

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



**INSTRUCCIÓN DE LIDERAZGO MANDO TIPO MISION Y EL DESEMPEÑO  
DEL COMANDANTE DE SECCION DE LOS CADETES DE CUARTO AÑO  
DE ARTILLERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS  
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI", AÑO 2021**

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

**Autores**

**Daniel Laurens Mendoza Pretel**  
**0000-0001-8314-7080**

**Ramiro Alejandro Mendoza Chirinos**  
**0000-0003-1813-1116**

**Asesores**

**Mg Carlos Hurtado Noriega**  
**0000-0002-0873-8419**

**Dra. Elodia Mayca Julca**  
**0000-0001-6238-7464**

**Lima – Perú**

**2021**

## **DEDICATORIA**

Dedicamos este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida y permitirme el haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional. A mi madre, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional sin importar nuestras diferencias de opiniones. A mi padre, a pesar de nuestra distancia física, siento que estás conmigo siempre y aunque nos faltaron muchas cosas por vivir juntos sé que este momento hubiera sido tan especial para ti como lo es para nosotros.

## **RECONOCIMIENTO**

Nos es imposible mencionar a todos aquellos que nos brindaron su apoyo y ayuda para el logro de esta noble profesión, sin embargo, merecen reconocimiento especial mi madre y padre que con su esfuerzo y dedicación me ayudaron a culminar profesión en el cual les agradezco infinitamente con todo mi corazón y amor a ellos.

Asimismo, un gran a nuestro Director, Instructores y Asesores, que, gracias a su apoyo, su sapiens hoy podemos culminar este trabajo y que nos han visto crecer como personas.

## INDICE

Dedicatorias	ii
Reconocimiento	iii
Índice	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	x
<b>CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN</b>	
1.1 Descripción problemática	12
1.2 Delimitación de la investigación	14
1.3 Formulación del Problema	15
1.3.1 Problema General	15
1.3.2 Problemas Específicos	15
1.4 Objetivos de la investigación	15
1.4.1 Objetivo General	15
1.4.2 Objetivos Específicos	15
1.5 Justificación e importancia de la investigación	16
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	
2.1 Antecedentes de la investigación	17
2.1.1 Antecedentes Internacionales	17
2.1.2 Antecedentes Nacionales	19
2.2 Bases teóricas	
2.2.1 Base teórica VG1 (I)	21
2.2 Bases teóricas VG2 (D)	25
2.3 Marco conceptual	30
<b>CAPITULO III HIPOTESIS Y VARIABLES</b>	
3.1 Hipótesis General	31
3.1 Hipótesis Especifico	31
3.2 Operacionalización de las variables	32
Variables	
Dimensiones	

## Indicadores

### CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO

4.1 Método de estudio	33
4.2 Enfoque de la Investigación	33
4.3 Tipo de Investigación	33
4.4 Nivel y diseño de la investigación	33
4.5 Técnicas e Instrumentos para la recolección de información	34
4.6 Población y Muestra	35

### CAPÍTULO V: INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS, Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1 Análisis descriptivo	37
5.2 Análisis Inferencial	61
5.3 Discusión de Resultados	72

CONCLUSIONES	73
--------------	----

RECOMENDACIONES	74
-----------------	----

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA	75
---------------------------	----

### ANEXOS

Anexo 1 Matriz de consistencia lógica	76
Anexo 2 Elaboración de los instrumentos	78
Anexo 3 Validez, confiabilidad y evaluación de instrumentos: Juicio de expertos	80
Anexo 4 Base de datos	81

### Índice de Tablas

<i>Tabla 1 Instrucción de liderazgo mando, tipo, misión</i>	37
<i>Tabla 2 Capacidad teórica</i>	38
<i>Tabla 3 Capacidad teórica preparación previa</i>	39
<i>Tabla 4 Capacidad teórica instrucción preparatoria</i>	40
<i>Tabla 5 Capacidad teórica estudio detallado que utiliza</i>	41
<i>Tabla 6 Preparación previa</i>	42
<i>Tabla 7 Instrucción practica mando tipo misión</i>	43
<i>Tabla 8 Instrucción practica habilidades del liderazgo</i>	44
<i>Tabla 9 Instrucción practica enseñanza a los demás</i>	45
<i>Tabla 10 Instrucción practica herramientas apropiadas</i>	46

<i>Tabla 11 Instrucción teórica-practico son necesarias</i>	47
<i>Tabla 12 Las herramientas mejoran la instrucción practica</i>	48
<i>Tabla 13 Instrucción de liderazgo desempeño del comandante de sección</i>	49
<i>Tabla 14 Cualidades y creatividad del comandante de sección</i>	50
<i>Tabla 15 Cualidades e inteligencia comandante de sección</i>	51
<i>Tabla 16 Desempeño del comandante cualidades y presencia</i>	52
<i>Tabla 17 Desempeño comandante de sección conocimiento de líder</i>	53
<i>Tabla 18 Desarrollo de capacidad e ideas innovadoras</i>	54
<i>Tabla 19 Perfil del comandante de sección</i>	55
<i>Tabla 20 Comandante de sección toma de decisiones</i>	56
<i>Tabla 21 Desarrollo psicológico del comandante de sección</i>	57
<i>Tabla 22 Desarrollo académico del comándate de sección</i>	58
<i>Tabla 23 Desempeño del comandante de sección</i>	59
<i>Tabla 24 Perfil del comandante capacidad de toma de decisiones</i>	60
<b>Índice de Figuras</b>	

<i>Figura 1 Instrucción de liderazgo mando, tipo, misión</i>	37
<i>Figura 2 Capacidad teórica</i>	38
<i>Figura 3 Capacidad teórica preparación previa</i>	39
<i>Figura 4 Capacidad teórica instrucción preparatoria</i>	40
<i>Figura 5 Capacidad teórica estudio detallado que utiliza</i>	41
<i>Figura 6 Preparación previa</i>	42
<i>Figura 7 Instrucción practica mando tipo misión</i>	43
<i>Figura 8 Instrucción practica habilidades del liderazgo</i>	44
<i>Figura 9 Instrucción practica enseñanza a los demás</i>	45
<i>Figura 10 Instrucción practica herramientas apropiadas</i>	46
<i>Figura 11 Instrucción practica herramientas apropiadas</i>	47
<i>Figura 12 Las herramientas mejoran la instrucción practica</i>	48
<i>Figura 13 Instrucción de liderazgo desempeño del comandante de sección</i>	49
<i>Figura 14 Cualidades y creatividad del comandante de sección</i>	50
<i>Figura 15 Cualidades e inteligencia comandante de sección</i>	51
<i>Figura 16 Desempeño del comandante cualidades y presencia</i>	52
<i>Figura 17 Desempeño comandante de sección conocimiento de líder</i>	53
<i>Figura 18 Desarrollo de capacidad e ideas innovadoras</i>	54

