistically established <0.05 .

Keywords: Soft skills, effective leadership, communication, flexibility and adaptability and teamwork.

Introducción

La investigación desarrollada: “Habilidades blandas y liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025, tuvo como objetivo determinar en qué medida las habilidades blandas se relacionan con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año. Los investigadores formularon la siguiente interrogante de estudio: ¿De qué manera las habilidades blandas se relacionan con el liderazgo efectivo? Mencionamos esta interrogante porque en nuestra alma mater la relación entre las habilidades blandas con el liderazgo comienza a deteriorarse lo que repercute considerablemente en la calidad de la enseñanza que se brinda, debido a que los docentes civiles y militares no lideran los procesos de enseñanza, de acuerdo a los estándares internacionales establecidos por la SUNEDU. La exigencia académica, exige no solo sus potencialidades teóricas y técnicas propias de la carrera militar, si no también que posean las habilidades blandas necesarias como por ejemplo liderazgo, comunicación, adaptabilidad frente a los cambios inesperados, flexibilidad para adaptarse a situaciones diversas, toma de decisiones acertadas y oportunas, entre otros. Según Maldonado (2021) las habilidades blandas permiten que los seres humanos puedan comunicarse de manera efectiva con otras personas en sus centros de trabajo o en la vida rutinaria en forma clara, precisa y eficaz, facilitando que las interacciones se ejecuten dentro de un ambiente de cordialidad.

Las habilidades blandas, son elementales para que las organizaciones puedan funcionar de manera eficaz y eficiente en los diferentes campos profesionales. Gozar de estas competencias permite que los colaboradores aseguren su permanencia en sus centros laborales y lo que es más importante ayudar en forma desinteresada a sus compañeros de trabajo, son desarrolladas mediante una comunicación efectiva, en todas las áreas o campos funcionales Por lo cual es importante que dentro de la malla curricular de los cadetes de cuarto año se combine de manera eficiente los contenidos teóricos esenciales con las habilidades blandas s para su desarrollo profesional. Según Kechagias (2011) las habilidades blandas están definida como las relaciones interpersonales y las habilidades personales que son básicas para el desarrollo y progreso de las personas con una adecuada participación social y el éxito en sus lugares de trabajo.

El trabajo realizado fue elaborado de acuerdo a la estructura brindada por el docente del curso, la misma que fue dividida en Capítulos y Sub Capítulos:

En el Capítulo I, se efectuó un estudio de la realidad del problema, detallándose cuidadosamente la situación existente, las delimitaciones de la investigación, se elaboraron los

problemas, objetivos que se determinaron, así como la justificación e importancia del trabajo desarrollado, terminando en las limitaciones.

En el Capítulo II se elaboró el Marco teórico del trabajo investigativo, donde se consignó los antecedentes teóricos, las bases teóricas conteniendo las definiciones conceptuales de las variables, se amplió los conocimientos teóricos mediante el marco conceptual y las hipótesis.

En el Capítulo III se desarrolló el Marco metodológico donde se detallaron los métodos de análisis que fueron utilizados, las técnicas e instrumentos que se emplearon, la validez y confiabilidad del instrumento utilizado y la ética de la investigación,

En el Capítulo IV, se consideró el análisis descriptivo considerando a los objetivos y el análisis inferencial en base a las hipótesis de investigación.

El Capítulo V, se consideró la discusión de los resultados obtenido, los cuales fueron contrastados con los antecedentes internacionales y nacionales del marco teórico.

Se finalizó en las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

Capítulo I. Planteamiento del Problema

1.1. Descripción Problemática

En el ámbito Internacional, las habilidades blandas constituyen las principales herramientas que tienen las organizaciones para el desarrollo profesional y personal de sus colaboradores, donde la alta gerencia garantiza de forma holística el proceso de toma de decisiones para brindar una mayor atención al cliente. Durante la Pandemia del Covid-19, el desarrollo de las habilidades blandas permitió que el colaborador deba saber qué hacer, cómo hacer y cómo debería actuar frente a situaciones que se podrían presentar principalmente en aquellas organizaciones dedicadas al rubro del sector bancario y/o financiero., que tenían contacto directo con los clientes (Prieto, 2022)

La educación, cobra particular importancia en el crecimiento de las habilidades blandas que con frecuencia se encuentran relacionadas con los medios de comunicación masiva en el desarrollo de sus potencialidades de los estudiantes. Esta se vio afectada, durante crisis sanitaria porque la educación fue suspendida en forma presencial pasando a una educación virtual. Es acá, donde los docentes lideraron la forma de enseñar mediante procesos innovadores que permitieron que los estudiantes puedan desarrollar sus clases en forma ininterrumpida. Las habilidades blandas generan un liderazgo efectivo de los docentes durante sus labores académicas en el desarrollo del pensamiento crítico, creatividad, comunicación efectiva. En el contexto actual es importante el crecimiento y desarrollo de las habilidades blandas tras los eventos suscitados durante la crisis mundial como consecuencia de la pandemia de Covid-19, que ha originado que estas habilidades se encuentren en las organizaciones alrededor del mundo (Hopkinson, 2022).

En el ámbito nacional, las organizaciones buscan que se desarrollen trabajos en equipos comunicaciones efectivas entre todos los miembros, capacidad de acercamiento son las habilidades blandas que buscan desarrollar en sus colaboradores en todos los niveles. Tanto hacia afuera de las instituciones como hacia adentro para lograr una buena interacción entre todo el personal. Esto puede ser logrado mediante una buena gestión administrativa o un administración correcta de las habilidades blandas y las competencias emocionales, particularmente en la atención que debe brindarse al cliente , la misma que ocasiona un alto nivel de eficiencia en el servicio que se brinda. Las habilidades blandas , en particular la empatía cuando son aplicados de manera efectiva hacia la atención hacia el cliente logra convertirse en una ventaja competitiva frente a las demás organizaciones porque general un confianza que es percibida por los clientes o usuarios finales (Granda, 2018).

En las instituciones públicas y privadas, la decisión que los colaboradores desarrollen habilidades blandas, con llevan al éxito de las mismas porque logran ventajas competitivas que son percibidas, logrando una mayor sostenibilidad en el tiempo por la lealtad de los clientes o consumidores finales con la empresa. Este desarrollo de las habilidades blandas, deben ser desarrollada por los líderes en todas las organizaciones. Es el líder, quien promueve los cambios de las organizaciones en forma efectiva y brindando la libertad necesaria al personal que tome las decisiones adecuadas en los cambios que se necesita para que en un conjunto se tome la decisión oportuna. Brindar la oportunidad al colaborador que desarrolle y obtenga sus habilidades blandas mediante una acción de liderazgo efectiva, es poder confiar en la potencialidad de cada colaborador.

Esta es una gestión eficiente de liderazgo que muchas de las instituciones publican a nivel nacional no vienen ejecutando eficientemente. Dentro de las habilidades blandas que son necesarias en las instituciones podemos mencionar a las emociones en las personas, que nacen de la creatividad dirigidas hacia la innovación y un aprendizaje continuo (Rocha, 2018). La mejor oportunidad que tienen los colaboradores de poder mejorar sus habilidades blandas es en las habilidades técnicas (Aparicio & Medina, 2015).

En nuestra Escuela Militar, la falta de una adecuada gestión de habilidades blandas y un liderazgo efectivo en los docentes civiles y militares, hace que los procesos de enseñanza aprendizaje sean cada vez más deficientes. Sobre todo, si cada dos años los docentes militares son cambiados de colocación de acuerdo a las necesidades del comando y los docentes civiles son contratados en forma anual no teniendo una periodicidad de trabajo en forma continua, hace que se pierda todo lo avanzado todo lo avanzado. Esta acción, ocasiona que se pueda mantener una eficiente gestión de liderazgo no permitiendo mantener en forma continua el desarrollo del talento humano en el personal de cadetes en el crecimiento de las habilidades blandas, importantes para su formación profesional.

La falta de comunicación adecuada en todos los niveles de comando, ocasiona disminución de las habilidades blandas, porque el personal de Cadetes de cuarto año no tiene en forma clara las disposiciones inherentes en su participación en las diversas actividades que son desarrolladas y/o en algunos de los casos no se les toma en consideración, disminuyendo su liderazgo frente a los cadetes de año subordinado.

La falta de empatía de los Instructores militares con el personal de Cadetes de la Escuela Militar, ocasiona que los procesos de formación militar no se desarrollen completamente, ocasionando dificultades en sus relaciones interpersonales. Los Instructores militares que

carecen de empatía no se ponen en el sitio de los cadetes, son egoístas al no considerar los sentimientos y necesidades de los cadetes.

No se conforman los equipos de trabajo necesario para la realización de las diferentes actividades administrativas, las mismas que favorecen las relaciones interpersonales con los cadetes de año inferior, al haber mayor comunicación e interacción.

1.2. Delimitación de la Investigación

1.2.1 Delimitación Espacial

El trabajo de investigación fue desarrollado en las Instalaciones de la Escuela Militar sito en Av. Escuela Militar s/n distrito de Chorrillos. Los investigadores delimitaron claramente el área de interés, especificando claramente los alcances de estudio y el problema que debe ser estudiado y solucionado.

1.2.2 Delimitación Temporal

Estuvo determinado por la calendarización establecida por el departamento de investigación conforme se iba avanzando en el estudio. Los investigadores para lo cual diseñaron un cronograma detallado que empezó en el mes de marzo y termino en noviembre del AF-2025..

1.2.3. Delimitación Teórica.

Se consideraron como variables de estudio: Habilidades blandas y liderazgo efectivo. Los investigadores solamente buscaron las definiciones teóricas con la finalidad de ampliar el bagaje cultural y poder tener los conocimientos necesarios para profundizar en el tema en estudio.

Habilidades blandas: Para Kechagias (2011) las habilidades blandas están definidas como las habilidades que tienen los seres humanos, esenciales para el desarrollo profesional del personal de individuos, en su participación dentro de la sociedad y el éxito que pueden alcanzar en su centro de trabajo.

Liderazgo efectivo: Según Maxwell (1998) esta referido a la habilidad que tienen las personas de poder dirigir a otros individuos para involucrarse o participar activamente en el logro de los objetivos o metas organizacionales, donde implica compartir información, trabajo en equipo, responsabilidades y reconocimiento, generando en la organización un crecimiento productivo producto de una organización eficaz, en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 Problema general

PG: ¿De qué manera las habilidades blandas se relacionan con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025?

1.3.2 Problemas específicos

PE1: ¿De qué manera la comunicación se relaciona con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025?

PE2: ¿De qué manera flexibilidad y adaptabilidad se relaciona con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025?

PE3: ¿De qué manera el trabajo en equipo se relaciona con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo General

OG: Determinar si las habilidades blandas se relacionan con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025

1.4.2 Objetivos Específicos

OE1: Determinar si la comunicación se relaciona con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025

OE2: Determinar si la flexibilidad y adaptabilidad se relaciona con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025

OE3: Determinar si el trabajo en equipo se relaciona con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025

1.5 Justificación e Importancia de la Investigación

1.5.1 Justificación Práctica

Permite que los docentes puedan mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje, a fin de que los cadetes de cuarto año puedan mejorar sus competencias de aprendizaje en la captación de nuevos conocimientos, las habilidades necesarias y los valores en las diferentes interacciones que se ejecuten durante el desarrollo de las clases. Así mismo, crea las condiciones necesarias para que los futuros profesionales puedan desarrollarse eficientemente como conductores y formadores de hombres.

Al egresar de nuestra alma mater, puedan aprovechar responsablemente las herramientas digitales y enfrentarse a diversas situaciones que se presentan en un mundo altamente cambiante, con diversas necesidades, intereses personales, aspiraciones cada vez

mayor de los individuos, que se producen en el modo de respuesta que tienen los individuos en su proceso de interacción con el medio ambiente y la sociedad donde se desarrollan.

1.5.2 Justificación teórica

Permite que los futuros investigadores puedan tener mayor conocimiento sobre el tema de estudio a través de referencias bibliográficas descritas en el trabajo. Es evidente que las herramientas digitales son consideradas como un puente hacia nuevas formas de los procesos de enseñanza aprendizaje, facilitando que los docentes hagan sus clases más participativas, dinámicas en la transmisión de los conocimientos doctrinarios. Donde el dominio adecuado de las herramientas tecnológicas mediante el empleo de plataformas digitales, navegadores constituyen factores determinantes para alcanzar las competencias necesarias para poder alcanzar los perfiles de egreso trazados por la dirección de nuestra alma mater.

1.5.3 Justificación metodología

Se justifica metodológicamente porque las explicaciones brindadas están respaldadas por la decisiones que se tomaron en la adecuada selección de métodos y enfoques en la investigación, el mismo que garantiza que los métodos empleados por los investigadores sean los más apropiados y efectivos con los que se trabajaron en las interrogantes de investigación, generando las conclusiones necesarias que no solo están direccionadas para implementar posibles soluciones en un futuro cercano en contextos similares, sirviendo de base para que se pueda generar las gestiones adecuadas para que se implemente herramientas digitales en los procesos de enseñanza.

1.5.3 Importancia

El trabajo de investigación permite que la dirección de la Escuela Militar tenga las informaciones necesarias para mejorar las habilidades blanda en los cadetes de cuarto año próximos a egresar, teniendo en consideración que en un mundo altamente globalizado, donde las competencias profesionales van incrementándose día a día en forma acelerada, es necesario que los cadetes durante su formación profesional , deben desarrollar sus habilidades blandas, siendo de suma importancia lograr una integración en los salones de clases y en un futuro dentro de las Unidades donde desarrollara su carrera militar. Estas habilidades blandas, permite que puedan desarrollar sus actividades y tareas asignadas de manera creativa, tomando sus propias decisiones y trabajar en un grupo humano en forma cohesionada.

1.6 Limitaciones de la investigación

No se presentaron limitaciones de carácter metodológico, en cuanto a la población en estudio, muestra representativa de la población, diseño de investigación, sim embargo

conforme se desarrolló el tema de estudio, los investigadores encontraron limitaciones propias, las mismas que fueron subsanadas en los plazos previstos.

- Las actividades administrativas propias de la Escuela Militar limitó el dictado de clases, las cuales algunas veces no se pudo recuperar.
- No se dispone de una biblioteca adecuada para la búsqueda de la información, limitando el avance del mismo.
- Las horas de estudio obligatorio no se realizan y si los hay son recortadas ocasionando que los avances programados por los investigadores se vean limitados.
- Los gastos económicos, fueron asumidos en su totalidad por los investigadores, limitando en el desarrollo de algunos capítulos de estudio.
- Se restringe el uso de estudio voluntario en las cuerdas, ocasionando que los investigadores no puedan avanzar los Capítulos de la Investigación de acuerdo al cronograma detallado por los mismos.
- Los problemas presentados para el uso del internet en las aulas, han dificultado la búsqueda de información.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Acuña et.al(2024) en su artículo científico titulado: *Integración de las Habilidades Blandas y su Impacto Laboral en los Estudiantes de Educación Superior en el Periodo 2023-2024*, tuvo como objetivo , analizar la importancia que tiene las habilidades blandas en los procesos educativos de nivel superior y su impacto en el desarrollo laboral de los estudiantes egresados. Los investigadores realizaron la revisión de diversos estudios empíricos de diferentes especialidades y contextos educativos. Estos estudios permitieron que se obtenga información de fuentes confiables que determinaron como las habilidades blandas influyen en el proceso de enseñanza en la formación académica de los estudiantes de nivel superior. Se empleó el nivel descriptivo correlacional mediante un análisis de documentos y artículos científicos que permitieron que se tenga la información necesaria para sus análisis e interpretación correspondiente. Realizado el análisis se reveló que existe una brecha entre las habilidades blandas que es desarrolladas por los alumnos en su preparación académica y las que son exigidas en el mercado laboral. Se descubrió que algunas habilidades blandas que los estudiantes valoran en su formación como la comunicación, liderazgo, permiten que se pueda dar solución a diversos problemas que se presentan y puedan tomar la mejor decisión.