<i>Figura 19 Perfil del comandante de sección</i>	55
<i>Figura 20 Comandante de sección toma de decisiones</i>	68
<i>Figura 21 Desarrollo psicológico del comandante de sección</i>	57
<i>Figura 22 Desarrollo académico del comandante de sección</i>	58
<i>Figura 23 Desempeño del comandante de sección</i>	59
<i>Figura 24 Perfil del comandante capacidad de toma de decisiones</i>	60

## **RESUMEN**

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación de la instrucción de liderazgo mando tipo misión y el desempeño del comandante de sección de los cadetes de cuarto año de artillería de la Escuela Militar De Chorrillos – Perú, 2021.

El enfoque fue cuantitativo, el diseño no experimental, correlacional descriptivo, de corte transversal, se utilizó la técnica la encuesta y el cuestionario como instrumento, con respuestas tipo Likert, con cinco alternativas de respuesta (Siempre, Casi siempre, A veces, Casi Nunca y Nunca), siendo una población de 262 cadetes de IV año y una muestra probabilística de 157 cadetes del IV año.

También se validó el instrumento con tres expertos con el grado de Magister. Los resultados indican que existe relación significativa entre las variables en estudio.

**Palabras Claves: Liderazgo mando tipo misión, Desempeño del comandante de sección**

## **ABSTRACT**

The present investigation aimed to determine the relationship of mission-type command leadership instruction and the performance of the section commander of the fourth-year artillery cadets of the Military School of Chorrillos – Peru, 2021.

The approach was quantitative, the design was non-experimental, correlational descriptive, cross-sectional, the survey technique and the questionnaire were used as an instrument, with Likert type answers, with five alternative answers (Always, Almost Always, Sometimes, Almost Never and Never), being a population of 262 cadets of the IV year and a probabilistic sample of 157 cadets of the IV year.

The instrument was also validated with three experts with the degree of Magister. The results indicate that there is a significant relationship between the variables understudies.

**Keywords: Leadership command type mission, Performance of the section commander**

## INTRODUCCIÓN

La investigación titulada: “Instrucción de liderazgo mando tipo misión y el desempeño del comandante de sección de los cadetes de cuarto año de artillería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", año 2021, tuvo por finalidad estudiar como la instrucción de liderazgo mando tipo misión influye en los cadetes del arma de artillería su desempeño como futuros comandantes de sección dentro de su formación profesional.

El problema que se trata de aproximar en esta investigación es del conocimiento de la instrucción del liderazgo mando tipo misión, entiéndase como una filosofía de comando al subordinado por lo cual se debe desarrollar ciertas capacidades y desempeño en la resolución de problemas por sí mismo.

La presente investigación está enfocada en la instrucción de liderazgo mando, tipo misión y su desempeño del comandante de sección de los cadetes de cuarto año de artillería de la escuela militar de chorrillos "coronel francisco Bolognesi".

La presente investigación está dividida en cuatro capítulos en el cual se detallan a continuación:

El primer capítulo presenta la determinación del problema dentro del ámbito mundial, nacional y local, con la formulación del problema y objetivos generales y específicas, describiendo la importancia y el alcance de la investigación, como sus posibles limitaciones de la investigación.

En el segundo capítulo, se presenta las bases teóricas, que da a conocer los antecedentes internacionales y nacionales más relevantes sobre ambas variables , seguido del marco y sustento teórico sobre la instrucción de liderazgo mando tipo misión y el desempeño del comandante de sección de los cadetes de cuarto año de artillería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi, concluyendo con las definiciones de los términos básicos de aquellas palabras importantes que se da a conocer en el capítulo.

En el capítulo tercero la formulación de las hipótesis generales y específicas; así mismo, se presenta las definiciones de cada una de las variables para detallar la operacionalización de estas.

El cuarto capítulo trata del enfoque de investigación, el tipo de investigación, el diseño de investigación, como la población, la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de información.

El quinto capítulo se refiere a la interpretación de los resultados análisis y discusión de estos comprendiendo la validez y confiabilidad de los instrumentos, la presentación y análisis de los resultados mediante la aplicación del SPSS V. 21, concluyendo con la discusión de resultados.

Por último, se describen las conclusiones obtenidas, algunas recomendaciones, las referencias bibliográficas consultadas a lo largo de la investigación utilizadas conforme a la normatividad del Manual de la Asociación Americana de Psicología (APA), así como los respectivos apéndices.



## CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

### 1.1 Descripción problemática

A nivel mundial las Fuerzas Armadas tienen un rol preponderante, que implica una gran responsabilidad para cada país, con objetivos definidos, para poder lograrlos se debe cumplir con múltiples acciones, las cuales dependerá del desempeño del comandante de sección, como el respeto y la jerarquías internas; de allí que, el liderazgo tiene una gran importancia para el ámbito militar y puede ser visto como una habilidad o capacidad que tiene las personas, para conducir y orientar, hacia objetivos específicos de índole nacional (Peña, Guerra, Fernández y De Souza, 2017, p.2)

A través del tiempo, los comandantes las fuerzas armadas, han utilizado dos concepciones básicas centrándose en el mando, el mando de la misión y el mando centralizado. La tendencia fue el preferir el mando centralizado, sin embargo, esto depende de la naturaleza de cada operación táctica, teniendo presente que, para algunos casos se considera conveniente utilizar el mando tipo misión.

El mando tipo misión está relacionado directamente con la capacidad del líder de tomar decisiones y lograr que sus subalternos las ejecuten en forma eficaz y eficiente. Se puede afirmar que, una nueva manera de ejercer el liderazgo en los distintos niveles, como mando tipo misión, debido a las nuevas amenazas y situaciones diferentes exigen que los jefes en los diferentes niveles la capacidad de tomar decisiones acertadas y oportunas, lo que implica que, no siempre pueden contar con la supervisión o laguna orientación de un rango de jerarquía de nivel superior. En este mismo contexto, de acuerdo con Mayor Whitford (2017) el desarrollo del líder: Es la base fundamental del ejército estadounidense que practica el mando tipo misión en todo lo que hace. El mando tipo misión y el desarrollo de líder son interdependientes. El mando tipo misión trata de cómo se planea y se desarrolla el líder el cual forma parte de cómo nos preparamos para pelear. (p. 60).

El mando tipo misión es la condición de como refleja la autoridad y la dirección un comandante que sus órdenes se enfoquen a la misión que le han

encomendado, facilitando el logro, en su desempeño como comandante de sección, garantizando el éxito en las operaciones terrestres, siendo esencial en este tipo de maniobras.

En el ejército peruano, se afirma que se da una preparación integral en el aspecto militar, lo que realza el desarrollo en los cadetes a enfrentar los nuevos retos y situaciones que se puedan presentar desde su ingreso hasta su egreso, para alcanzar este nivel requieren desarrollar ciertas capacidades y destrezas, para poder afrontarlos de manera efectiva. Partiendo de la premisa que indica que, los jóvenes que comienzan la carrera de las armas se enfrentan a una responsabilidad mayor responsabilidad.

Es necesario que los comandantes posean la capacidad de dar instrucciones, sean capaces de tomar decisiones oportunas para enfrentar a las distintas situaciones que se les pudieran presenten durante el cumplimiento de algunas misiones asignadas. Es preciso referir que, aunque estos líderes tengan el mando deben comprender que existen diversos límites dentro de sus funciones, debido a que, muchas veces por el desconocimiento y la falta de experiencia, se pueden cometer errores o crear otro tipo de situaciones en las que la disciplina que se tiene en la escuela militar se puede ver afectada. Se debe señalarse que el desarrollo de estas capacidades de líder en los miembros de las instituciones armadas comienza cuando se le permite tomar decisiones, evaluaciones de riesgo para el equipo, es decir, cuando se desarrolla una visión integral de aquello que se vincula a una buena decisión táctica. Sin embargo, muchas veces, por temor a cometer errores y la falta de un buen desempeño como comandante de sección se empodera a los jefes subordinados, manteniendo en ocasiones una conducta que, no da lugar a la toma de decisiones, indicándole en forma detallada todo lo que debe hacer sin salirse de este orden.

En la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, se ve reflejada esta realidad el cual se observa que pese a tener conocimiento doctrinario sobre el concepto del mando tipo misión plasmado en diferentes manuales y reglamentos, por falta en el cultivar más el comando en las actividades de rutina de los cadetes, resaltando la importancia que tiene la iniciativa para tomar decisiones efectivas. Se puede mencionar que, en ocasiones, se le resta importancia, lo que ocasionando que los cadetes

pierdan iniciativa y proactividad, debido a factores de tipo cultural y organizacional que generan un rechazo a este nuevo tipo de liderazgo. Durante la formación en la carrera militar se ha podido observar que, los cadetes de la Escuela Militar enfrentan situaciones donde se les ordenes todo lo que tienen que hacer, haciendo que el cadete simplemente siga las órdenes al pie de la letra, sin importar las situaciones que se puedan presentar, librándolo de toda responsabilidad en la escuela militar. En muchas situaciones, los cadetes que tenían cierta iniciativa al realizar algo, con el fin de dar un mejor cumplimiento a la misión que se le asignaba, son tomados como cadetes indisciplinados y se les impide tener iniciativa de aportar y comprometerse con las misiones, empleando frases como “el cadete no piensa, solo ejecuta” o “si el cadete piensa, malogra todo”, entre otras frases usadas por muchos oficiales que no confían en el personal subordinado.

Por tal motivo es necesario cambiar esta falsa ideal que el instructor que posee liderazgo mando tipo misión como comandante de sección de los cadetes deben cambiar su forma de pensar y de esa manera los cadetes futuros oficiales podrán desarrollar sus habilidades como comandante de sección en sus cadetes subordinados al comandar, en sus prácticas profesionales y en un futuro en sus unidades asignadas cuando sean oficiales del Ejército del Perú.

## 1.2 Delimitación de la investigación

### **Delimitación Espacial**

Esta investigación se desarrolló en la Escuela Militar de Chorrillos Crl. Francisco Bolognesi, en el distrito de Chorrillos 2021.

### **Delimitación Temporal**

El desarrollo de esta propuesta investigativa se llevó a cabo en los meses de marzo hasta septiembre del año 2021.

### **Delimitación Social**

La investigación se realizó con los cadetes del IV año del arma de Artillería de la Escuela Militar de Chorrillos Crl Francisco Bolognesi del 2021.

## **Delimitación conceptual**

En lo conceptual la presente investigación tiene un alcance para el batallón de cadetes, con la intencionalidad de que el liderazgo es un conjunto de aptitudes y actitudes como el mando tipo y misión y de esa manera por fortalecerse en la praxis profesional.

### **1.3 Formulación del Problema**

#### **1.3.1 Problema General**

¿Cómo influye la instrucción del liderazgo mando tipo misión en el desempeño de comandante de sección del cadete de cuarto año de artillería de la escuela militar de chorrillos “coronel francisco Bolognesi”?

#### **1.3.2 Problemas Específicos**

¿Cómo influye la instrucción del curso de liderazgo mando tipo misión con las cualidades de comandante de sección del cadete de cuarto año de artillería de la escuela militar de chorrillos coronel francisco Bolognesi?

¿Cómo se relaciona la instrucción del curso de liderazgo mando tipo misión con el perfil de comandante de sección del cadete de cuarto año de artillería de la escuela militar de chorrillos “coronel Francisco Bolognesi”?

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

#### **1.4.1 Objetivo General**

Determinar si el liderazgo mando tipo misión influiría el desempeño de comandante de sección del cadete de cuarto año de artillería de la escuela militar de chorrillos “coronel Francisco Bolognesi”

#### **1.4.2 Objetivos Específicos**

Analizar si el liderazgo mando tipo misión está relacionado con las cualidades del comandante de sección del cadete de cuarto año de artillería de la escuela militar de chorrillos “coronel Francisco Bolognesi”

Analizar si el liderazgo mando tipo misión está relacionado con el perfil del comandante de sección del cadete de cuarto año de artillería de la escuela militar de chorrillos “coronel Francisco Bolognesi”

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

Hernández, Fernández y Baptista (2015, p.360) precisan que toda investigación debe justificarse, de tal manera de conocer las razones que lleva a los investigadores a realizar el estudio.