En conclusión, los investigadores determinaron la necesidad de destacar la necesidad de poder realizar una integración y fortalecimiento de las habilidades blandas en los procesos educativos para lograr una mejora sustancial en la preparación integral de los estudiantes para hacer frente a los desafíos y retos de un mundo altamente competitivo.

Jimenez (2023) en su trabajo de Grado titulado: *Habilidades blandas como factores claves para el éxito laboral en practicantes profesionales de la Sub región de Uraba*. Universidad EAFIT , tuvo como objetivo de estudio explorar las percepciones que tienen los gestores o tutores de los diferentes centros laborales de como las habilidades blandas constituyen elementos claves del crecimiento laboral en la Subregión de Urabá. Inicialmente se tuvo en consideración las diferentes conceptualizaciones doctrinarias de las habilidades blandas para establecer un consenso adecuado frente a los componentes que lo conforman, De esta forma se pudo integrar a los individuos de diferentes condiciones socioeconómicas posibilitando una visión más consensuada de la información que fue recolectada y procesada. El estudio fue cualitativo, la muestra fue a juicio del investigador , logrando entrevistarse a diez (10) gestores que participaron en forma voluntaria en el proceso investigativo.

Como conclusion, la investigadora dio a conocer la concepcion que tienen los gestores o tutores de las practicas laborales frente a las habilidades blandas como elementos claves para lograr el éxito en las organizaciones; pudiendose indentificar las habilidades intrapersonal e interpersonal, de los practicantes para lograr el exito adecuado.

Ortiz (2023) en su trabajo de maestría en liderazgo educativo titulado: *Perfil del Líder Educativo: Propuesta de Mejora de la Calidad Educativa en la Educación Pública del Ecuador*. Universidad de las Americas, tuvo como objetivo de estudio indenticar las principales características del lider dentro de un contexto publico con la finalidad de buscar obtener la excelencia y calidad en la educacion. La investigación tuvo un enfoque cualitativo mediante una narración subjetiva y profunda, mediante la hermenéutica. Se utilizo la entrevista a los docentes administrativos, fiscales y directivos del Ministerio de educación quienes participaron en la entrevista brindando la información necesaria para los análisis correspondientes. La recopilación de la información fue desarrollada a través de diversas perspectivas como por ejemplo ministeriales, zonales, rango que desempeñan en los centros de formación académica. Realizado el análisis, se determinó que el líder educativo en las organizaciones educativas tiende a lograr el éxito por cuanto son los que guían y dirigen los destinos de las instituciones académicas. En la investigación producto de los hallazgos por los entrevistados se pudo comprobar que la mayoría desconocían los diferentes tipos de liderazgo, la total resistencia al cambio de los docentes, falta de motivación para la realización de sus funciones.

Para concluir, el investigador como consecuencia del trabajo desarrollado propone desarrollar programas de formación de liderazgo en talleres que se encuentren con las herramientas estructurados con la finalidad de lograr un efectivo liderazgo integral, mejorando la calidad de la educación en el País.

De la Vega (2022) en su trabajo de tesis titulado: *Liderazgo efectivo y la gestión educativa en los directivos del establecimiento escolar Colegio Binacional Chileno Americano, comuna Antofagasta, Región Antofagasta. Año 2022*. Universidad Miguel de Cervantes, Chile, tiene como objetivo determinar si el liderazgo efectivo se relaciona con la gestion educativa de los directores de los colegios educativos y lo relevante de su gestion para lograr las metas planetadas en el sistema educativo nacional. El liderazgo es muy importante en las orgabçnizaciones del estado y en el ambito educativo no vendria a ser la excepción por cuanto al ser institucones academicas dinamicas y complejas, existen estudiosos que indican que el liderazgo en chile no constituye un factor determinante en las organizaciones pero es un buen punto de inico en las instituciones academicas del Pais.La investigacion fue basica o pura mediante la recopilaicon de documentos doctrinarios para comprender y entender las variables

de estudio, diseño no experimental, nivel descriptivo correlacional porque el investigador describió la situación problemática mediante las variables y se buscó la asociación o correlación entre ambas variables. El ministerio de educación como ente regulador de la educación y en cumplimiento a los objetivos institucionales donde los centros educativos deban alcanzar sus metas y objetivos propuestos en sus Proyectos Educativos, es necesario impulsar el liderazgo escolar, en el interior de sus comunidades educativas, donde se potencien las habilidades, conocimientos, competencias y prácticas que deben contar los líderes para contar con un liderazgo efectivo en los centros educativos.

Para concluir, el investigador menciona que los líderes escolares realizan una conexión entre la escuela con las necesidades del ámbito externo y las presiones que se manifiestan, las cuales se pueden adaptar desde la iniciativa de las políticas internas de la escuela o las tendencias que se quiera adoptar en beneficio de la sociedad donde se desarrollan. Lo que nos manifiesta que un liderazgo efectivo lleva más allá de sus aulas de clase, es decir lo lleva hacia la sociedad.

Guerrero & Bracho (2021) en su trabajo de tesis titulado: *Estudio analítico de las habilidades blandas en educación superior: una propuesta pedagógica para fortalecer el PEP del programa de contaduría pública de la Uniagustiniana* Universidad la Gran Colombia, los investigadores realizaron un estudio crítico de las habilidades blandas que son desarrolladas en los centros de educación de nivel superior a fin de poder desarrollar las propuestas académicas necesarias para fortalecer el PEP del programa de Contaduría Pública, para mejorar los procesos de enseñanza en los alumnos de la universidad Uniagustiniana mejorando su competitividad dentro de una visión empresarial y social. Por el estudio los investigadores utilizaron la herramienta de ATLASTI, que es un programa informático que facilita realizar los análisis de las frecuencias con que son requeridas las habilidades blandas en la educación superior en Colombia. Se realizaron las encuestas correspondientes en los estudiantes para establecer cuáles son las habilidades blandas que necesitan ser fortalecidas en el PEP que se encuentren relacionadas con las necesidades del MEN y fortalecer las habilidades de los estudiantes en su crecimiento académico.

Para concluir, el investigador determina las habilidades blandas necesarias en el desarrollo del programa PEP: La honestidad, ética y la empatía; así como también incluir dentro de la currícula e estudio la asignatura de habilidades blandas, dentro del programa de la Contaduría pública y se brindan las recomendaciones pertinentes de las herramientas necesarias para poder lograr los fines previstos.

2.1.2. *Antecedentes nacionales*

Lara (2024) en su trabajo de tesis para optar el título de licenciada en educación primaria: *Habilidades blandas y liderazgo pedagógico en los docentes de nivel primaria de la Institución educativa San Bartolo de Ancash, 2024*. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, se enfocó en establecer si las habilidades blandas se relacionan con un liderazgo pedagógico en los profesores del nivel primaria, la investigación efectuada fue básica, solo se profundizó en el tema central a través de un estudio de fuentes referenciales, con un alcance descriptivo -correlacional, diseño no experimental de corte transversal, con una muestra de 22 docentes del centro educativo, se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario para cada una de las variables. Obteniendo una confiabilidad de: Habilidades blandas. 0,75 y liderazgo pedagógico 0,84. Realizado el coeficiente de correlación Rho Pearson se obtuvo un resultado para las habilidades blandas y la actitud docente, de 0,619; manifestando que existe un grado de correlación positivo y moderado y las habilidades blandas con las características de líder, un valor de 0,602; interpretándose con un grado de correlación positivo y moderado.

Como conclusión, con un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,777^{**}$ existe una correlación positiva lineal y directa y con el valor ($p < 0,00$) existe una correlación significativa entre ambas variables. Entonces, las habilidades blandas y el liderazgo pedagógico, con un valor del nivel de significancia menor 0,000; siendo menor al establecido podemos manifestar que existe una relación entre las habilidades blandas y el liderazgo pedagógico

Solano (2022) en su tesis de maestría titulado: *Habilidades blandas y liderazgo directivo en las Instituciones educativas de la UGEL Universidad Nacional de Huancavelica*, tuvo como objetivo de estudio determinar si las habilidades blandas se relacionan con el liderazgo directivo de la UGEL Pangoa. En las instituciones educativas de todos los niveles las habilidades blandas favorecen un mejor desarrollo del desempeño laboral de los maestros así como también una efectiva acción de liderazgo permite que se cumplan los objetivos organizacionales. La investigación fue básica, solamente se buscó profundizar en el tema de estudio mediante un análisis de fuentes bibliográficas, con un alcance de investigación descriptivo- correlacional, diseño no experimental de corte transversal, la población estuvo conformada por 60 directores y la muestra por 50 directores, se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario valorándose las interrogantes con la escala de Likert.

Como conclusión, podemos manifestar que las habilidades blandas se relacionan con el liderazgo directivo, esto fue evidenciado con el coeficiente Rho de Spearman de 0,621 y un nivel de significancia de 0,000; interpretando que se acepta la H_1 y se procede a rechazar la H_0 .

Huamán (2021) en su trabajo de tesis para optar el grado de maestro en gestión pública “Gestión administrativa y habilidades blandas de los directivos de las instituciones educativas de la UGEL Corongo, 2020”; Universidad Cesar Vallejo, tuvo como objetivo de estudio Identificar si la dirección ejecutiva se relaciona con las habilidades interpersonales directivas. La gestión administrativa conlleva a la utilización de las habilidades blandas necesaria para crear un ambiente de trabajo estable, donde la comunicación efectiva es la base fundamental para lograr un adecuado equilibrio en la toma de decisiones y una interrelación entre los docentes de la UGEL. En la mencionada UGEL no se realizaba una adecuada gestión administrativa para dirigir en forma efectiva los destinos de la UGEL en forma adecuada los recursos, tareas, esfuerzos en forma racional. La investigación efectuada fue básica, se realizó la recopilación de fuentes bibliográficas para ampliar sus conocimientos, nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo mediante la recolección de datos numéricos, diseño no experimental de corte transversal, con una población de 40 gestores, se utilizó la encuesta y un cuestionario diseñado con interrogantes sencillas de responder.

Como conclusión, podemos manifestar que la gestión administrativa tiene una relación directa y significativa con las habilidades blandas de los docentes directores en la UGEL Corongo 2020 y con un valor del nivel de significancia de $p=0,00$ se procede a aceptar la H_1 y se rechazar la H_0 .

Ferrel (2021) en su trabajo de tesis para optar el grado académico de maestro en administración titulado: “*Las habilidades blandas y el liderazgo directivo en las I.E. secundarias de la UGEL - Huancarama, 2020*”; Universidad Cesar Vallejo, tuvo como objetivo determinar si las habilidades blandas influyen de manera decidida en el liderazgo directivo Las habilidades blandas en el personal de la dirección contribuyen a un mejor desarrollo y desempeño profesional de las docentes teniendo en consideración que se ejerce una mejor comunicación asertiva entre todos los niveles; así como se ejercita un liderazgo directivo para el logro de los objetivos organizacionales. Se desarrollo un enfoque cuantitativo para su almacenamiento en una base de datos, diseño no experimental, con una población de estudio compuesta por 92 personas, se utilizó la encuesta y un cuestionario diseñado con preguntas sencillas para evitar confusiones durante su desarrollo

Como conclusión, el investigador manifiesta que las habilidades blandas se relacionan con un liderazgo directivo y con un valor obtenido Rho de Spearman de 0.633 existe una correlación positiva moderada y con un valor obtenido de $(p < 0,05)$ se interpreta que se procede a aceptar la H_1 y rechazar la H_0 .

Freire (2020) en su tesis de investigación titulado: *Habilidades blandas e interacción profesional de los docentes en la Escuela de Educación Básica “Eloy Velásquez Cevallos” Milagro, Ecuador, 2020*, Universidad Cesar Vallejo, tuvo como objetivo de estudio, determinar si las habilidades blandas se relacionan con la interacción profesional en los profesores de los centros educativos de formación básica. Las habilidades blandas constituyen herramientas pedagógicas importantes para el desarrollo de los estudiantes, toda vez que s promueve la interacción y participación de los estudiantes en la conformación de grupos de trabajo dinámicos e interactivos. La investigación efectuada fue básica, nivel descriptivo correlacional mediante la descripción específica de cómo se fueron presentando los hechos y la correlación o asociación entre las variables, con una población - muestra de 27 docentes, diseño no experimental, para procesar los datos se utilizó la encuesta y el cuestionario, mediante la elaboración de interrogantes fáciles de responder y evitar confusión durante el desarrollo de las mismas, permitido obtener datos confiables y creíbles. Se efectuó un análisis de datos mediante la estadística descriptiva: Mediante la tabla de frecuencia que permitió hallar los porcentajes correspondientes a través del coeficiente de correlación Rho de Spearman.

Para concluir, el investigador manifiesta que las habilidades blandas y la interacción profesional son herramientas que facilitan la labor del docente las mismas que se encuentran interrelacionadas y con un valor Rho de Spearman de 0.984 existe una correlación positiva muy alta y con un valor p.value de . 0.000 siendo menor al establecido, podemos aceptar la H_1 y rechazar la H_0 .

2.2. Bases Teóricas

2.2.1 Habilidades Blandas

Para Kechagias (2011) las habilidades blandas están definidas como las habilidades interpersonales e intrapersonales que son esenciales para el desarrollo profesional del personal de individuos, en su participación dentro de la sociedad y el éxito que pueden alcanzar en su centro de trabajo. Así mismo Mujica (2016) definía a las habilidades blandas como aquellas características, atributos que tienen los seres humanos que les facilita poder interactuar con los demás individuos de una manera correcta y afectiva, enfocados en el trabajo que desarrollan e incluso en algunos aspectos de la vida humana. Según Vera et al (2016) manifestaba que las habilidades blandas están referidas al conjunto de las capacidades innatas que tienen los individuos para desarrollarse eficientemente en su desempeño laboral, catapultándose en su carrera profesional logrando el éxito laboral.

Según Maldonado (2021) las habilidades blandas permiten que los seres humanos puedan comunicarse de manera efectiva con otras personas en sus centros de trabajo o en la vida

rutinaria en forma clara, precisa y eficaz, facilitando que las interacciones se ejecuten dentro de un ambiente de cordialidad. Las habilidades blandas en las organizaciones constituyen aspectos que son tomados en consideración por las grandes organizaciones donde el desarrollo del talento humano constituye una ventaja competitiva frente a las demás organizaciones. Es decir una adecuada gestión del talento humano permite que las organizaciones obtengan la lealtad y fidelidad de los clientes o usuarios finales. De acuerdo con Lagos et al. (2013) las habilidades blandas son capacidades personales, motivacionales y habilidades necesarias que necesita el personal de colaboradores para realizar con éxito las funciones encomendadas de manera eficaz, los cuales se diferencian de los demás cuando estas son ejecutadas de manera amena y placentera.

Dimensiones: Según Silva (2013) dentro de sus contextualizaciones sobre habilidades blandas, manifiestan que estas deben ser desarrolladas y ejecutadas en los centros de formación académica, las mismas que deben ser fortalecidas continuamente mediante un entrenamiento y aprendizaje continuo. Los investigadores para un mejor entendimiento y desarrollo de las habilidades blandas tuvieron en consideración las siguientes dimensiones: Comunicación, flexibilidad y adaptabilidad y trabajo en equipo (Silva, 2013).

2.2.1.1 Comunicación

Según Alles (2004), la comunicación efectiva, es la habilidad que tienen los individuos para poder comunicarse con los demás, prestar la atención necesaria, hablar en forma clara, precisa y segura y poder explicar las ideas que crea conveniente de manera segura. El proceso de comunicación se manifiesta a través de dos o más individuos que tienen que enviar algún mensaje o comunicación a otros. Los seres vivos pueden comunicarse de distintas maneras para poder transmitir algún mensaje hacia otros seres vivos de manera efectiva mediante palabras, señas, movimientos o ademanes que pueden ser entendibles, sin embargo, el único que puede elaborar mensajes son los seres humanos.