Para Carrasco (2009), sustenta en que los resultados de la investigación podrán generalizarse e incorporarse al conocimiento científico y además sirvan para llenar vacíos o espacios cognoscitivos existentes” (p. 119). La importancia de la presente investigación radica en el uso de la metodología científica de manera exhaustiva, lo cual nos permitió conocer mejor el estado de los conocimientos acerca de la temática; asimismo, comprender con mayor objetividad la relación que se ejerce entre el curso de liderazgo a los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos coronel Francisco Bolognesi y su desempeño profesional del Oficial de Artillería del Ejército Peruano

## **CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**

### **2.1 Antecedentes de la investigación**

#### **2.1.1 Antecedentes Internacionales**

Proaño & Galarza, I. (2019). Incidencia de la metodología aplicada en los cadetes de la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro para la formación del liderazgo. Tesis maestría. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Ecuador.

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo establecer la incidencia de la metodología aplicada en cadetes para la formación del liderazgo. La población que participó en la investigación estuvo conformada por 320 cadetes tomando como muestra a 119 cadetes. La técnica utilizada para la recolección fue la encuesta y como

herramienta se emplearon los cuestionarios. El autor de la citada investigación concluyó que las asignaturas y las actividades que se realizan dentro de la Escuela Militar inciden positivamente en la consolidación del área de capacidades físicas que se vinculan con el ejercicio profesional de del liderazgo. En referencia al trabajo de investigación se puede concluir que este trabajo es importante porque señala la importancia de las áreas curriculares que ayudan al desarrollo de la formación del liderazgo. Siendo así una base de referencia para la presente investigación.

Monsalve, C. & Chamorro, L. (2018). Artículo científico. Universidad Militar Nueva Granada, Colombia. Liderazgo militar y la moral combativa de la segunda división del Ejército colombiano.

El objetivo del artículo científico fue determinar el tipo de liderazgo militar que predomina en la segunda división del ejército colombiano y su moral combativa. El trabajo de investigación se llevó a cabo utilizando la metodología descriptiva de enfoque cuantitativo y diseño no experimental. La población a sujeta a la investigación estuvo compuesta por un batallón de 2000 soldados y una muestra de 359 soldados. La técnica que se utilizó para las recolecciones de datos fue la entrevista y con respecto a la herramienta fueron los cuestionarios. Los autores de la investigación determinaron que el estilo de liderazgo predominante en el Ejército Nacional es el transaccional desde las implicaciones prácticas, se sugiere que los líderes militares deberían incentivar el desarrollo de un liderazgo transformacional, ya que se estimula el respeto a la dignidad de los seguidores, evita infligirles dolor o sufrimiento y, por tanto, puede ser visto como más ético. En correspondencia al presente trabajo de investigación este estudio es significativo porque muestra la trascendencia del liderazgo militar.

Ford (2016), Artículo, Military Review Hispanoamérica El liderazgo del Ejército y la paradoja de la comunicación.

En su artículo el autor afirma que un buen liderazgo no existe si no hay una buena comunicación entre el líder y el seguidor: En los libros de liderazgo militar y civil se describe por medio de diversos adjetivos

como deben ser y que hacen los diferentes líderes, desde los aspectos comunicacionales dentro del liderazgo, enmarcados dentro de sus atributos tales como disciplinado, adaptable, decisivo, ágil y seguro de sí mismo. Sin embargo, una persona no puede llegar a ser un líder sin ser determinante, adaptable, así como, un desarrollarse como un gran comunicador. La poca atención que el ejército presta a la comunicación como habilidad de liderazgo es considerable, tomando en cuenta la gran cantidad de herramientas de comunicación modernas. Los medios disponibles de comunicación que tienen los líderes del ejército para comunicarse son hoy en día los mejores.

### **2.1.2 Antecedentes Nacionales**

Castillo & Carpio, C. (2019). Formación en liderazgo y desempeño laboral de los oficiales egresados de las maestrías en Ciencias Militares, 2015- 2017. Tesis maestría. Escuela Superior de Guerra Del Ejército, Perú.

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo delimitar la relación que existe entre la formación en liderazgo y el desempeño laboral de los oficiales egresados de las maestrías en ciencias militares. Para la realización del presente trabajo de investigación se empleó la metodología descriptiva de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. La población y muestra que participo en la investigación estuvo conformada por 60 oficiales egresados. La técnica utilizada para la recolección fue la encuesta y como herramienta se emplearon los cuestionarios. El autor de la citada investigación concluyo que para poder garantizar un desempeño laboral optimo y eficiente de los egresados, se requiere como medio una formación integral y permanente en liderazgo militar. En referencia al trabajo de investigación se puede concluir que este trabajo es importante ya que señala al curso de liderazgo militar como base de una adecuada formación integral para el egresado. Siendo así una base de referencia para la presente investigación.

García S, (2019) Liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado, nivel secundaria Institución Educativa 5051 “Virgen de Fátima” UGEL Ventanilla – RED 05 – Lima, 2016

#### Resumen

En la investigación demostró la relación del liderazgo directivo en el desempeño docente y el rendimiento académico en los escolares del 5° año de secundaria en el centro educativo Virgen de Fátima, en Ventanilla. Para ello, se consideró plantear un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional, en la recolección de información se utilizó un cuestionario, administrado a la muestra elegida de 100 alumnos. Esta investigación nos permitió conocer la opinión de los estudiantes sobre las variables de estudio, garantizando su confiabilidad a la prueba de Alfa de Cronbach, adicionalmente se trabajó con el estadístico SPSS versión 21, y la fórmula de Rho de Spearman con un margen de error al 5%.

En la hipótesis general tuvo una correlación de  $Rho = .521$ , considerando que la mayoría piensa que el liderazgo directivo y el desempeño docente es considerado regular, así mismo, incidiendo en el rendimiento académico alcanza un nivel regular. Con la primera y segunda hipótesis específica hubo una relación de  $Rho = .507$  y  $Rho = .565$ , respectivamente, el cual se evidenció que los directivos necesitan reformular los procesos de gestión y su organización en la institución educativa, además que el docente necesita mejorar sus competencias su desempeño en las labores dentro del aula con respecto a sus habilidades pedagógicas, culturales y políticas.

Cabellos, Marquina y Mas (2018), Tesis titulada: Mando tipo misión y liderazgo en los oficiales de la 1ª Brigada de fuerzas especiales. Escuela Superior de Guerra del Ejército del Perú. Se basó en un enfoque cuantitativo, argumentando un esquema hipotético deductivo lógico. Los datos obtenidos a través de la aplicación de un cuestionario, a una muestra estratificada de 60 oficiales que prestan y prestaron servicio en la 1ª Brigada de Fuerzas Especiales–Las Palmas.

Concluyendo que existe una relación significativa (83.65%) entre el mando tipo misión con el liderazgo de los oficiales de la 1ª Brigada de Fuerzas Especiales.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1 Base teórica VG1 (I) Liderazgo mando tipo misión**

Es importante comprender que dentro de una organización debe existir una persona con la habilidad y capacidad de tomar decisiones, incentivando, gestionar, capacidad de convocatoria y motivación a sus miembros a quien dirige, con la finalidad que ellos realicen las tareas asignadas y logren alcanzar los objetivos previstos en la organización. Chiavenato (2011), El liderazgo es el predominio interpersonal que es ejercida en una situación dirigida a la obtención de uno o diversos objetivos planteados, mediante el proceso de comunicación humana (p 52). Además de proponer, ejecutar y evaluar las actividades de una organización, el desempeño excepcional de un gerente es influir a sus colaboradores el lograr alcanzar los objetivos planteados, respetando sus particularidades.

Koontz y Weihrich (2007), explica que el liderazgo es el desarrollo de poder de una persona sobre otros, logrando esta con una voluntad asertiva y agrado el logro de las metas planteadas (p. 413).

Entonces se podría asumir que un líder debe ser una persona produzca con su trabajo, conductas que se puedan asimilar y ponerlas en práctica por todos los trabajadores para el logro las metas planteadas en la organización.

El liderazgo militar es el principio de la eficiencia que se alcanza mediante una estructura de autoridad reconocida a través de una preparación y entendimiento de dirigentes y dirigidos. Para respetar la autoridad, el líder será digno de ella en su vida y en el ejercicio de su función.

Es un sentimiento poderoso el respeto ya que impulsa para quienes que disfrutan sin que lo merezcan a ser tratados dignamente de él. La comunicación constante en su conciencia subyugaría la vehemencia a la razón; será benévolo, no egocéntrico, dinámico y progresivo; protegido con una coraza de justicia, en la búsqueda de la verdad. El

liderazgo es objeto de estudios e investigaciones hace varios años, Horn y Marfán (2010) refiere unos análisis comparativos de los estudiosos más destacados el de Walters, Marzano y McNulty, publicado en 2003, donde compendian investigaciones realizadas por treinta años evidenciando el impacto que representa el liderazgo en los resultados académicos de los estudiantes. En general distintas investigaciones afirman que identificar el liderazgo directivo como factor fundamental en los resultados de aprendizaje en los alumnos, Leithwood et al (2006, citado en Horn y Marfán, 2010) realizaron un extensivo análisis en un compendio de investigaciones que revisan de una manera cuantitativa lo que se hayo, que el liderazgo es una variable que explica entre un 5% y 7% de la varianza entre las escuelas.

#### **Mando tipo misión como una filosofía.**

De acuerdo con Whitford (2017), hace referencia que liderazgo direccionado en función del mando tipo misión, se debe considerar: Que los líderes deben aceptar y enfrentar los costos y riesgos de sus decisiones.

En ocasiones, que el comandante debe lograr la misión, así conlleve consecuencias accidentales a largo plazo. La intensidad sobre el aprendizaje es equilibrar las iniciativas y los riesgos a que estará sometida serán más importante que la instrucción recibidos en los más altos niveles de los mandos a medida que los líderes piensan en términos de operaciones y campañas.

De acuerdo con el Ejército del Perú en su Reglamento de Ley del Ejército, se tiene que, en el artículo 4° referido a las funciones del Ejército del Perú, en el apartado 4.7 menciona que: “Conducir las acciones de preparación, formación, capacitación, especialización, perfeccionamiento, entrenamiento, mantenimiento y equipamiento del Componente Terrestre de las Fuerzas Armadas, en función de los objetivos de las Políticas de Seguridad y Defensa Nacional” (p.2). Interpretando este artículo se puede decir que, el desarrollo del liderazgo mando tipo misión, se encuentra dentro de la preparación y capacitación que se le dan a un miembro del ejército.

Asimismo, en el manual del ejército del Perú RE-34-5 Servicio interior habla sobre el método de mando lo siguiente: El Mando es el atributo esencial del militar. Mandar es ejercer la autoridad con que se está investido, para imponer la propia voluntad, a fin de conducir a los subordinados en el cumplimiento del deber. Mediante el mando se da unidad a las acciones colectivas, se impone, se afianza y se mantiene la disciplina. Ejercer el mando es prever, organizar; dar con oportunidad órdenes, claras y precisas y controlar su ejecución.

En el manual ADRP 6-0 dice: Como la filosofía de mando del Ejército, el mando de la misión enfatiza que el mando es básicamente un esfuerzo humano. Los comandantes exitosos entienden que su liderazgo proporciona la dirección para el desarrollo de equipos y ayuda a establecer la confianza mutua y el entendimiento compartido en toda la fuerza. Los comandantes proporcionan una intención clara a sus fuerzas que guía las acciones de los subordinados en tanto que promueve la libertad de acción y la iniciativa. Los subordinados, al entender la intención del comandante y el objetivo general común, pueden adaptarse a los cambios rápidos en las situaciones y explotar las oportunidades fugaces.