El uso de los medios digitales permite que la definición de comunicación fuera ampliada porque se incluyen diferentes aspectos netamente técnicos. Es decir, bajo este contexto la definición de comunicación abarca no solo el procesamiento de información sino también la emisión de datos a diferentes fuentes y una interconexión de diferentes dispositivos que permiten que se pueda ampliar en un universo de datos e interconectarse con individuos en diferentes países del mundo.

2.2.1.2 Flexibilidad y adaptabilidad

En un mundo globalizado, las definiciones de flexibilidad y adaptabilidad son elementos a tener en consideración sobre todo en las habilidades necesarias que deben tener las personas

para desenvolverse en temas personales como profesionales. El mundo de hoy, altamente volátil exige que las personas puedan cambiar rápidamente de acuerdo a los contextos que se van presentando. La flexibilidad, debemos de entenderla como la capacidad que tienen los individuos de poder prosperar en medio de la incertidumbre. Juntas estas definiciones empoderan a los individuos para que puedan enfrentarse a los retos y desafíos, poder abrazar nuevas oportunidades que se van presentando y que necesitan de decisiones rápidas y oportunas y fomentar la resiliencia ante la adversidad. Los estudiantes en los diferentes niveles educacionales no reaccionan con la misma intensidad ante los diversos estímulos que son generados en las universidades, muchos estudiantes ese adaptan rápidamente a estos cambios , aprovechando las ventajas y oportunidades que son ofrecidas , pero otros estudiantes no se adaptan rápidamente frente a estos cambios ocasionando intranquilidad, miedo, inseguridad y desconcierto en el estudiante (Mamani, 2017)

La adaptabilidad y la flexibilidad no deben ser subestimadas, porque en la sociedad altamente globalizada con ritmos cambiantes y los constantes avances tecnológicos, origina que las estrategias a utilizarse deban de adecuarse al contexto donde se desarrolla. Es decir, estas estrategias deben contener los lineamientos necesarios, políticas idóneas y recursos para que las organizaciones puedan adecuarse con éxito a los cambios vertiginosos. Estos cambios deben de estar dirigidos a los lugares de trabajo, donde los colaboradores realizan sus trabajos administrativos muchas veces bajo presión o donde se producen los cambios inesperados que interfieren el normal desarrollo de los planes, para lo cual la flexibilidad y adaptabilidad es importante para mantener un equilibrio adecuado y alcanzar metas.

En nuestra alma mater, los cadetes de cuarto año de infantería deben adaptarse rápidamente a las diversas situaciones propias de la vida militar, lo cual favorece su proceso de formación militar, al forjar las competencias necesarias y habilidades necesarias para que desarrollen la creatividad necesaria e inteligencia adecuada para hacer frente a los grandes retos y desafíos propio del mundo moderno.

2..2.1.3 Trabajo en Equipo

Responde a una necesidad en las organizaciones donde los trabajadores de las organizaciones tienen como finalidad el logro compartido de los objetivos comunes, la cual es lograda mediante la conformación de grupos humanos interrelacionados. Los encargados de realizar la conformación de los trabajos en equipos deben verla como una herramienta laboral que permite una inter acción entre los colaboradores, con diferentes criterios y puntos de vista. Mediante las habilidades complementarias de cada uno de los miembros de los equipos de

trabajo, cada uno mantiene su propia responsabilidad individual y como miembros del equipo de trabajo en el cumplimiento de los roles asignados.

La conformación de los equipos de trabajo en las organizaciones, genera una sinergia positiva, pero para que pueda ser lograda se necesita una empatía y unión entre todos los miembros de la organización. Esta empatía solo puede ser lograda cuando el personal se siente comprometido con la empresa para alcanzar las metas propuestas, los cuales solo pueden ser logrados mediante una cooperación mutua donde el objetivo individual no es tomado en consideración, solo el objetivo final que inmiscuye a todos los miembros del equipo de trabajo. Cuando se conforman los equipos de trabajo, podemos encontrar que se aumenta el rendimiento de las organizaciones, mayor satisfacción personal y profesional, porque el personal de colaboradores se siente identificado con la organización al brindárseles las comodidades adecuadas para que puedan trabajar sin ningún contratiempo en sus actividades diarias. En el desarrollo de las actividades, el liderazgo en un grupo humano es compartido por todos los miembros, para lo cual es importante la comunicación, siendo importante que esta sea abierta y con feedback que permita una retroalimentación. (Goleman,2004).

2.2.2 Liderazgo efectivo

Definición

Según Maxwell (1998) este liderazgo se caracteriza por la habilidad que tienen las personas de poder dirigir a otros individuos para involucrarse o participar activamente en el logro de los objetivos o metas organizacionales, donde implica compartir información, trabajo en equipo, responsabilidades y reconocimiento, generando en la organización un liderazgo en todos los niveles gerenciales, que se viene fortaleciendo en forma continua. Según Rivera (2020) el liderazgo está definido como las habilidades que existen en las organizaciones para influir en las actitudes y conductas que tienen los individuos en su centro de trabajo.

Según el Ministerio de Educación (MINEDU, 2014) manifestaba que el liderazgo este enfocado en las personas que dirigen los destinos de una organización en relación al cumplimiento de sus objetivos o metas organizacionales. Las reformas escolares dictadas al respecto, necesitan configurar el rol dentro de un liderazgo instructivo, es decir dentro de las comunidades educativas, que sirva como guía y conductor a un buen proceso de enseñanza aprendizaje. Los líderes son personas que motivan, generan confianza, movilizan la acción educativa mediante una pedagogía adecuada. Es la capacidad que tienen de poder influir en las demás personas, pero existen diferencias entre los diversos estilos de liderazgo, porque algunos

líderes pueden influir por la posición que ocupan, mientras que otros lo realizan en función de sus actitudes y características (García, 2011)

El liderazgo efectivo, es la capacidad que tienen las personas de influir de manera positiva en los equipos de trabajo para lograr los resultados esperados. Un buen líder no solo debe poseer las habilidades técnicas necesarias para gerenciar las organizaciones en forma eficiente, si no también debe poseer las habilidades interpersonales para poder motivar y conducir a los miembros de las instituciones hacia el logro de los objetivos comunes. Este liderazgo implica la habilidad que tienen los líderes de poder comunicarse de manera efectiva, clara y persuasiva, para tomar las decisiones oportunas, delegando las responsabilidades en los miembros de los equipos de trabajo que se hayan, fomentando un ambiente de trabajo positivo promoviendo el crecimiento profesional de los individuos. (Contreras, 2008)

Dimensiones

Según Chiavenato (2014) el liderazgo está definido como la capacidad que tienen de poder influir, en las demás personas para lograr las metas y objetivos comunes, este proceso conlleva a dirigir, conducir y guiar las acciones o tareas de un grupo de individuos para el logro de los objetivos institucionales. Los investigadores para una mejor conceptualización del liderazgo han considerado las siguientes dimensiones: Liderazgo autocrático, liderazgo democrático y liderazgo liberal.

2.2.2.1 Liderazgo autocrático

Este tipo de liderazgo es un enfoque basado en el jefe quien dirige las organizaciones. Quien tiene el control absoluto de la organización, no dejando que los colaboradores tomen ninguna participación en las decisiones; no hay delegación de responsabilidades y funciones. La comunicación es realizada de arriba hacia abajo es decir solo el jefe es el que dicta las disposiciones y políticas necesarias en la organización para su cumplimiento. Es decir, hay una dinámica de gran poder entre el jefe con sus colaboradores, quienes cumplen sus funciones mediante la presión autoritaria de su jefe. Este tipo de liderazgo no hay o dan poca importancia a las actividades sociales y formación de grupos de trabajo. Los líderes autocráticos no reciben comentarios de los colaboradores, solo se guían por su rigidez y autoridad en la organización, donde evalúan una situación desde su propio interior.

Características

- Este tipo de liderazgo es eficaz cuando se necesitan que se tomen decisiones rápidas y oportunas, en beneficio de la organización.
- Los estilos de liderazgo autocrático, ayudan a suprimir los conflictos que se puedan producir en un corto plazo. Pero no soluciona el conflicto.

- En este liderazgo existe una total desconfianza entre los líderes con el personal de colaboradores, al no delegar responsabilidades, solo la toma de decisiones se encuentra en manos del líder. Sus indicadores son: Dirección única, rigidez, comunicación inadecuada, toma de decisiones,

2.2.2.2 Liderazgo Democrático

Es lo que comúnmente se llama filosofía de "dos es mejor que uno". Estos líderes, en las organizaciones se enfocan en los insumos y la ideología que tienen los colaboradores. Este estilo de liderazgo en el mundo empresarial se llama también liderazgo participativo, donde los colaboradores participan en forma activa en la resolución de los problemas, es decir reciben el empoderamiento adecuado de acuerdo a sus capacidades para que puedan tomar o participar en el proceso de toma de decisiones en forma acertada, Pero al final son los líderes quienes toman la decisión final, pero en algunas situaciones los líderes delegan la responsabilidad a sus colaboradores inmediatos. Dicho de otra manera, un líder no se siente descolgado o no tiene responsabilidad inmediata, estos siguen siendo los únicos responsables de los resultados. En resumen, existe una descentralización del poder y la autoridad necesaria para que los colaboradores puedan tomar las mejores decisiones en beneficio de la organización donde trabajan.

. Características:

- Los líderes democráticos buscan los aportes necesarios y una retroalimentación adecuada de sus colaboradores inmediatos para tomar las decisiones que sean adecuadas.
- Los líderes, están convencidos que pueden tomar las mejores decisiones.
- Los líderes democráticos, se enfatizan en la igualdad en el centro de trabajo.

2.2.2.3 Liderazgo liberal

También denominado del francés liderazgo *laissez-faire* (delegativo), muy utilizado en las organizaciones donde se deja hacer o dejan que lo hagan. Es decir, se deja libertad de acción para que los colaboradores puedan hacer sus funciones dentro de un ambiente cordialidad y respeto mutuo; así como también las decisiones no son tomadas unipersonalmente en el logro de los objetivos institucionales. Algunos entendidos en la materia, lo denominan "liderazgo cero". La filosofía de este tipo de liderazgo es de no interferir en las labores de sus colaboradores, dejándoles amplia libertad para el desarrollo de sus actividades. Los líderes brindan las instrucciones claras y precisas para que desarrollen sus actividades dentro de los lineamientos y política de las organizaciones y los colaboradores no necesitan un control permanente. Los líderes deben realizar menos reuniones con el personal de subordinados y esperar que los colaboradores trabajen por su cuenta.

Características

- Este tipo de liderazgo es de mucha confianza entre los colaboradores, donde cada uno desarrolla sus habilidades y capacidades. Los colaboradores no necesitan un control permanente en el desarrollo de sus actividades.
- En este tipo de liderazgo funciona mejor una autonomía de los colaboradores para el desarrollo de sus funciones, permitiéndoles una mayor creatividad en su centro de trabajo.
- Parte esencial de este tipo de liderazgo, es una retroalimentación permanente en forma constructiva.

Sus indicadores son: Libertad de acción, retroalimentación, toma de decisiones, supervisión, habilidades.

2.3 Marco Conceptual

Actitud: Esta definida como la capacidad que tienen los individuos de poder distribuir sus actividades diarias a fin de facilitar el trabajo en equipo que le permita el logro de los objetivos organizacionales (Aguirre & Martínez, 2012)

Blogs “Son publicaciones realizadas en los medios digitales mediante las cuales el usuario hace conocimiento de alguna información, las mismas que se pueden actualizar constantemente (Matheson, 2004, pág. 443).

Competencia y actitud: Es la capacidad que tienen los individuos para la realización de determinadas actividades con éxito y que pueden ser ejecutadas mediante los conocimientos aprehendidos y las practicas constante en un entorno altamente competitivo, basado en el impulso que tienen las personas para lograr la excelencia (Gaspar, 2011)

Conocimientos prácticos; Son los conocimientos y la comprensión que tienen los individuos por el puesto a desarrollar, mediante la cual pueden comprender los puestos asignados basados en normas, principios y disposiciones para desempeñar las funciones del puesto correctamente asignado. (Aguirre & Martínez, 2012).

Correo electrónico: Es la diversidad de comunicación interactiva electrónica que tienen los individuos para interactuar con otras personas con rapidez, logrando que el intercambio de informaciones se realice en el momento adecuado (Yus, 2004).

Esfuerzo de trabajo: Es el desempeño adecuado que tienen los seres humanos para desempeñarse en forma adecuada e inadecuada para el cumplimiento de sus funciones asignadas por el empleador, la que está en función de las personas que desempeñan el puesto y las instituciones que le brindan las condiciones adecuadas para desarrollarse en forma eficiente. Se puede comprobar que se trata de un desempeño adecuado o insuficiente de (Gaspar, 2011).

Habilidades: Son los procesos que realizan los individuos para realizar las diversas actividades descritas en sus funciones, las cuales deben ser en forma eficiente con la utilización de los recursos estrictamente necesarios. (Aguirre & Martínez, 2012)

Herramientas digitales Son todos aquellos medios informáticos que se encuentran interconectados con las computadoras y demás dispositivos que permitan la realización del intercambio de información para la ejecución de diversas tareas educativas o administrativas (Toledo & Hervás, 2009)

Internet: Según Snell (1995) la definición de internet a una red masiva de redes que permite la conexión en el mundo a millones de computadoras que se encuentre interconectadas, permitiendo que puedan tener una comunicación masiva en el tiempo real. Esta herramienta es de uso común en las diferentes organizaciones educativas, empresariales y en todo tipo que se necesite un intercambio de información.

Redes sociales Según Gallego (2010) son conjunto de personas que se mantienen conectados e interrelacionados en forma simultánea. Esta forma de comunicación puede ser de variadas naturales las mismas que van desde la amistad hasta los negocios.

2.4 Variables de estudio

Habilidades Blandas

Para Kechagias (2011) las habilidades blandas están definidas como las habilidades que tienen los seres humanos, esenciales para el desarrollo profesional del personal de individuos, en su participación dentro de la sociedad y el éxito que pueden alcanzar en su centro de trabajo.

Liderazgo efectivo

. Según Maxwell (1998) esta referido a la habilidad que tienen las personas de poder dirigir a otros individuos para involucrarse o participar activamente en el logro de los objetivos o metas organizacionales, donde implica compartir información, trabajo en equipo, responsabilidades y reconocimiento, generando en la organización un crecimiento productivo producto de una organización eficaz en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Tabla 1*Cuadro de Operacionalizacion de las variables*

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Variable Habilidades blandas	Para Kechagias (2011) las habilidades blandas están definidas como las habilidades que tienen los seres humanos, esenciales para el desarrollo profesional del personal de individuos, en su participación dentro de la sociedad y el éxito que pueden alcanzar en su centro de trabajo.	Para un correcto estudio de las conceptualizacion es la variable habilidades blandas los investigadores consideraron las siguientes dimensiones: Comunicación, trabajo en equipo, adaptabilidad y flexibilidad	Comunicación	Precisas	1.- ¿Estimas que las comunicaciones precisas permiten el cumplimiento de sus funciones de los cadetes de cuarto año de Infantería?
				Claras	2.- ¿Consideras que las comunicaciones claras facilitan el desarrollo de sus actividades diarias de los cadetes de cuarto año de Infantería?
				Conocimientos	3.- ¿Estimas que las comunicaciones permiten que los cadetes de cuarto año de Infantería adquieran los conocimientos necesarios en su formación académica?
				Relevante	4.-¿Consideras que las comunicaciones deben ser relevantes para un mejor análisis de información ?
			Trabajo en equipo	Procedimientos adecuados	5.- ¿Consideras que los trabajos en equipo deben realizarse de acuerdo a procedimientos adecuados dictados por la dirección de la Escuela?
				Participación mutua	6.- ¿Estimas que en el trabajo en equipo existe una participación mutua de todos los miembros para el logro de los objetivos?
				Roles	7.- ¿En el trabajo en equipo se efectúa el cumplimiento de los roles establecidos para cada uno de los participantes?
				Personal idóneo	8.-¿Consideras que los miembros de los equipos de trabajo está compuesto por el personal idóneo para el cumplimiento de los objetivos ?
			Flexibilidad y adaptabilidad	Habilidades	9.- ¿Consideras que la adaptabilidad y flexibilidad permite que los cadetes desarrollen sus habilidades aprehendidas en la Escuela Militar?
				Fortaleza	10.-¿Estimas que las fortalezas de los cadetes de cuarto año de Infantería permite que se adapten rápidamente a los cambios realizados?

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS
Variable Liderazgo efectivo	Según Maxwell (1998) esta referido a la habilidad que tienen las personas de poder dirigir a otros individuos para involucrarse o participar activamente en el logro de los objetivos o metas organizacionales, donde implica compartir información, trabajo en equipo, responsabilidades y reconocimiento, generando en la organización un crecimiento productivo producto de una organización eficaz en el cumplimiento de los objetivos institucionales.	Para el correcto estudio operacional de la variable liderazgo efectivo los investigadores han considerado las siguientes dimensiones: Liderazgo autocrático, liderazgo democrático y liderazgo liberal	Liderazgo autocrático	Rapidez	11.- ¿Consideras que los Cadetes de cuarto año de Infantería tiene la rapidez necesaria para adaptarse a los cambios que se produzcan en la Escuela?
				Destrezas	12.- ¿Estimas que las destrezas de los Cadetes de cuarto año de Infantería aprehendidas en la Escuela favorecen que se adecuen a los cambios que se realicen el Escuela?
				Dirección única	1.- ¿Consideras que el liderazgo autocrático fomenta la dirección única no permitiendo el intercambio de opiniones?
				Rigidez	2.- ¿Estimas que el, liderazgo autocrático es demasiado rígido en el cumplimiento de las actividades propias de la Escuela Militar?
				Comunicación inadecuada	3.- ¿Consideras que con un liderazgo autocrático las comunicaciones son inadecuadas para el desarrollo de las actividades propias de la Escuela Militar?
				Toma de decisiones	4.-¿Estimas que con el liderazgo autocrático la toma de decisiones solo son realizados por la dirección de la Escuela?
				Relaciones interpersonales	5.- ¿Estimas que as relaciones interpersonales favorecen el proceso de enseñanza aprendizaje d ellos Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar?
				Clima laboral	6.-¿Consideras que un clima laboral adecuado favorece el desarrollo de las actividades administrativas propias de la Escuela Militar?
				Verificación	7.- ¿Consideras que la supervisión y verificación constante de los Instructores militares favorece el desarrollo de las actividades propias de la Escuela Militar?
				Participación activa	8.-¿Consideras que la participación activa del personal de Cadetes de cuarto año favorece el proceso de enseñanza aprendizaje en la Escuela Militar?
	Liderazgo liberal	Capacidad	9.- ¿Consideras que en liderazgo liberal los lideres creen en la capacidad del personal en el desarrollo de sus funciones?		

Proactividad	10-¿Estimas que el liderazgo liberal promueve la proactividad del personal en el desarrollo de sus actividades ?
Libertad de acción	11.- Consideras que la libertad de acción es fundamental para que el personal de Cadetes de la Escuela Militar se comprometa en el desempeño de sus funciones?
Confianza	12.-¿Consideras que la confianza depositada en los Cadetes de cuarto año de Infantería crea un compromiso con su Escuela?

2.5 Formulación de Hipotesis

2.5.1 Hipotesis General

HG: Las habilidades blandas se relaciona directa y sigificativamente con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025

2.5.2 Hipotesis Específicas

HE1: La comunicación se relaciona de manera directa y significativa con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025

HE2: La flexibilidad y adaptabilidad se relaciona de manera directa y significativa con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025

HE3: El trabajo en equipo se relaciona de manera directa y significativa con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025

Capítulo III. Marco Metodológico

3.1 Enfoque

En investigaciones científicas, es de uso común utilizar el enfoque cuantitativo porque permite realizar la recolección de datos de fuentes confiables y creíbles. Los investigadores recopilaron datos numéricos, con el fin de contrastar las hipótesis de investigación, en los procedimientos estadísticos que serán sometidos. Según Tamayo (2007) el enfoque cuantitativo consiste en la contratación de teorías o doctrinas que existen en la comunidad científica, a partir de las hipótesis planteadas, para lo cual es necesario tener una muestra de la población en forma probabilística o no probabilística, de acuerdo al juicio del investigador.

Sin embargo, también existe la investigación cualitativa que es inductiva, donde el enfoque parte de la comprensión de las pautas de los datos, mas no en la recolección de ellos para una posterior evaluación basada en modelos, hipótesis o teorías preconcebidas. Lo que permite seguir un diseño de investigación flexible, para lo cual señalan que es necesario partir de interrogantes vagamente formuladas que buscan captar una perspectiva holística de la situación.

3.2. Tipo de investigación

La investigación efectuada fue básica, mediante el acopio de información de diversas fuentes bibliográficas, para ampliar y profundizar en los conocimientos de la situación problemática. Esta investigación, facilita que los investigadores puedan comprender los fenómenos o campo específico de la investigación y contribuye al cuerpo intelectual del conocimiento. Según Kemmis & McTaggart, (1988) manifestaban que la investigación básica, llamada también pura o dogmática, es la reflexión que se realiza sobre un área específica de la situación problemática, con el fin de mejorar la praxis o comprensión personal de los investigadores

La investigación básica o pura, según Baena, (2014) se caracteriza por enmarcarse en fundamentos teóricos dejando de lado los fines prácticos. Asimismo, señalan que la investigación básica, esta referida a la búsqueda de fuentes teóricas, dogmáticas nuevas, novedosas que amplíen los conocimientos de los investigadores para que puedan dar solución a la problemática en estudio. Esta investigación también es llamada investigación sustantiva o pura.

3.3 Método de la investigación

Los métodos de investigación, son sistemas rigurosos compuestos por una serie de pasos lógicos, cuya finalidad es generar conocimientos mediante la comprobación de los hechos. En el método científico, se proponen las hipótesis de investigación que luego son sometidas a las pruebas correspondientes. Los descubrimientos que hoy tenemos, partieron de la suposición de las hipótesis de investigación, que fue comprobada mediante los métodos científicos.

. El método científico es muy utilizado en casi todas las ciencias, química, física, sociología y es aplicable a los fenómenos que ocurren la vida rutinaria. Donde deben dejarse de lado los dogmas y basarse en la examinación rigurosa de la realidad a través de la situación problemática.

3.4 Alcance de la investigación

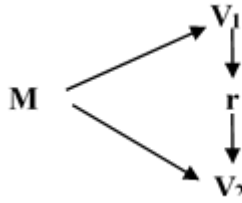
Los investigadores utilizaron un nivel descriptivo -correlacional, es decir realizaron una descripción exhaustiva de los hechos de la situación problemática a través de las variables. Esta descripción pormenorizada, facilitó a los investigadores tener un conocimiento profundo de la situación y tener los criterios necesarios para resolver el problema en estudio.

Según Sabino (1992) la investigación descriptiva se enfoca básicamente en la realidad de los hechos que se suscitan en la situación problemática y una correcta interpretación. La principal preocupación en estudios descriptivos, es descubrir las características esenciales de los fenómenos.

3.5 Diseño de investigación

Los investigadores utilizaron una investigación no experimental de corte transversal, porque las variables no fueron alteradas, ni modificadas, solo se limitaron a recolectar los datos de las fuentes de información y observaron los hechos tal y como se manifestaron a través de las variables en estudio y según Hernández (2001) la investigación no experimental en el mundo de la comunidad científica, está definida como aquella que las variables no son alteradas, modificadas ni manipuladas por el investigador.

En el cuadro adjunto, podemos observar:



- M : Muestra
- V1 : Habilidades blandas
- V2 : Liderazgo efectivo.
- r : Grado de asociación.

3.6 Población, Muestra Unidad de estudio

3.6.1 Población.

Según Arias (2006) la población en la comunidad científica, está determinada por la agrupación de individuos, organizaciones, fenómenos, de conjuntos finitos o infinitos que comparten las mismas características y propiedades comunes, dentro de un mismo espacio geográfico, La población, debe ser analizada cuidadosamente, con el fin que los resultados que son trabajados solamente con la muestra puedan extrapolarse o generalizarse a toda la población en estudio.

Los investigadores, consideraron a una población de 100 cadetes de cuarto año de Infantería.

3.6.2 Muestra

La muestra, esta referida a un sub conjunto de elementos que conforman parte de la población. Este sub conjunto debe poseer las mismas características y propiedades de la población, con el fin que los resultados obtenidos sean generalizados a toda la población en estudio (Arias, 2006).

Los datos de la muestra son procesados mediante las herramientas estadísticas de fuentes confiables y creíbles para obtener los resultados esperados por los investigadores. Para obtener la muestra, los investigadores utilizaron la siguiente formula:

Reemplazando los datos contenidos en la fórmula:

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

Dónde:

n: Muestra

Z: Distribución normal

S: Desviación estándar

P: Probabilidad de éxito

Q: Probabilidad de error

E: error

$$n = \frac{1.92(2) \cdot 0.5 \cdot 0.5 \cdot 100}{(0.005)^2} = 145$$

$$(0.005)^2 (100-1) + 1.96(2) \cdot 0.5 \cdot 0.5$$

N= 80 Cadetes de cuarto año de Infantería

3.6.3 Unidad de estudio

Según Arias (2020) esta referida a la entidad donde se desarrolla la investigación, pudiendo ser una persona o conjunto de personas, evento, organización, procesos. El tema de unidad de análisis, parece implícito, pero es importante tener en consideración, porque constituye el tema central de estudio. Este pequeño detalle que parece desapercibido, hace que los investigadores se pierdan en su estrategia metodológica.

La unidad de estudio es importante porque permite que los investigadores puedan realizar un estudio detallado y pormenorizado de la situación problemática que constituye el tema central. Esto demostró el gran interés y la motivación generada por la implementación herramienta tecnologías en las competencias de aprendizaje en los procesos de enseñanza, evidenciando el incremento de la predisposición al aprendizaje de los cadetes de nuestra alma mater.

3.7 Técnica e instrumento para la recolección de datos

3.7.1 Técnica de recolección de datos

La técnica de uso común en las investigaciones científicas, es la encuesta , que es un instrumento de recopilación de información de un conjunto prediseñado de interrogantes normalizadas, con el fin de comparar las opiniones obtenidas de alguna situación problemática o asunto que afecta a todos ,Lo investigadores revisaron fuentes primarias y

secundarias que les permitan enmarcarse a través de estudios previos y obtener información relevante que sirva como soporte investigativo. Las interrogantes fueron formuladas en base a los indicadores que involucren el uso de la TIC, es decir utilizar recursos educativos didácticos tecnológicos para la transmisión del conocimiento de manera innovadora y al mismo tiempo que los estudiantes mejoren sus capacidades intelectuales. Según Gutiérrez (2005) la encuesta es la habilidad que tienen los investigadores para el uso de los recursos y procedimientos para la obtención de información útil y relevante. Es decir, significa como debemos hacer algo. Este procedimiento es muy utilizado en los alumnos de pre y post grado.

3.7.2 Instrumento de recolección de datos

Según Tamayo (2007) los instrumentos de recolección de datos, se basa en entrevistas que son realizadas, revisión de documentos bibliográficos y la observación directa de la situación problemática. En este caso se ha tomado la observación indirecta y la entrevista como instrumento de evaluación. En la recolección de los datos, los investigadores, pueden realizar una observación indirecta, porque tienen la posibilidad de mantener contacto directo con el personal de la muestra, para resolver cualquier interrogante que pudiera presentarse durante el desarrollo del mismo.

La entrevista, al igual que la observación es muy utilizada en la comunidad científica porque permite que el investigador pueda tener una observación directa con el objeto de estudio, mediante un cuestionario u entrevista a un individuo grupo de individuos que brindan su opinión personal de manera individual o colectiva.

Tabla 2

Diagrama de Likert

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

3.7.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos de medición

Validez del instrumento

La validez del juicio de expertos, se caracteriza por contar con docentes profesionales con vastos conocimientos en investigación que verifican que los temas que se encuentran contenidos en cada uno de los ítems que fueron elaborados y entregados

a la muestra para su respuesta en forma clara y precisa. Es decir, deben evaluar los diferentes ítems en función de la representatividad y relevancia de acuerdo a la escala de likert emitiendo un juicio sobre la asociación o representatividad de los elementos y el contenido que van a ser evaluados. (Abad, et al., 2011).

Con la finalidad que la evaluación del juicio de expertos, tengan los mismos parámetros y conceptualizaciones para que la asignación del puntaje, con los mismos criterios establecidos en la evaluación del instrumento, el juicio de expertos será evaluados por tres (03) docentes académicos que dictan el curso de investigación.

En la tabla, adjunta se presenta un cuadro con los resultados de la validación del juicio de expertos:

Tabla 3

Validación de Expertos

Nro	Apellidos y nombres	Nota
1	Dr. Julio GARCIA RODRIGUEZ	18.6
2	Dr. Juan CALLER LUNA	18.4
3	Mg. Jose DAVILA ECHEVARRIA	18.4
	TOTAL	18.5

Nota: Elaboración Propia

Realizado la evaluación del juicio de expertos, se obtuvo un promedio ponderado de 18.5 puntos, indicándonos que el instrumento es válido.

Confiabilidad

Según Goetz & Le Compte (1988), en las investigaciones científicas, la confiabilidad de un instrumento indica la fiabilidad que existe entre las interrogantes del cuestionario. Estas interrogantes deben estar basados en los indicadores de cada una de las dimensiones, razón por la cual debe haber una consistencia interna entre las preguntas. Existen diferentes métodos estadísticos para medir la fiabilidad de un instrumento, el cual debe presentar la misma medida de medición si el instrumento es medido en situaciones diferentes en el mismo espacio geográfico.

Para medir e interpretar los resultados de la confiabilidad de un instrumento, se utilizó la siguiente escala de medición:

-1 a 0 No confiable

0.01 a 0.49 baja confiabilidad

0.5 a 0.75 Naja confiabilidad

0.76 a 0.89 Fuerte confiabilidad

0.9 a 1 Alta confiabilidad

En donde:

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

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad

	α de Cronbach	Nª Elementos
Escala	0.945	24

Nota: Fuente alfa de cron Bach

Se obtuvo una confiabilidad del instrumento de 0.945 el cual nos manifiesta que el instrumento utilizado es confiable.

3.8. Procesamiento y método de análisis de datos

3.8.1 Técnica para el procesamiento de datos

Conforme se van obteniendo datos, estos siguen creciendo por la cantidad de información que es recopilada diariamente, por lo cual es importante contar con las técnicas adecuadas para realizar su procesamiento y análisis. El procesamiento de datos, en las investigaciones científicas, constituye una herramienta básica, porque permite que se puedan medir cantidad de información de diversas fuentes, siendo necesario explorar y conocer las diversas técnicas que existe para manejar los datos de manera óptima.

Los investigadores utilizaron el Jamovi, que es un software que es utilizado en los trabajos de investigación que permite que los datos recolectados sean procesados, analizado e interpretados. En el Jamovi, se realizó el análisis descriptivo(objetivos) y el análisis inferencial (prueba de hipótesis) para medir el grado de correlación y asociación entre las variables.

3.8.2 Método de análisis de datos

Análisis descriptivo

Este análisis, consiste en realizar una descripción detallada de la situación problemática a través de los objetivos de la investigación, que permite poder obtener los resultados que son analizados e interpretados. El análisis descriptivo está basado en una o varias interrogantes para conocer la situación de los hechos y realizar una descripción pormenorizada, mediante una recolección de los datos, que fueron organizados, tabulados e interpretados. Este análisis, genera una base de nuevos conocimientos, que sirven de base para efectuar un análisis cuantitativo .