### **El mando tipo misión y sus principios**

El principio que está establecido al mando tipo misión concuerda con Scaife, al ser citado por Riofrío y Lira (2016), seis principios básicos los cuales se tienen que considerar: componer equipos cohesivos con la confianza mutua, generar un entendimiento compartida, otorgar que la intención del comandante es clara, desempeñar la iniciativa disciplinada y utilizar órdenes tipo misión, los cuales se explican a continuación:

a) Formar grupos cohesivos basados en la confianza mutua, el cual deben partir de la confianza que nace entre los soldados y sus líderes, con sus familias, el ejército y con el pueblo. Esta filosofía esta basa en la confianza en todos los estratos y niveles, para obtener los resultados deseados. Visto de esta manera, la armonía y el respeto mutuo del grupo serían la clave para alcanzar el éxito, en tal sentido, esa

confianza se construye poco a poco para que perdure en el tiempo (Riofrío y Lira, 2016).

b) Desarrollar un entendimiento compartido. Debe surgir la cadena de mando, comandantes, estados mayores y subalternos, partiendo de la comunicación para la consolidación de la discusión, donde varias personas logran llegar a una coincidencia y nuevas ideas, posturas, aceptando nuevos puntos de vista, para el logro de la resolución de problemas. (Riofrío y Lira, 2016).

c) La intención de comandante debe ser clara. Es indispensable que los comandantes frente a sus subalternos, explique en manera detallada, lo que se debe hacer, cómo hacer, como los aspectos de su conducta que no están permitidos. Es importante ser claro cuando se da una información al equipo, el porqué de la operación que se va a ejecutar, el cual permite generar una confianza, creando conciencia de la necesidad de ejecutar la misión. Estas operaciones dependerán de la rapidez, en su mayoría resultan ser muy complejas, incentivado por la tecnología y diversas situaciones. (Riofrío y Lira, 2016).

e) Usar órdenes tipo misión Con respecto a las órdenes tipo misión debe considerarse que, cuanta con muy poca información, se basa en las competencias que posea el comandante en sus subalternos y viceversa, para Whitford (2017): El traducir una visión de mando tipo misión en la práctica a través del desarrollo de líder en los campos de la educación, adiestramiento y experiencia resulta un desafío debido a la tensión que hay entre la incertidumbre y la necesidad de la sincronización. Los comandantes necesitan equilibrar el arte del mando con la ciencia de control. Esta técnica de expresar órdenes, aclara a los subalternos el resultado que se espera alcanzar, más no explica paso a paso como lo lograrán, dando un rango amplio de libertad a los integrantes del equipo para actuar, se tiene un conocimiento de las capacidades, habilidades y destrezas de las personas para confiar la misión en ellos.

2.2.2 Bases teóricas VG2 (D) Desempeño del comandante de sección Zerilli (1973), Es una calificación sistemática del valor que una persona refiere con sus características personales en una organización de la que integra, siendo evaluado por un jefe o más integrantes, de forma periódica.

Sikula (1989), El desempeño es el dar un valor a cada actuación del trabajador, con el objetivo de facilitar la toma de decisiones y lograr resultados.

Koontz (2012), Los objetivos son planteados por la alta gerencia para realizar o ejecutar los planes y lograr alcanzar el propósito propuesto y medir y corregir las actividades de los subordinados. (p.119) Harper y Lynch (1992), La evaluación de desempeño basándose en los objetivos planteados, asumiendo responsabilidades y características personales. En ese orden, los autores refieren que es un procedimiento que se intenta estimar, de manera sistemática y objetiva posible, el rendimiento de los trabajadores en una organización. (p.163)

Laguna y Mendoza (1994), Los tipos de satisfacción de Vroom, menciona que los individuos están satisfechos con su trabajo hasta el nivel que les otorgue obtener lo que desean, en su desempeño lo hará eficientemente siempre y cuando los llegue a la satisfacción de sus necesidades. (p.4)

Milkovich y Boudreau, (1994) Las evaluaciones individuales de este no podrían ser divulgadas si el desempeño bajo, asistencia irregular o a una baja motivación. En ese sentido, se puede colegir que el desempeño en un puesto de trabajo cambia de persona a persona, precisa que este va a influir en las habilidades, trabajo en equipo, supervisión, motivación, entrenamiento del trabajador y factores situacionales de cada individuo; cada vez, que su habilidad refleja las capacidades y técnicas de trabajo, conocimiento del puesto de trabajo, las capacidades interpersonales. (p. 64)

Robbins, Stephen y Coulter (2013) La medición de desempeño laboral en una organización, se da a través de las evaluaciones, cómo se ejecutan con desarrollo de los objetivos estratégicos a nivel individual. Es disponer que en un proceso dispone si ha alcanzado en la organización

con sus objetivos laborales y sus actividades planteados. (p. 296) Según Chuquitucto (2014) El desempeño profesional y laboral el buen líder tener las cualidades:

### **Liderazgo**

El liderazgo es un proceso de dirigir las prestezas laborales de los integrantes de un grupo e influir en ellas. En ese orden, el liderazgo es el proceso que ayudara a otros a trabajar con entusiasmo hacia determinadas metas, es el acto elemental para el éxito a una organización y su gente.

### **Eficiencia**

Es la aplicación correcta de los recursos disponibles. En tal circunstancia la eficiencia se precisa como los recursos empleados y los resultados obtenidos.

El objetivo de lograr alcanzar estas metas en una organización, aunque esto conlleve a situaciones complejas y muy competitivas. La eficiencia se enfoca generalmente en los medios para resolver problemas, ahorrar gastos, cumplir tareas y obligaciones, a través del enfoque reactivo capacitar a los subordinados para que cumplan con labores establecidas.

### **Eficacia**

Mejorar lo que está bien, obteniendo el efecto deseado o producir el resultado esperado. La efectividad es el resultado, en logro de los objetivos planteados creando valores.

Se busca saber porque se hacen las cosas, cuáles son los resultados que se persiguen.

### **Productividad**

Es un indicador que refleja lo bien se emplea los recursos económicos otorgados a la empresa para la producción de bienes y servicio, formando un vínculo entre recursos utilizados y los logros obtenidos, considerando que la eficiencia se basa en los recursos humanos, capital, etc.

### **Calidad**

Es la satisfacción de los clientes, los gerentes, administrados y funcionarios de las empresas que dan como resultado la satisfacción del cliente a través del comercio, estableciendo los requisitos requeridos, con

concursos de licitación eficiente, que permita así a la empresa ser más competitiva en la industria y beneficie con precios gustos al cliente.  
(p.24)

### **Factores que influyen en el desempeño profesional**

Los factores que influyen en una organización deben considerar que estas se encuentran correlacionados de modo directo en el trabajo de los trabajadores. Así se considera:

#### **Satisfacción del trabajo**

Actitud general en una persona en su puesto de trabajo. Es decir que el trabajador sienta que es mucho más que una ocupación laboral. En las todas las organizaciones se debe interactuar con los directivos y con los trabajadores, ya que de esta forma se estaría promoviendo un ambiente laboral óptimo y poder alcanzar las metas establecidas.