Análisis inferencial (Prueba de hipótesis)

En la comunidad científica, los estudiantes en sus trabajos de investigación, utilizan el análisis inferencial porque permite generalizados los datos obtenidos solamente con la muestra de la población, es decir los resultados pueden ser extrapolados a todo el universo de estudio. Mediante el análisis inferencial, se puede hacer generaciones detalladas y específicas de la población solamente considerando a la muestra. El análisis inferencial es útil, porque permite que se puedan medir todos los elementos del universo de estudio. Es decir, con el análisis inferencial se pueden hacer predicciones y tomar decisiones basados únicamente con una muestra de la población en lugar de medir a todos los elementos constitutivos, ahorrando tiempo y dinero.

3.9 Aspectos éticos

Los aspectos éticos, son esenciales porque permiten que los investigadores desarrollen los temas dentro de las normas establecidas por la comunidad científica, donde exige la transparencia en la búsqueda de la información citando los autores que fueron tomados en consideración en la elaboración de los trabajos, por cuanto se comete el delito de plagio si se obvia algún autor citado previamente. Los aspectos éticos que tuvieron en consideración los investigadores son los siguientes:

Ética en el proceso de toma de decisiones: Las decisiones fueron tomadas en consideración una vez obtenido los resultados, los cuales solamente fueron utilizados con fines de instrucción, evitándose la divulgación con beneficios personales.

Ética en las investigaciones de trabajos anteriores: Los autores que fueron consultados de diferentes fuentes de información, fueron citados en las referencias

bibliográficas; así como también las informaciones solo sirvieron para el procesamiento de los datos procediendo su almacenamiento en una data correspondiente.

Ética en la recolección de datos: Los datos recopilados solo fueron utilizados con fines de instrucción. Los nombres de los encuestados no fueron divulgados, manteniendo en reserva; a fin de evitar problemas posteriores.

Ética en el consentimiento informado: Los investigadores transmitieron a la muestra de la población los objetivos que se persigue con el trabajo de investigación, con el fin de que den la autorización necesaria para el procesamiento de la información

Capítulo IV. Resultados

4.1 Análisis Descriptivo

OG: Determinar si las habilidades blandas se relacionan con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025

Tabla 5.

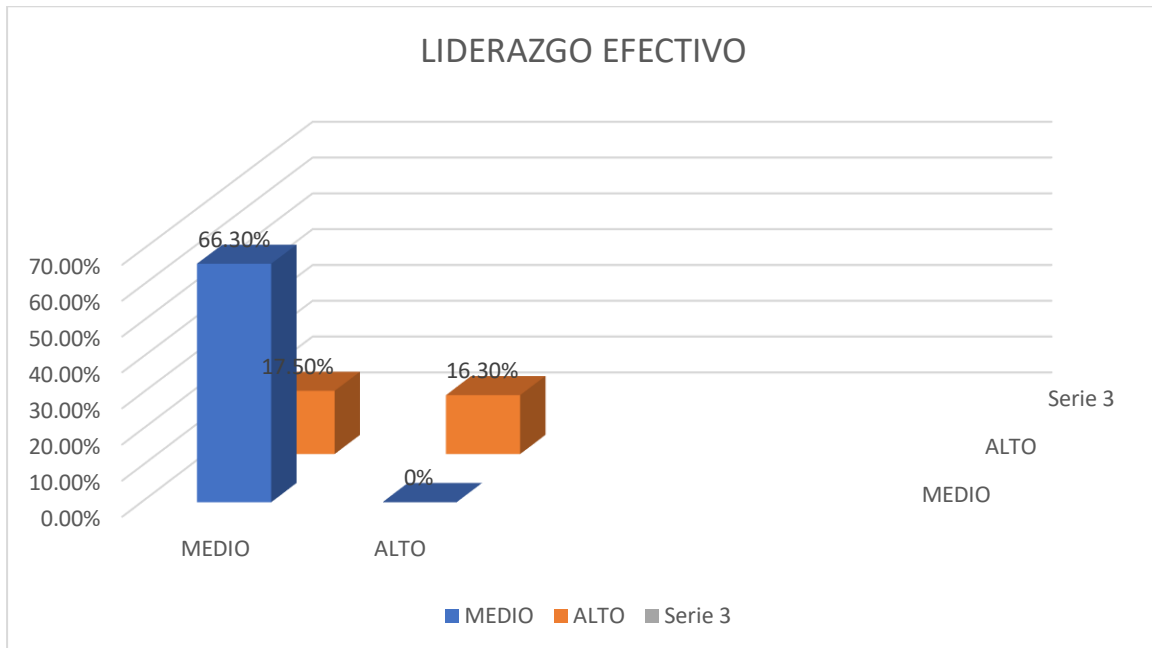
Habilidades blandas y liderazgo efectivo

HABILIDADES BLANDAS		LIDERAZGO EFECTIVO		
		Medio	Alto	Total
Medio	Cadetes	53	14	67
	% del total	66.3%	17.5%	83.7%
Alto	Cadetes	0	13	13
	% del total	0.0%	16.3%	16.3%
Total	Cadetes	53	27	80
	% del total	66.3%	33.8%	100.0%

Nota: Para el procesamiento de datos de la variable habilidades blandas y liderazgo efectivo se utilizó una escala: 1) Medio, 2) Alto

Procesado los datos, entre la variable habilidades blandas y liderazgo efectivo se obtuvo un porcentaje medio del 66.3% que los cadetes manifestaron que el liderazgo efectivo se encuentra relacionado con las habilidades blandas, porque permiten que los líderes puedan mantener una comunicación e interacción con los demás cadetes y consigo mismo, permitiendo que pueda desarrollarse eficientemente en forma asertiva y enfrentarse a cualquier situación que se le pueda presentar.

En un porcentaje alto del 16.3% los cadetes manifestaron, que las habilidades blandas son fundamentales en el liderazgo efectivo porque permite que las actitudes, los comportamientos y los valores no solo lo ayuden a ser un excelente líder sino también un buen ser humano, transformándose en un profesional excelente, donde todos los demás cadetes lo verán como una persona digna de admiración y que merece la pena que siga como líder. Hay que tener en consideración que si quieres llegar a ser un buen líder debes organizar reuniones, muéstrate como un ser honesto, conversa con tus promociones., crea una cercanía, así te podrán ver como un ejemplo a seguir.

Figura 1*Habilidades blandas y liderazgo efectivo***Objetivo específico 1**

Determinar si la comunicación se relaciona con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025

Tabla 6.*Comunicación y liderazgo efectivo*

COMUNICACIÓN		LIDERAZGO EFECTIVO		
		Medio	Alto	Total
Medio	Cadetes	47	3	50
	% del total	58.8%	3.8%	62.5%
Alto	Cadetes	6	24	30
	% del total	7.5%	30.0%	37.5%
Total	Cadetes	53	27	80
	% del total	66.3%	33.8%	100.0%

Nota. Para el procesamiento de datos de la dimensión comunicación y la variable liderazgo efectivo se utilizó una escala: 1) Medio, 2) Alto

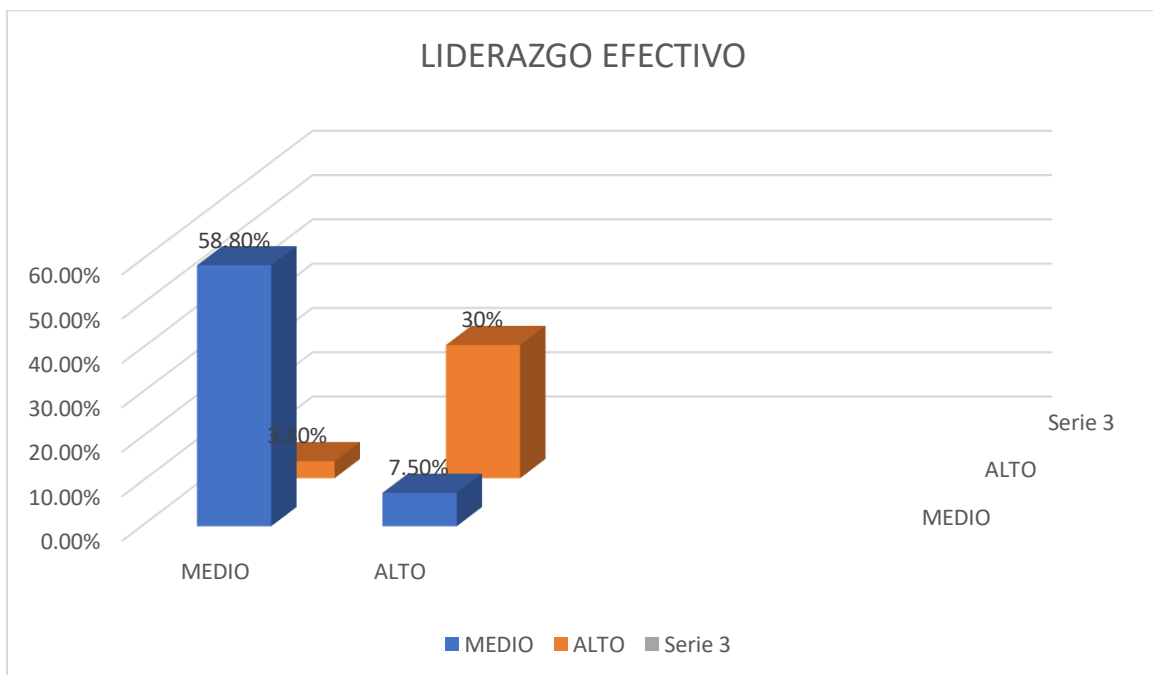
Procesado los datos, entre la dimensión comunicación y la variable liderazgo efectivo, se obtuvo un porcentaje medio del 58.82% que los cadetes manifestaron la comunicación

y el liderazgo constituyen dos pilares básicos para lograr los éxitos deseados, tanto en lo profesional como en lo personal. En la Escuela Militar, donde existen interacciones entre los diferentes cadetes, que determinan las actividades o tareas que tiene que realizar, entonces la habilidad de poder transmitir las ideas con total claridad constituye un elemento clave.

En un porcentaje alto del 30% de los cadetes manifestaron que la comunicación es primordial en el liderazgo porque permite que se mantenga informado al personal de las actividades diarias a seguir como parte de su formación militar, un líder no solo debe ser capaz de tener una visión clara sino también la capacidad de poder articularla de tal forma que inspire una confianza y un claro compromiso en el entorno. Es importante tener en consideración que si se puede comprender claramente como influye la comunicación efectiva en el liderazgo efectivo, se podrá enfrentar los retos y desafíos actuales en las mejores condiciones posibles.

Figura 2.

Comunicación y liderazgo efectivo



Objetivo específico 2

Determinar si la flexibilidad y adaptabilidad se relaciona con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, "CFB" Lima 2025

Tabla 7*Flexibilidad y adaptabilidad y liderazgo efectivo*

FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD		LIDERAZGO EFECTIVO		
		Medio	Alto	Total
Bajo	Cadetes	2	0	2
	% del total	2.5%	0.0%	2.5%
Medio	Cadetes	51	5	56
	% del total	63.7%	6.3%	70.0%
Alto	Cadetes	0	22	22
	% del total	0.0%	27.5%	27.5%
Total	Cadetes	53	27	80
	% del total	66.3%	33.8%	100.0%

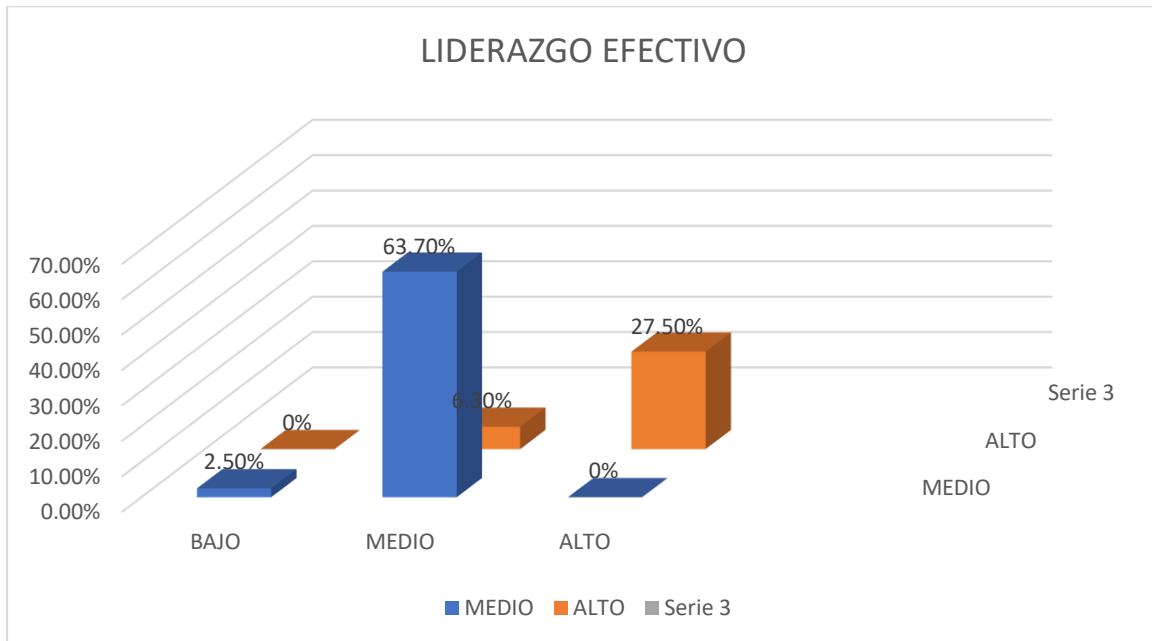
Nota. Para el procesamiento de datos de la dimensión flexibilidad y adaptabilidad y la variable liderazgo efectivo se utilizó una escala: 1) Bajo 2) Medio, 3) Alto

Procesado los datos, entre la dimensión flexibilidad y adaptabilidad con la variable liderazgo, se obtuvo en un porcentaje alto del 27.5% el personal de cadetes de infantería manifestó que la adaptabilidad es fundamental en la Institución, porque permite que los líderes puedan inspirar y motivar a los demás individuos para el logro de los objetivos, alcanzando su máximo potencial, en un porcentaje medio del 63.7% los cadetes manifestaron que la adaptabilidad se encuentra relacionada con el liderazgo toda vez que es una habilidad que tiene los líderes de poder enfrentarse frente a los desafíos y retos tan cambiantes y poder lograr superarlos en forma efectiva. En la Escuela Militar donde las órdenes y contraórdenes son cada vez más cambiantes es necesario que los líderes puedan adaptarse a estos cambios repentinos y mantenerse enfocados en el cumplimiento de las metas educacionales. Los líderes pueden modelar la flexibilidad y adaptabilidad de los cadetes del batallón, para que puedan estar más abiertos a las ideas y conocimientos cada vez más cambiantes, alentadoras, motivadoras, alentando a sus equipos de trabajo para que hagan lo mismo y en un porcentaje bajo del 2.5% que los cadetes manifestaron que la flexibilidad y adaptabilidad no se encontraba relacionada con el liderazgo efectivo. Hay que tener en consideración que la adaptabilidad es la capacidad que tiene los líderes de poder adaptarse rápidamente a las circunstancias cambiantes que se producen diariamente; así como saber aprender de sus errores cometidos y estar predispuestos

a tomar los riesgos que sean necesarios para alcanzar el cumplimiento de las disposiciones y normativas de la organización a la que pertenecen

Figura 3.

Flexibilidad y adaptabilidad y liderazgo efectivo



Objetivo específico 3

Determinar si el trabajo en equipo se relaciona con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025

Tabla 8.