#### **Autoestima**

Necesidad que posee un ser humano de lograr alcanzar un nuevo puesto en la institución y ser reconocido como integrante de un equipo de trabajo, ofreciendo así mismo una valiosa oportunidad para el desarrollo de sus habilidades.

#### **Trabajo en Equipo**

La actividad que realizan los trabajadores que son parte de un equipo de trabajo, pudiendo incrementarse si se tiene un contacto directo con los usuarios que se ejecuta el servicio y se evalúe su calidad.

Dentro de una organización existe un equipo de trabajo dedicado a crear situaciones de satisfacción a las necesidades y se va a generar una estructura sólida que pueda articular un buen sistema de interacciones. Se podrán presentar fenómenos, se desarrollarán en un proceso, como la cohesión del mismo equipo, el nacimiento del liderazgo, la homogeneidad de sus integrantes, los sistemas de comunicación, que lleven a un efectivo trabajo.

## **Capacitación del Trabajador**

Según Quintero (2008) Es un proceso de formación que se pone en ejecución por el departamento de recursos humanos con la finalidad de que el personal realice su papel lo más eficiente posible (p.41).

En el artículo publicado por Negotium, 2008 Los programas de capacitación proporciona resultados favorables en el 80% de los casos. El objetivo es de proporcionar información y un argumento específico al puesto o promover la imitación de estos modelos.

## **Niveles del desempeño profesional**

Rojas, H. 2012 existen niveles bien definidos que evalúan todos los desempeños en la función pública, los mismos que están definidos y delimitados: **Alto desempeño**

En los funcionarios cuya dedicación muchas veces van más allá en el trabajo, salen de la rutina y proporcionan más aportes superando las expectativas, estos individuos hallan una motivación en el trabajo mismo. Si no es por una motivación de propio medio, simplemente trabajan así ya que les agrada lo que realizan, valorar su ritmo de trabajo. Es común en estos tipos de trabajadores, observar como son estimulados por los directivos de cada organización.

## **Mediano desempeño**

Se encuentran todos los empleados públicos cumpliendo con lo estructurado de manera puntual, son honestos, son felices con sus remuneraciones, realizando actividades y trabajos para la que fueron contratados nada más. Estos funcionarios su desempeño laboral se dedican exclusivamente a cumplir en lo laboral, limitándose a trabajar solo lo necesario, van al trabajo con el objetivo de aportar, pero ni más ni menos, sus causas es común encontrar una insuficiencia de motivación para estimularlo para realizar más de lo que le corresponde.

## **Bajo desempeño**

Son aquellas personas que embaúlan toda oportunidad laboral que existen, trabajan sin agradecer la remuneración que recibe, no se esfuerzan mucho, diferenciándose de los niveles anteriores, ya que en este caso ni siquiera valoran el deber mínimo de obtener un resultado de

lo que les corresponde hacer. Son personas comúnmente flojas, desinteresados, gran pesimismo, limitándose a una presentación por compromiso en oficina.

### 2.3 Marco conceptual

**Desempeño profesional.** Moreno en el año 2003, citado por García, al referirse al desempeño plantea que se concibe como el grado de cumplimiento de las obligaciones y funciones del personal y la entidad.

En el año 2003, Valdés Veloz asume desempeño como la actuación como la idoneidad del docente, expresada esta última esencialmente en un conjunto de capacidades pedagógicas, necesarias para la realización de un ejercicio profesional eficiente y eficaz. (p.11)

**Actitud.** Tendencia o predisposición relativamente duradera para evaluar de un determinado modo a una persona, suceso o situación a partir de los significados que se les da y a actuar en relación con esta evaluación. Galindo (2011 p.43).

**Adaptación.** Estado en el que el sujeto establece una relación de equilibrio y carente de conflictos con su ambiente social. Es la interacción efectiva con el medio a través de los procesos complementarios de asimilación y acomodación. Glosario Servidor Alicante (2021).

**Adoctrinamiento. (Adoctrinar)** Inculcar a alguien determinadas ideas o creencias. Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, (2021).

**Enseñanza.** Proceso de mediación cultural con la finalidad de intervenir para facilitar la socialización y enculturación. UAL (2021 p. 28).

**Entrenamiento.** Es una relación de dos personas: líder y subordinado, que se basa en un vínculo que impulsa talentos, crea competencias y estimula potenciales. En esta relación, el entrenador lidera, orienta, guía, aconseja, capacita, desenvuelve, estimula e impulsa al aprendiz, mientras que éste aprovecha el impulso y la dirección para aumentar sus conocimientos, perfeccionar lo que sabe, aprender cosas y mejorar su desempeño. (Chiavenato 2011 p. 335)

**Instrucción.** Transmisión de conocimientos teóricos y prácticos, se dirige principalmente a la inteligencia, con el fin inmediato de suministrar conocimientos positivos, por lo general concretos y ya formados.

**Percepción.** Es un proceso simple; y es con los estímulos que se presentan en la vida diaria donde se encuentra la información, lo que se quiere saber o conocer y, que no es necesario que actúen otros procesos mentales; la información proveniente de su entorno. Gibson (1979 p.147).

**Perfil profesional.** Detalla los desempeños, responsabilidades o funciones, así como los roles y estatus que son propias del profesional. Se expresan en competencias genéricas y específicas

## **CAPITULO III HIPOTESIS Y VARIABLES**

### **3.1 Formulación de Hipótesis**

#### **3.1.1 Hipótesis General**

Existe una relación significativa entre el liderazgo mando tipo misión en el desempeño de comandante sección del cadete de cuarto año de artillería de la escuela militar de chorrillos coronel Francisco Bolognesi. 3.1. 2

#### **Hipótesis Específicas**

Existe una relación significativa entre el liderazgo con las cualidades del desempeño de comandante de sección del cadete de cuarto año de artillería de la escuela militar de chorrillos coronel francisco Bolognesi.

Existe una relación significativa entre el desempeño de comandante de sección del cadete de cuarto año de artillería de la escuela militar de chorrillos coronel francisco Bolognesi.