Trabajo en equipo y liderazgo

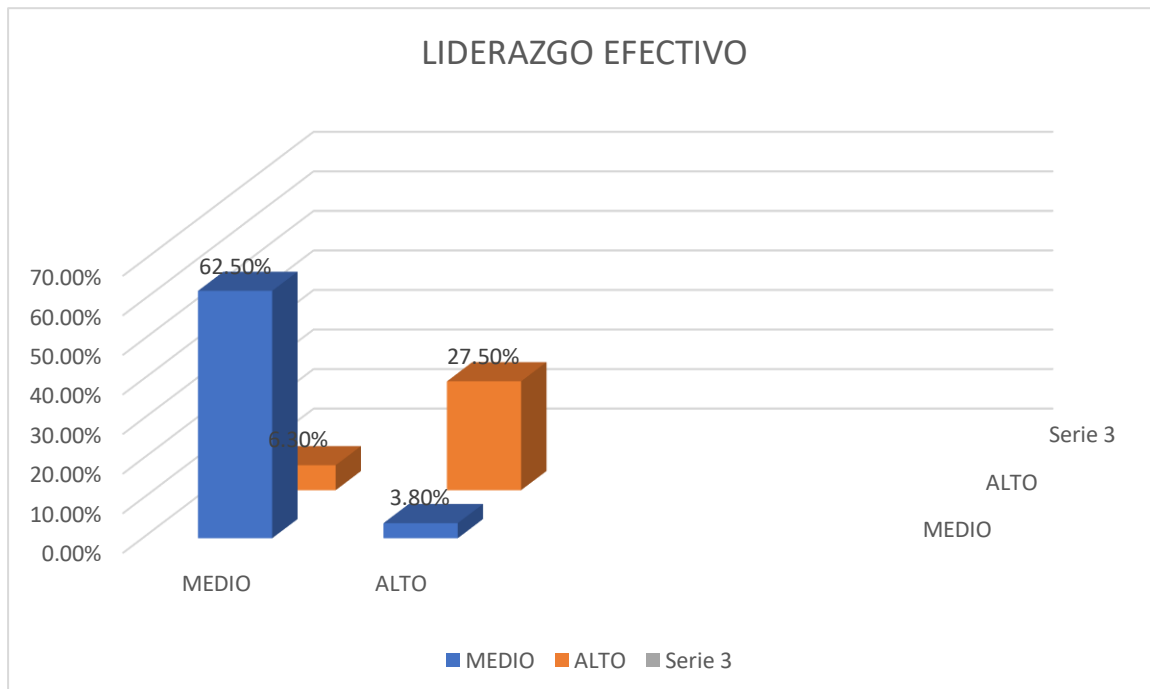
TRABAJO EN EQUIPO		LIDERAZGO EFECTIVO		
		Medio	Alto	Total
Medio	Cadetes	50	5	55
	% del total	62.5%	6.3%	68.8%
Alto	Cadetes	3	22	25
	% del total	3.8%	27.5%	31.3%
Total	Cadetes	53	27	80
	% del total	66.3%	33.8%	100.0%

Nota. Para el procesamiento de la dimensión trabajo en equipo y la variable liderazgo se tuvo en consideración una escala: 1) Medio, 2) Alto

Procesado los datos, entre la dimensión trabajo en equipo y la variable liderazgo, se obtuvo un porcentaje medio del 62.5% que los cadetes manifestaron que el trabajo en equipo se encuentra relacionado con el liderazgo, porque en el mundo actual en todas las organizaciones sin dejar de lado nuestra querida Escuela Militar, el trabajo en equipo constituye una herramienta fundamental para alcanzar las metas y objetivos institucionales. Una colaboración efectiva y la sinergia adecuada entre los miembros de la organización es clave para lograr resultados positivos, pero para que un equipo funcione de manera eficiente se necesita tener un buen líder que sepa motivar y guiar a sus integrantes, en un porcentaje alto del 27.5% los cadetes manifestaron que el trabajo en equipo es una herramienta básica para lograr un buen liderazgo, porque un líder debe ser capaz de guiar a sus integrantes de manera eficiente, manteniendo la colaboración y cooperación de sus miembros mediante una adecuada motivación y generar un compromiso de sus integrantes, generando una comunicación efectiva entre todos para mantenerse constantemente informados.

Figura 4.

Trabajo en equipo y liderazgo



Prueba de normalidad:

Los investigadores, consideraron una muestra representativa de 80 Cadetes del cuarto año, utilizándose el estadístico de Shapiro Willk que es una herramienta estadística muy usada en los trabajos de investigación, porque permite poder realizar las apreciaciones estadísticas a la muestra representativa. También se le conoce como una distribución gaussiana.

Los investigadores, consideraron la siguiente decisión estadística:

H_1 : Si $p_v > 0.05$ la distribución es normal

H_0 : Si $p_v < 0.05$. la distribución no es normal

Valor del nivel de significancia: $p_v = 0.05$

Tabla 9.

Prueba de normalidad

	COMUNICACIÓN	FLEXIBILIDAD	TRABAJO EN EQUIPO	HABILIDADES BLANDAS	LIDERAZGO EFECTIVO
N	80	80	80	80	80
Perdidos	0	0	0	0	0
W de Shapiro-Wilk	0.932	0.951	0.920	0.934	0.940
Valor p de Shapiro-Wilk	<.001	0.004	<.001	<.001	<.001

Nota: Fuente base de datos anexo 5

En la Tabla 9, con un valor obtenido de $p < 0.001$ siendo al menor a < 0.05 , se acepta la H_1 y se rechaza la H_0 , es decir el valor de p -valué < 0.05 . Motivo por el cual se desarrolló el análisis inferencial utilizando el coeficiente Rho de Spearman.

4.2 Análisis inferencial

Este análisis, es muy utilizado en las investigaciones científicas, porque permite que se puedan extraer conclusiones solamente con una muestra representativa de población. Este análisis, permite que los investigadores puedan realizar predicciones y generalizaciones solamente con datos limitados. La estadística inferencial, es importante en las investigaciones científicas y en la toma de decisiones informadas.

4.2.1. Contrastación de la hipótesis general (H_0)

Paso 1. Formulación de la Hipótesis nula y alternativa

H_0 : Las habilidades blandas no se relaciona directa y significativamente con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025

H_1 : Las habilidades blandas se relaciona directa y significativamente con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025

Paso 2: Regla de decisión

Con un nivel de confianza del 95% y con un máximo de error del 5% equivalente a 0.05

Paso 3: Prueba de Hipótesis

Se analizo con la prueba estadística del coeficiente Rho de Spearman

Tabla 10.

Prueba de hipótesis general (H_0)

		HABILIDADES BLANDAS	LIDERAZGO EFECTIVO
HABILIDADES BLANDAS	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
LIDERAZGO EFECTIVO	Rho de Spearman	0.856	—
	valor p	<.001	—

Nota: Fuente base de datos Anexo 5

Interpretación: Con el resultado obtenido del coeficiente Rho Spearman de 0.856 podemos inferir que existe una correlación positiva alta y con un valor de $p < 0.001$ siendo menor a < 0.05 se acepta la H_1 y se rechaza la H_0 .

Paso 4:

Los investigadores consideraron la siguiente decisión estadística:

- Valor de $p < 0.05$ se rechaza la H_0

- Valor de $p > 0.05$ se acepta la H_0 .

Paso 5:

Con un nivel de significancia menor a <0.01 siendo menor a < 0.05 , se acepta la H_1 y se rechaza la H_0 .

Paso 6:

Conclusión: Se acepta la H_1 y se rechaza la H_0 , manifestando que existe una relación directa y significativa entre: Las habilidades blandas y el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería 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 comunicación no se relaciona directa y significativamente con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025

Hi: La comunicación se relaciona directa y significativamente con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025

Paso 2: Regla de decisión

Con un nivel de confianza del 95% y con un máximo de error del 5% equivalente a 0.05

Paso 3: Prueba de Hipótesis

Se analizó con la prueba estadística del coeficiente Rho de Spearman

Tabla 11.

Prueba de hipótesis específica 1 (HE1)

		COMUNICACIÓN	LIDERAZGO EFECTIVO
COMUNICACIÓN	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
LIDERAZGO EFECTIVO	Rho de Spearman	0.953	—
	valor p	<.001	—

Nota: Fuente base de datos Anexo 5

Interpretación: Con el resultado obtenido del coeficiente Rho Spearman de 0.953 podemos inferir que existe una correlación positiva muy alta y con un valor de $p < 0.001$ siendo

menor a <0.05 se acepta la H_1 y se rechaza la H_0 .

Paso 4:

Los investigadores consideraron la siguiente decisión estadística:

- Valor de $p < 0.05$ se rechaza la H_0
- Valor de $p > 0.05$ se acepta la H_0 .

Paso 5:

Con un nivel de significancia menor a <0.01 siendo menor a < 0.05 , se acepta la H_1 y se rechaza la H_0 .

Paso 6:

Conclusión: Se acepta la H_1 y se rechaza la H_0 , manifestando que existe una relación directa y significativa entre: La comunicación y liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025.

4.2.3. Contrastación de la Hipótesis Específica 2(HE2)

Paso 1. Formulación de la Hipótesis nula y alternativa

H_0 : La Flexibilidad y adaptabilidad no se relaciona directa y significativamente con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025

H_1 : La Flexibilidad y adaptabilidad se relaciona directa y significativamente con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025

Paso 2: Regla de decisión

Con un nivel de confianza del 95% y con un máximo de error del 5% equivalente a 0.05

Paso 3: Prueba de Hipótesis

Se analizó con la prueba estadística del coeficiente Rho de Spearman

Tabla 12.

Prueba de hipótesis específica 2 (HE2)

		FLEXIBILIDAD	LIDERAZGO EFECTIVO
FLEXIBILIDAD	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
LIDERAZGO EFECTIVO	Rho de Spearman	0.940	—
	valor p	<.001	—

Nota: Fuente base de datos Anexo 5

Interpretación: Con el resultado obtenido del coeficiente Rho Spearman de 0.940 podemos inferir que existe una correlación positiva muy alta y con un valor de $p < 0.001$ siendo menor a < 0.05 se acepta la H_1 y se rechaza la H_0 .

Paso 4:

Los investigadores consideraron la siguiente decisión estadística:

- Valor de $p < 0.05$ se rechaza la H_0
- Valor de $p > 0.05$ se acepta la H_0 .

Paso 5:

Con un nivel de significancia menor a < 0.01 siendo menor a < 0.05 , se acepta la H_1 y se rechaza la H_0 .

Paso 6:

Conclusión: Se acepta la H_1 y se rechaza la H_0 , manifestando que existe una relación directa y significativa entre: La flexibilidad y adaptabilidad y liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería 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

H_0 : El trabajo en equipo no se relaciona directa y significativamente con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025

H_1 : El trabajo en equipo se relaciona directa y significativamente con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025

Paso 2: Regla de decisión

Con un nivel de confianza del 95% y con un máximo de error del 5% equivalente a 0.05

Paso 3: Prueba de Hipótesis

Se analizó con la prueba estadística del coeficiente Rho de Spearman

Tabla 13*Prueba de hipótesis específica 3 (HE3)*

		TRABAJO EN EQUIPO	LIDERAZGO EFECTIVO
TRABAJO EN EQUIPO	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
LIDERAZGO EFECTIVO	Rho de Spearman	0.950	—
	valor p	<.001	—

Nota: Fuente base de datos Anexo 5

Interpretación: Con el resultado obtenido del coeficiente Rho Spearman de 0.950 podemos inferir que existe una correlación positiva muy alta y con un valor de $p < 0.001$ siendo menor a < 0.05 se acepta la H_1 y se rechaza la H_0 .

Paso 4:

Los investigadores consideraron la siguiente decisión estadística:

- Valor de $p < 0.05$ se rechaza la H_0
- Valor de $p > 0.05$ se acepta la H_0 .

Paso 5:

Con un nivel de significancia menor a < 0.01 siendo menor a < 0.05 , se acepta la H_1 y se rechaza la H_0 .

Paso 6:

Conclusión: Se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula, manifestando que existe una relación directa y significativa entre: El trabajo en equipo y liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025.

Capítulo V. Discusión de Resultados

De los resultados obtenidos, se acepta la HG que determino que existe una relación significativa entre: Las habilidades blandas y el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, "CFB" Lima 2025, con un valor Rho Spearman de 0.856, existe una correlación positiva alta y según lo descrito por Lara (2024) en su trabajo de tesis, tuvo como objetivo establecer si las habilidades blandas se relacionan con un liderazgo pedagógico en los profesores del nivel primaria, la investigación efectuada fue básica, solo se profundizo en el tema central a través de un estudio de fuentes referenciales, nivel descriptivo y correlacional, diseño no experimental de corte transversal, con una muestra de 22 docentes del centro educativo, se utilizó la encuesta y como instrumentó el cuestionario para cada una de las variables. Obteniéndose una confiabilidad de: Habilidades blandas. 0,75 y liderazgo pedagógico 0,84. Realizado el coeficiente de correlación Rho Pearson se obtuvo un resultado para las habilidades blandas y la actitud docente, de 0,619; interpretándose como una correlación positiva moderada.

Como conclusión, con un coeficiente de correlación de Pearson de $r = 0,777^{**}$ existe una correlación positiva lineal y directa y con un valor ($p < 0.00$) existe una correlación significativa entre ambas variables. Entonces, las habilidades blandas y el liderazgo pedagógico, con un valor del nivel de significancia menos 0,000; siendo menor al establecido podemos manifestar que las habilidades blandas se relacionan con el liderazgo pedagógico

De los resultados obtenidos, se acepta la HE 1, que determino que existe una relación significativa entre: La Comunicación y el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, "CFB" Lima 2025, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.953, existe una correlación positiva alta y según lo descrito por Ferrel (2021) en su trabajo de tesis, tuvo como objetivo determinar si las habilidades blandas influyen de manera decidida en el liderazgo directivo Las habilidades blandas en el personal de la dirección contribuyen a un mejor desarrollo y desempeño profesional de las docentes teniendo en consideración que se ejerce una mejor comunicación asertiva entre todos los niveles; así como se ejercita un liderazgo directivo para el logro de los objetivos organizacionales. Se desarrollo un enfoque cuantitativo para su almacenamiento en una base de datos, diseño no experimental, con una población de estudio compuesta por 92 personas, se utilizó la encuesta y un cuestionario diseñado con preguntas sencillas para evitar confusiones durante su desarrollo

Como conclusión, el investigador manifiesta que las habilidades blandas se relacionan con un liderazgo directivo y con valor obtenido Rho de Spearman de 0.633 existe una

correlación positiva moderada y con un valor obtenido de ($p < 0,05$) se interpreta que se procede a aceptar la H_1 y rechazar la H_0

De los resultados obtenidos, se acepta la HE2 que determino que existe una relación significativa entre: El trabajo en equipo y el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos 2025, "CFB" Lima 2025, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.940, existe una correlación positiva muy alta y según lo descrito por Huamán (2021) en su trabajo de tesis, tuvo como objetivo de estudio Identificar si la dirección ejecutiva se relaciona con las habilidades interpersonales directivas. La gestión administrativa conlleva a la utilización de las habilidades blandas necesaria para crear un ambiente de trabajo estable, donde la comunicación efectiva es la base fundamental para lograr un adecuado equilibrio en la toma de decisiones y una interrelación entre los docentes de la UGEL. En la mencionada UGEL no se realizaba una adecuada gestión administrativa para dirigir en forma efectiva los destinos de la UGEL en forma adecuada los recursos, tareas, esfuerzos en forma racional. La investigación efectuada fue básica, se realizó la recopilación de fuentes bibliográficas para ampliar sus conocimientos, nivel descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo mediante la recolección de datos numéricos, diseño no experimental, con una población de 40 gestores, se utilizó la encuesta y un cuestionario diseñado con interrogantes sencillas de responder.

Como conclusión, podemos manifestar que la gestión administrativa tiene una relación directa y significativa con las habilidades blandas de los docentes directores en la UGEL Corongo 2020 y con un valor del nivel de significancia de $p=0,00$ se procede a aceptar la H_1 y se rechazar la H_0 .

De los resultados obtenidos, se acepta la HE3 que determino que existe una relación significativa entre: La Flexibilidad y adaptabilidad y el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos 2025, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.950, existe una correlación positiva muy alta y según lo descrito por Solano (2022) en su tesis de maestría, tuvo como objetivo de estudio determinar la relación que existe entre las habilidades blandas y el liderazgo directivo de la UGEL Pangoa. En las instituciones educativas de todos los niveles las habilidades blandas favorecen un mejor desarrollo del desempeño laboral de los maestros; así como también una efectiva acción de liderazgo permite que se cumplan los objetivos organizacionales. La investigación fue básica, solamente se buscó profundizar en el tema de estudio mediante un análisis de fuentes bibliográficas, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental de corte transversal, la población estuvo conformada por 60 directores y la muestra por 50 directores, se utilizó

la encuesta y como instrumento el cuestionario valorándose las interrogantes con la escala de Likert.

Como conclusión, podemos manifestar que las habilidades blandas se relacionan con el liderazgo directivo, esto fue evidenciado con el coeficiente Rho de Spearman de 0,621 y un nivel de significancia de 0,000; interpretando que se acepta la H_1 y se procede a rechazar la H_0 .

Conclusiones

1. Con respecto al OG, se establece que existe una relación directa y significativa entre: Las habilidades blandas y el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025, con un valor Rho de Spearman de 0.856, infiriendo una correlación positiva alta, el valor p-value de 0.001, siendo menor que el umbral de 0.05. Esto implica que en la medida que la dirección de la Escuela Militar maximice un liderazgo efectivo los cadetes podrán mantener una comunicación e interacción con los demás cadetes y consigo mismo, permitiendo que pueda desarrollarse eficientemente en forma asertiva y enfrentarse a cualquier situación que se le pueda presentar.

2. Con respecto al OE 1, se establece que existe una relación directa y significativa entre: La comunicación y el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025, con un valor Rho de Spearman de 0.953, infiriendo una correlación positiva muy alta, el valor p-value de 0.001, siendo menor que el umbral de 0.05. Esto implica que en la medida que la dirección de la Escuela Militar maximice una comunicación constante con los cadetes, permitirá que se mantenga informado de las actividades diarias a seguir como parte de su formación militar, un líder no solo debe ser capaz de tener una visión clara sino también la capacidad de poder articularla de tal forma que inspire una confianza y un claro compromiso en el entorno.

3. Con respecto al OE 2, se establece que existe una relación directa y significativa entre: La Flexibilidad y adaptabilidad y el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos 2025, con un valor Rho de Spearman de 0.940, infiriendo una correlación positiva muy alta, el valor p-value de 0.001, siendo menor que el umbral de 0.05. Esto implica que en la medida que la dirección de la Escuela Militar maximice un liderazgo efectivo frente a los cambios y desafíos en el entorno, permitirá que los cadetes pueden modelar la flexibilidad y adaptabilidad, para que puedan estar más abiertos a las ideas y conocimientos cada vez más cambiantes, alentadoras, motivadoras, alentando a sus equipos de trabajo para que hagan los mismo.

4. Con respecto al OE 3, se establece que existe una relación directa y significativa entre: El trabajo en equipo y el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025, con un valor Rho de Spearman de 0.950, infiriendo una correlación positiva muy alta, el valor p-value 0.001, siendo menor que el umbral de 0.05. Esto implica que en la medida que los docentes académicos maximicen la conformación de equipos de trabajo en los salones de clases, se podrán alcanzar las metas y

objetivos institucionales. Una colaboración efectiva y la sinergia adecuada entre los miembros de la organización es clave para lograr resultados positivos.

Recomendaciones

1. Que la Jefatura del Batallón de Cadetes con la finalidad de mejorar el, liderazgo efectivo en los cadetes, donde el objetivo no solo es ayudarlos a que cumplan sus objetivos dentro de la malla curricular, sino que adquieran los conocimientos necesarios para que puedan generar relaciones personales y alcanzar sus objetivos profesionales. Para lo cual se debe establecer objetivos claros y precisos, escuchar las opiniones de los cadetes, predicar con el ejemplo, verter comentarios que sean constructivos, delegar responsabilidades y fomentar reuniones importantes para intercambiar opiniones.

2. Que la Jefatura del Batallón de Cadetes verifique que los docentes realicen exposiciones con sus cadetes, mejorando la comunicación, permitiendo establecer una visión clara, facilitando la coordinación de tareas, toma de decisiones, Un líder afectivo debe comunicarse de manera clara y persuasiva, que inspire a su equipo y puedan trabajar en la misma dirección. La escucha activa que deben mantener durante las clases, es fundamental para lograr una comunicación efectiva, lo que implica que se preste atención la persona que habla, debiendo mostrar interés y empatía.

3. Que la Jefatura del Batallón de Cadetes mediante los Instructores militares desarrollen la flexibilidad y adaptabilidad en los cadetes, teniendo en consideración que la capacidad para poder adaptarse es una habilidad fundamental durante su formación profesional. Los cadetes constantemente se enfrentan a desafíos y oportunidades en la educación, en su vida cotidiana, donde la flexibilidad es esencial en el proceso de aprendizaje. Para lo cual deben los cadetes deben salir de su zona de confort, que aprendan de sus errores, desarrollar la residencia, aprendizaje en línea, cambios en la malla curricular.

4. Que la Jefatura del Batallón de Cadetes a través de los Instructores evalúen constantemente el desempeño de los equipos de trabajo, identificando las áreas de oportunidad y poder realizar los ajustes que sean necesarios, para lo cual deben realizar una retroalimentación entre los miembros del equipo de trabajo, realizar evaluaciones periódicas, realizar los ajustes que sean necesarios en las estrategias y los procesos de trabajo, promover una cultura de mejora continua y aprendizaje en el equipo. Esta evaluación periódica de los equipos de trabajo promueve la adaptabilidad y la innovación, llevando a mejores resultados.

Referencias

- Abad, F. J., Olea, J., Ponsoda, V. & García, C. (2011). Medición en ciencias sociales y de la salud (Measurement in Social and Educational Sciences). https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=008096&pid=S1578-908X201300020000200001&lng=es
- Aguirre & Martínez, (2012) Administración Educativa. Red educativa Tercer Milenio S.C https://www.academia.edu/6358909/Administraci%C3%B3n_Educativa_de_LUCIA_MARTINEZ_AGUIRRE
- Alles, M. (2004). Diccionario de comportamientos Gestión por competencias. Buenos Aires – Argentina: Edit. Granica S.A. https://biblioteca-digital.universidadcolumbia.edu.mx/acervo/CONSULTA/Alles_Martha-Diccionario_De_Comportamientos-Gestion_Por_Competicencias.pdf
- Aparicio, V., & Medina C. (2015). Habilidades Gerenciales que demandan las empresas en el Perú. Un análisis comparativo (Tesis de maestría). Universidad del Pacífico, Lima. <https://core.ac.uk/download/pdf/84613136.pdf>
- Arias, J. (2020). Técnicas e instrumentos de investigación científica. Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas. <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2238>
- Baena, G. (2014) Metodología de la Investigación. Grupo editorial Patria. https://books.google.com.pe/books/about/Metodolog%C3%ADa_de_la_Investigaci%C3%B3n.html?id=6aCEBgAAQBAJ&redir_esc=y
- Contreras, F. (2008). Liderazgo: perspectivas de desarrollo e investigación. International Journal of Psychological Research, 1(2). Recuperado el 15 de Agosto de 2018 a partir de <http://www.redalyc.org/html/2990/299023508008>
- Chiavenato, I. (2014). Introducción a la teoría general de administración. El capital humano de las organizaciones. Mc Graw Hill. <https://epage.pub/doc/chiavenato-2014-introducao-a-teoria-geral-da-administraao-ed-9-yv1kko18z9>
- Gallego, J. (2010). Tecnologías de la información y la comunicación. (Editex, Editor) https://www.researchgate.net/publication/39208055_Tecnologias_de_la_informacion_y_la_comunicacion
- García, M. (2011). Liderazgo transformacional y la facilitación de la aceptación al cambio organizacional. Pensamiento psicológico, 9(16), 41-54

- Gaspar, G. (2011) Manual de Recursos Humanos (1ªEd). España Publicado por Editorial UOC.
<https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/894/PEREZ%20VIVANCO%2C%20OLIMPIA%20ROSALINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Goleman, D. (2004). "What Makes a Leader?" En: Harvard Business Review, 1-13.
<https://hbr.org/2004/01/what-makes-a-leader>
- Gutierrez, F. (2005) Teorías del desarrollo cognitivo. McGraw-Hill
https://books.google.com.pe/books/about/Teorias_del_desarrollo_cognitivo.html?id=94p0AAAACAAJ&redir_esc=y
- Granda, G. (2018), Habilidades blandas aplicadas en el servicio al cliente como fuente de ventaja competitiva de las empresas del sector de comercialización de electrodomésticos. (Tesis de maestría) Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador. <http://repositorionew.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6132/1/T2636-MAE-Granda-Habilidades.pdf>
- Hernández, R. (2001). Metodología de la investigación. MCGRAW-HILL.
https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-laInvestigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Hopkinson, P. (2022, March 12). Soft Skills: A Buoy for Youth Looking to Enter the Workforce. Al-Fanar Media: Covering, Education, Research and Culture.
<https://www.al-fanarmedia.org/2022/03/soft-skills-a-buoy-for-youth-lookingto-enter-the-workforce/>
- Kechagias (2011). Teaching and Assessing Soft Skills. Salónica: School of Neapolis.
https://github.com/kkecha/book_teaching_and_assessing_soft_skills
- Kemmis, X. & McTaggart. X. (1988). Cómo planificar la Investigación-Acción.
<https://es.scribd.com/document/407893914/Como-planificar-la-investigacion-accion-Kemmis-y-McTaggart-pdf>
- Lagos, Z., Pimenta, C. A. D. M., & Urrutia Soto, M. T. (2013). Competencias blandas y calidez en enfermería: Definiciones, concepción y características. Horiz. enferm, 32-41.
- Matheson, D. (2004). Weblogs and the epistemology of the news: some trends inonline journalism. New Media & Society.
<file:///C:/Users/user/Downloads/DialnetLosNuevosMediosYEIPeriodismoDeMediosSociales-39369.pdf>
- Mamani, T (2017) Efecto de la adaptabilidad en el rendimiento académico. .Revista educación superior http://scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2518-82832017000100004

- Maldonado, A. (2021). La importancia de las habilidades blandas. <https://grupoconsultorefe.com/recursos/articulo/la-importancia-de-las-habilidades-blandas>
- Maxwell, J (1998) Las 21 leyes irrefutables del liderazgo. Thomas Nelson Publisher. <https://docs.google.com/file/d/0B0XIj8RFECKXNzZmMzhlNjEtMTg2Zi00NTE1LTg2ZWUtOTYwMGI0YmU1ZmE4/edit?pli=1&resourcekey=0-yQSbhf86IsmMtDV003cBLw>
- MINEDU. (2014). Marco de Buen Desempeño del Directivo: Directivos construyendo escuela. MINISTERIO DE EDUCACIÓN. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/5182>
- Mujica Leiva, J. (2016, febrero 28). ¿Qué son las habilidades blandas y cómo se aprenden? Educrea. <https://educrea.cl/que-son-las-habilidades-blandas-y-como-se-aprenden/>
- Prieto, J (2022) Importancia de las habilidades blandas para la Alta gerencia en la toma de decisiones en el mundo post pandémico. Universidad Militar de Nueva Granada <https://repository.umng.edu.co/server/api/core/bitstreams/e3c36089-99b7-46f4-b26d-33b78f0d4dbd/content>
- Rivera-Mancipe, C. F. (2020). El liderazgo en el desarrollo y la gestión de las organizaciones. Ediciones Universidad Simón Bolívar. [https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/7274.,](https://bonga.unisimon.edu.co/handle/20.500.12442/7274.)
- Rocha, G. (2018). La revancha de las habilidades blandas. IEEM Revista de Negocios, 21(2), 62–63. <https://www.hacerempresa.uy/wp-content/uploads/2018/10/IEEM-abril-comunicacion.pdf>
- Sabino, C. (1992). El proceso de investigación. Bogotá y Buenos aires: Ed. Panamericana. https://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf
- Silva, M (2013). Habilidades Blandas, fundamentales para el desarrollo personal. <https://bit.ly/3jeedH7> <https://studylib.es/doc/4511840/habilidades-blandas-fundamentales-para-el-desarrollo-per...>
- Snell, N. (1995). Internet ¡Que hay que saber! Revista científica <https://www.proquest.com/openview/9efaa0da0297f65ae75fb5da0ae50df6/1?cbl=1818612&pq-origsite=gscholar>
- Tamayo, M. (2007). El proceso de la investigación científica (4ta edición ed.). Mexico <https://drive.google.com/file/d/0B4R1ssRAL--ZNzExZDVIYWEtNDc5Yi00NWYyLTg4ZjMtMGI0YWlZyYjFIMmUx/view?hl=es&pli=1&resourcekey=0-myplvhXFcpPJZUUQojSYSQ>

- Toledo, P., & Hervás, C. (2009). El software libre en los contextos educativos. Sevilla.
https://www.researchgate.net/publication/322855302_El_software_libre_en_los_contextos_educativos
- Vera, M. F., Cárdenas, S. J., & Vera, J. G. (2016). Efectos de una intervención de sesión única sobre la ansiedad y depresión en cuidadores primarios informales. *Psicología y Salud*, 26(1), 69-80.
- Yus, F. (2004). *Ciberprágmatica. El uso del lenguaje en internet*. Lenguas modernas, Universidad de Chile.
[.https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/140266/Ciberpragmatica-El-uso-del-lenguaje-en-Internet.pdf;sequence=1](https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/140266/Ciberpragmatica-El-uso-del-lenguaje-en-Internet.pdf;sequence=1)

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Habilidades blandas y liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGIA
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera las habilidades blandas se relacionan con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB” Lima 2025?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar si las habilidades blandas se relacionan con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Las habilidades blandas se relaciona directa y significativamente con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025</p>	<p>Variable 1.</p> <p>Habilidades blandas</p>	<p>a. Comunicación</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Precisas • Claras • Conocimientos • Relevante • Procedimientos adecuados • Participación mutua • Roles • Personal idóneo • Habilidades • Fortaleza • Rapidez • Destreza 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo: Investigación básica</p> <p>Diseño: No experimental –Corte transversal</p> <p>Método: hipotético deductivo</p> <p>Nivel: Descriptivo correlacional</p>
<p>Problemas específicos</p> <p>PE1:¿De qué manera la comunicación se relaciona con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB” Lima 2025?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>OE1: Determinar si la comunicación se relaciona con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>HE1: La comunicación se relaciona de manera directa y significativa con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025</p>		<p>b. Trabajo en equipo</p>		
				<p>c. Flexibilidad y adaptabilidad</p>		
<p>Problemas específicos</p> <p>PE2:¿De qué manera la comunicación se relaciona con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB” Lima 2025?</p>	<p>Objetivos específicos</p> <p>OE2: Determinar si la flexibilidad y adaptabilidad se relaciona con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025</p>	<p>Hipótesis específicas</p> <p>HE2: La flexibilidad y adaptabilidad se relaciona de manera directa y significativa con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025</p>	<p>Variable 2.</p> <p>Liderazgo efectivo</p>	<p>a. L.Autocrático</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección única • Rigidez • Comunicación inadecuada • Toma de decisiones • Relaciones interpersonales • Clima laboral • Verificación • Participación activa • Capacidad • Proactividad 	<p>Población: 100 cadetes de cuarto año</p> <p>Muestra: 80 cadetes de cuarto</p> <p>Técnica: Se utilizó la encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario/24</p>
				<p>b. Democrático</p>		
				<p>c. L. Liberal</p>		

<p>Chorrillos, “CFB” Lima 2025? PE2: ¿De qué manera flexibilidad y adaptabilidad se relaciona con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos “CFB” Lima 2025? PE3: ¿De qué manera el trabajo en equipo se relaciona con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025?</p>	<p>relaciona con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025 OE3: Determinar si el trabajo en equipo se relaciona con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025</p>	<p>cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025 HE3: El trabajo en equipo se relaciona de manera directa y significativa con el liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos , “CFB” Lima 2025</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Libertad de acción • Confianza <p>preguntas claras de opción múltiple.</p>
--	--	--	---

Anexo 02: Instrumentos de recolección

Habilidades blandas y liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025

Nota: El investigador agradece de manera fraternal al personal de Cadetes de cuarto año de Infantería del Batallón de Cadetes quienes en forma desinteresada participaron en el desarrollo del cuestionario, el mismo que nos facilita contar con información valiosa para poder solucionar la realidad problemática De acuerdo a lo que Ud crea conveniente marque con una “X” en el Item que le corresponde:

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

ÍTEM	Variable 1: Habilidades blandas Dimensión 1: Comunicación	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
1	¿Estimas que las comunicaciones precisas permiten el cumplimiento de sus funciones de los cadetes de cuarto año de Infantería?					
2	¿Consideras que las comunicaciones claras facilitan el desarrollo de sus actividades diarias de los cadetes de cuarto año de Infantería?					
3	¿Estimas que las comunicaciones permiten que los cadetes de cuarto año de Infantería adquieran los conocimientos necesarios en su formación académica?					
4	¿Consideras que las comunicaciones deben ser relevantes para un mejor análisis de información?					
Dimensión 2: Trabajo en equipo						
5	¿Consideras que los trabajos en equipo deben realizarse de acuerdo a procedimientos adecuados dictados por la dirección de la Escuela?					
6	¿Estimas que en el trabajo en equipo existe una participación mutua de todos los miembros para el logro de los objetivos?					
7	¿En el trabajo en equipo se efectúa el cumplimiento de los roles establecidos para cada uno de los participantes?					
8	¿Consideras que los trabajos en equipo deben realizarse de acuerdo a procedimientos adecuados dictados por la dirección de la Escuela?					
Dimensión 3: Adaptabilidad y flexibilidad						
9	¿Consideras que la adaptabilidad y flexibilidad permite que los cadetes desarrollen sus habilidades aprendidas en la Escuela Militar?					
10	¿Estimas que las fortalezas de los cadetes de cuarto año de Infantería permiten que se adapten rápidamente a los cambios realizados?					
11	¿Consideras que los Cadetes de cuarto año de Infantería tiene la rapidez necesaria para adaptarse a los cambios que se produzcan en la Escuela?					
12	¿Estimas que las destrezas de los Cadetes de cuarto año de Infantería aprendidas en la Escuela favorecen que se adecuen a los cambios que se realicen el Escuela?					
Variable 2: Liderazgo efectivo						
Dimensión 1: Liderazgo Autocrático						
13	¿Consideras que el liderazgo autocrático fomenta la dirección única no permitiendo el intercambio de opiniones?					
14	¿Estimas que el, liderazgo autocrático es demasiado rígido en el cumplimiento de las actividades propias de la Escuela Militar?					
15	¿Consideras que con un liderazgo autocrático las comunicaciones son inadecuadas para el desarrollo de las actividades propias de la Escuela Militar?					
16	¿Estimas que con el liderazgo autocrático la toma de decisiones solo es realizados por la dirección de la Escuela?					
Dimensión 2: Liderazgo Democrático						
17	¿Estimas que as relaciones interpersonales favorecen el proceso de enseñanza					

	aprendizaje d ellos Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar?					
18	¿Consideras que un clima laboral adecuado favorece el desarrollo de las actividades administrativas propias de la Escuela Militar?					
19	¿Consideras que la supervisión y verificación constante de los Instructores militares favorece el desarrollo de las actividades propias de la Escuela Militar?					
20	¿Consideras que la participación activa del personal de Cadetes de cuarto año favorece el proceso de enseñanza aprendizaje en la Escuela Militar?					
	Dimensión 3: Liderazgo Liberal					
21	¿Consideras que en liderazgo liberal los líderes creen en la capacidad del personal en el desarrollo de sus funciones?					
22	¿Estimas que el liderazgo liberal promueve la proactividad del personal en el desarrollo de sus actividades?					
23	¿Consideras que la libertad de acción es fundamental para que el personal de Cadetes de la Escuela Militar se comprometa en el desempeño de sus funciones?					
24	¿Consideras que la confianza depositada en los Cadetes de cuarto año de Infantería crea un compromiso con su Escuela?					

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 Infantería, GONZÁLES ROJAS Víctor Manuel y GONZÁLES VERA Marcos Alexander, están autorizados para aplicar la encuesta a la muestra/población (Cadetes de la EMCH) para obtener información para el desarrollo de la tesis titulada:

"Habilidades Blandas y Liderazgo Efectivo de los Cadetes de Cuarto Año de Infantería 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 QUISPE
Coronel Infantería
Jefe Dpto. Edu. Mil. de la Escuela Militar de Chorrillos
"C/ Francisco Bolognesi"

Anexo 4 : Base de Datos prueba piloto

: *Habilidades blandas y liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025*

0	Habilidades blandas										Liderazgo efectivo													
	Comunicación				Trabajo en equipo				Comunicación				Trabajo en equipo				Comunicación				Trabajo en equipo			
Encuesta 1	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3
Encuesta 2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Encuesta 3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
Encuesta 4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta 5	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2
Encuesta 6	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
Encuesta 7	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
Encuesta 8	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
Encuesta 9	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
Encuesta 10	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
Encuesta 11	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3
Encuesta 12	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta 13	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2
Encuesta 14	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	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 :

Habilidades blandas y liderazgo efectivo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” Lima 2025

0	Habilidades blandas												Liderazgo efectivo											
	Comunicación				Trabajo en equipo				Adaptabilidad y Flexibilidad				Autocrático			Democrático				Liberal				
Encuesta 1	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3
Encuesta 2	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Encuesta 3	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
Encuesta 4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta 5	3	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2
Encuesta 6	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3
Encuesta 7	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
Encuesta 8	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
Encuesta 9	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
Encuesta 10	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
Encuesta 11	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3
Encuesta 12	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta 13	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2

Encuesta 14	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	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	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	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3

Encuesta65	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuesta66	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
Encuesta67	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3	4	3
Encuesta68	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2
Encuesta69	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Encuesta70	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3
Encuesta71	4	4	3	5	3	3	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3
Encuesta72	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2
Encuesta73	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Encuesta74	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3
Encuesta74	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	4	5	3	4	4
Encuesta76	3	4	3	2	3	3	4	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3
Encuesta77	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4
Encuesta78	3	3	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
Encuesta79	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
Encuesta80	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3

Anexo 6: Propuesta de mejora

a. Introducción

La formación profesional de los jóvenes cadetes de la Escuela Militar exige no solo sus potencialidades teóricas y técnicas propias de la carrera militar, si no también que posean las habilidades blandas necesarias como por ejemplo liderazgo, comunicación, adaptabilidad frente a los cambios inesperados, flexibilidad para adaptarse a situaciones diversas, toma de decisiones acertadas y oportunas, entre otros. Las habilidades blandas permiten que los seres humanos puedan comunicarse de manera efectiva con otras personas en sus centros de trabajo o en la vida rutinaria en forma clara, precisa y eficaz, facilitando que las interacciones se ejecuten dentro de un ambiente de cordialidad.

Las habilidades blandas, son elementales para que las organizaciones puedan funcionar de manera eficaz y eficiente en los diferentes campos profesionales. Gozar de estas competencias permite que los colaboradores aseguren su permanencia en sus centros laborales y lo que es más importante ayudar en forma desinteresada a sus compañeros de trabajo. Estas habilidades blandas son desarrolladas mediante una comunicación efectiva, en todas las áreas o campos funcionales.

b. Antecedentes

La educación, cobra particular importancia en el desarrollo de las habilidades blandas las que con frecuencia se encuentran relacionadas a la comunicación efectiva en el desarrollo de sus potencialidades de los estudiantes, donde en la crisis sanitaria se vio afectada porque la educación fue suspendida en forma presencial pasando a una educación virtual. Donde los docentes lideraron la forma de enseñar mediante procesos innovadores que permitieron que los estudiantes puedan desarrollar sus clases en forma ininterrumpida. Las habilidades blandas genero un liderazgo efectivo de los docentes en el desarrollo de sus labores académicas en el desarrollo del pensamiento crítico, creatividad, comunicación efectiva.

En el contexto actual se ve la importancia del desarrollo de las habilidades blandas tras los eventos suscitados de la crisis sanitaria originado por la pandemia de Covid-19, que ha originado que estas habilidades se encuentren en las organizaciones alrededor del mundo. Las organizaciones buscan que se desarrollen trabajos en equipos comunicaciones efectivas entre todos los miembros, capacidad de acercamiento son las habilidades blandas que buscan desarrollar en sus colaboradores en todos los niveles. Tanto hacia afuera de las instituciones como hacia adentro para lograr una buena interacción entre todo el personal. Esto puede ser

logrado mediante una buena gestión administrativa o una administración correcta de las habilidades blandas y las competencias emocionales, particularmente en la atención que debe brindarse al cliente, la misma que ocasiona un alto nivel de eficiencia en el servicio que se brinda.

Es el líder, quien promueve los cambios de las organizaciones en forma efectiva y brindando la libertad necesaria al personal que tome las decisiones adecuadas en los cambios que se necesita para que en un conjunto se tome la decisión oportuna. Brindar la oportunidad al colaborador que desarrolle y obtenga sus habilidades blandas mediante una acción de liderazgo efectiva, es poder confiar en la potencialidad de cada colaborador.

c. Aporte a la doctrina

Los investigadores consideran importante que en el Manual de Liderazgo se tenga en consideración los siguientes Items con la finalidad que pueda ser tomado en consideración por los Oficiales en la formación del personal militar

➤ **Comunicación adecuada:** La falta de comunicación adecuada en todos los niveles de Comando ocasiona que la disminución de las habilidades blandas porque el personal de Cadetes de cuarto año ni tiene en forma clara las disposiciones inherentes en su participación en las diversas actividades que son desarrolladas y/o en algunos d ellos casos no se les toma en consideración, disminuyendo su liderazgo frente a los cadetes de año subordinado.

➤ **Empatía profesional:** La falta de empatía de los Instructores militares con el personal de Cadete de la Escuela Militar, ocasiona que los procesos de formación militar no se desarrollen completamente, ocasionando dificultades en sus relaciones interpersonales. Los Instructores militares que carecen de empatía no se ponen en el sitio de los cadetes, son egoístas al no considerar los sentimientos y necesidades de los cadetes.

➤ **Conformación de Equipo de Trabajo:** La conformación de equipos de trabajo necesario para la realización de las diferentes actividades administrativas, las mismas que favorecen las relaciones interpersonales con los cadetes de año inferior, al haber mayor comunicación e interacción.

Anexo 7: Validación de expertos

JUICIO DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : MG JOSÉ DAVILA ECHEVARRIA
 1.2 GRADO ACADÉMICO : UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS
 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : HABILIDADES BLANDAS Y LIDERAZGO EFECTIVO DE LOS CADETES DE CUARTO AÑO DE INFANTERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS, "CFB" LIMA 2025
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : MARCOS GONZALES VERA
 VICTOR GONZALES ROJAS
 1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : DESEMPEÑO DOCENTE

II. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		01	02	03	04	05
1.CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					X
2.OBJETIVIDAD	Está formulado con conductas observables					X
3.ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
4.ORGANIZACIÓN	Existe Organización y Lógica				X	
5.SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
6.INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					X
7.CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio				X	
8.COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9.METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10.CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías				X	
SUB TOTAL		Σ=	Σ=	Σ=	Σ= 12	Σ=35
TOTAL				Σ= 47		

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) : 16.8

CRITERIO DE APLICABLE

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

OPINIÓN DE APLICABILIDAD : APLICABLE

Lugar y fecha: Chorrillos, 19 de Mayo del 2025



José DAVILA ECHEVARRIA
DNI 09455913

JUICIO DE EXPERTOS

III. DATOS GENERALES

- 1.1 APELLIDOS Y NOMBRES : JULIO GARCIA RODRIGUEZ
 1.2 GRADO ACADÉMICO : DOCTOR
 1.3 INSTITUCIÓN QUE LABORA : ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"
 1.4 TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN : **HABILIDADES BLANDAS Y LIDERAZGO EFECTIVO DE LOS CADETES DE CUARTO AÑO DE INFANTERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS, "CFB" LIMA 2025**
 1.5 AUTOR DEL INSTRUMENTO : GONZALES VERA MARCOS
 GONZALES ROJAS VICTOR
 1.6 NOMBRE DEL INSTRUMENTO : CUESTIONARIO

IV. ASPECTOS A EVALUAR:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS CUALITATIVOS CUANTITATIVOS	Deficiente	Regular	Bueno	Muy Bueno	Excelente
		01	02	03	04	05
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está formulado con conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe Organización y Lógica					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					X
7. CONSISTENCIA	Basado en el aspecto teórico científico y del tema de estudio				x	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones y variables					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					X
SUB TOTAL		Σ=	Σ=	Σ=	Σ= 16	Σ=30
TOTAL				Σ=		

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.4) : 18.4

CRITERIO DE APLICABLE

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

VALORACIÓN CUALITATIVA : APLICABLE

Lugar y fecha: Chorrillos, 19 de Mayo del 2025



 GARCIA RODRIGUEZ, JULIO
 GUSTAVO
 D.N.I. / C.E. N° 07754590

Huella del Profesor(a)

Anexo 8: Dictamen asesor temático



PERÚ

Ministerio de
Defensa

Ejército
del Perú

Comando
de Educación y
Doctrina del Ejército

Escuela 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:

"Habilidades Blandas y Liderazgo Efectivo de los Cadetes de Cuarto Año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025 "

Presentada por los graduandos :

GONZALES ROJAS, Víctor Manuel
GONZALES VERA, Marcos Alexander

CONSIDERANDO:

Que ha sido elaborada conforme a lo dispuesto por el artículo 41. ° 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:

Mg. Alfredo Sixto Izaguirre Gallardo : Revisor Temático
Dr. Hugo Ricardo Prado López : 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

Mg. Alfredo S. Izaguirre Gallardo
Revisor Temático
DNI: 43378997

Dr. Hugo R. Prado López
Revisor Metodológico
DNI: 43313069

Anexo9 : dictamen final asesor metodológico



PERÚ

Ministerio de
Defensa

Ejército
del Perú

Comando
de Educación y
Doctrina del Ejército

Escuela 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:

"Habilidades Blandas y Liderazgo Efectivo de los Cadetes de Cuarto Año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025 "

Presentada por los graduandos :

GONZALES ROJAS, Víctor Manuel
GONZALES VERA, Marcos Alexander

CONSIDERANDO:

Que ha sido elaborada conforme a lo dispuesto por el artículo 41. ° 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:

Mg. Alfredo Sixto Izaguirre Gallardo : Revisor Temático
Dr. Hugo Ricardo Prado López : 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

Mg. Alfredo S. Izaguirre Gallardo
Revisor Temático
DNI: 43378997

Dr. Hugo R. Prado López
Revisor Metodológico
DNI: 43313069

Anexo 10: Acta de sustentación

11

"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 ¹⁰⁰⁰.....horas del día ²²..... de diciembre de 2025, se dio inicio a la sustentación de la Tesis titulada:

*Habilidades blandas y liderazgo afectivo de los
Cadetes de Cuarto Año de Infantería de la Escuela
Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025*

Presentada por:

BACH. *Vidal Manuel Gonzales Rojas*
BACH. *Marcos Alexander Gonzales Vera*

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

Presidente: *Dr. Miguel Angel Marcan Córdova Torres*
Secretario: *M. Guillermo Eduardo Tabares De Rana*
Vocal: *Dr. Ricardo Arturo Panto Guevara*

Concluida la sustentación, los miembros del Jurado dictaminaron:

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

Siendo las ¹⁰⁴⁰.....horas del día ²²..... de diciembre de 2025, se dio por concluido el presente acto académico, firmando los miembros del Jurado.

[Firma]
DNI: 18039854
PRESIDENTE

[Firma]
DNI: 54304473
SECRETARIO

[Firma]
DNI: 800220037
VOCAL