### 3.2 Operacionalización de las variables

<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ITEM</b>
<b>Variable 1: Liderazgo mando tipo misión</b>	1 Capacidad teórica	1.1 Preparación previa 1.2 Instrucción preparatoria 1.3 Estudio detallado de liderazgo	Preg. 1 Preg 2 Preg 3 Preg 4 Preg 5 Preg 6
	2 Instrucción práctica	2.1 habilidades de liderazgo 2.2 La enseñanza a los demás. 2.3 Herramientas que utiliza	Preg 7 Preg 8 Preg 9 Preg 10 Preg 11 Preg 12
<b>Variable 2: El desempeño del comandante de sección</b>	1 Cualidades	1.1 creatividad 1.2 Inteligencia 1.3 Presencia 1.4 Conocimiento	Preg. 1 Preg 2 Preg 3 Preg 4 Preg 5 Preg 6
	2 Perfil	2.1 capacidad de tomar decisiones. 2.2 Desarrollo psicológico 2.3 Desarrollo académico	Preg 7 Preg 8 Preg 9 Preg 10 Preg 11 Preg 12

## **CAPÍTULO IV: MARCO METODOLÓGICO 4.1**

### Método de estudio

La presente investigación será hipotético deductivo, que consiste en emitir hipótesis acerca de las posibles soluciones al problema planteado y en comprobar con los datos disponibles si estos están de acuerdo con ellas.

Bernal (2010) lo define “Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos”. (p.60).

### 4.2 Enfoque de la Investigación

La presente investigación es cuantitativa. Para obtener resultados exactos, para así probar las hipótesis en base al análisis estadístico y aprobación de teorías. Para Gómez (2008) menciona que el enfoque cuantitativo: Utiliza la recolección y análisis de datos para contestar las preguntas de la investigación y probar las hipótesis establecidas, confiando en la medición numérica, el conteo y el uso de la estadística para establecer con exactitud el uso de población. (p.60)

#### 4.3 Tipo de Investigación

La investigación según Hernández, Fernández y Baptista, 2014; la investigación es de tipo básica, puesto que nos dirige a nuevos conocimientos, sin contener objetivos prácticos que busquen la intervención directa y rápida frente a un problema específico, siendo su meta la recopilación de información sobre una realidad que contribuya al conocimiento científico que impulse al descubrimiento de leyes, principios y modelos (Sánchez, 2002)

#### 4.4 Nivel y Diseño de la Investigación

La presente investigación fue de nivel explicativa, de tipo causal, no solo persigue describir o acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas de este. Son aquellas que parten de una situación problema o conocimiento presente para luego indagar posibles causas o factores asociados que permiten interpretarla. (Félix 2012, p.03).

1

#### 4.5 Técnicas e Instrumentos para la recolección de información

##### **Técnica**

**Análisis bibliográfico:** Es el proceso de recolección de información para la construcción de un objeto de investigación o de un proyecto de tesis, la investigación bibliográfica y documental ocupa un lugar importante, ya que garantiza la calidad de los fundamentos teóricos de la investigación.

**Encuesta:** Puede definirse como un conjunto de técnicas destinadas a reunir, de manera sistemática, datos sobre determinado tema o temas relativos a una población, a través de contactos directos o indirectos con los

individuos o grupos de individuos que integran la población (Zapata, 2005, p.189).

### **Instrumento**

**Cuestionario:** Se define como los documentos impresos, organizados de manera que faciliten la obtención de datos sobre las variables que se estudian para respuesta al problema de investigación, por medio de preguntas estructuradas (cerradas), preguntas no estructuradas (abiertas), escalas Likert u otras (Borda et al, 2009, p.65).

Para los Cadetes del IV año del arma de Artillería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, participantes en la investigación, el instrumento empleado fue el cuestionario, a través de la técnica de encuesta auto aplicado, siendo este instrumento de recolección de datos semi estructurado y constituido por 10 preguntas (cerradas), correlacionadas por cada indicador, la que tuvo por finalidad determinar si el Perfeccionamiento del curso de liderazgo a los cadetes de cuarto año de la Escuela Militar de Chorrillos coronel Francisco Bolognesi , 2021.

Los criterios de construcción del instrumento recogida de datos (cuestionario) fueron los siguientes:

#### *Diagrama de Likert*

<b>SIEMPRE</b> <b>1</b>	<b>CASI SIEMPRE</b> <b>2</b>	<b>A VECES</b> <b>3</b>	<b>CASI NUNCA</b> <b>4</b>	<b>NUNCA</b> <b>5</b>
----------------------------	---------------------------------	----------------------------	-------------------------------	--------------------------

Cada indicador de la variable independiente será medido a través de (1) preguntas justificadas en cada uno de los indicadores y dimensiones de la variable dependiente, con lo cual se le otorga mayor consistencia a la investigación.

## **4.6 Población y Muestra**

### **Población**

Para Alfaro (2012) la población “es el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se desarrolla el trabajo de investigación” (p.52) para tal efecto, la población está conformada por 262 cadetes del IV año de la Escuela Militar de Chorrillos.

## Muestra

Para Carrasco (2009), “este tipo de muestra no utiliza la probabilidad ni fórmula matemática, dentro del muestreo no probabilístico encontramos las muestras intencionadas, las que están realizadas a juicio propio del investigador” (p. 212).

Es probabilístico, tomando en cuenta que la cantidad que se tomo es significativa se consideró una muestra significativa de 157 cadetes del IV año de la Escuela Militar de Chorrillos.

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

Dónde:

Z : Valor de la abscisa de la curva normal para una probabilidad del 95% de confianza.

P : P = 0.5, valor asumido debido al desconocimiento de P Q :

Q = 0.5, valor asumido debido al desconocimiento de P. e :

Margen de error 5% N : Población.

n : Tamaño óptimo de muestra

Por lo tanto, aplicando la fórmula se obtuvo una muestra de

$$n = \frac{(1.96)^2 * (262) * (0.5) * (0.5)}{(0.05)^2 * (262 - 1) + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)}$$

$$n = 157 \text{ cadetes de la EMCH}$$

Esta muestra será seleccionada de manera aleatoria

## **CAPÍTULO V: PRESENTACIÓN, INTERPRETACIÓN, ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS**

### **5.1 Análisis estadístico descriptivo**

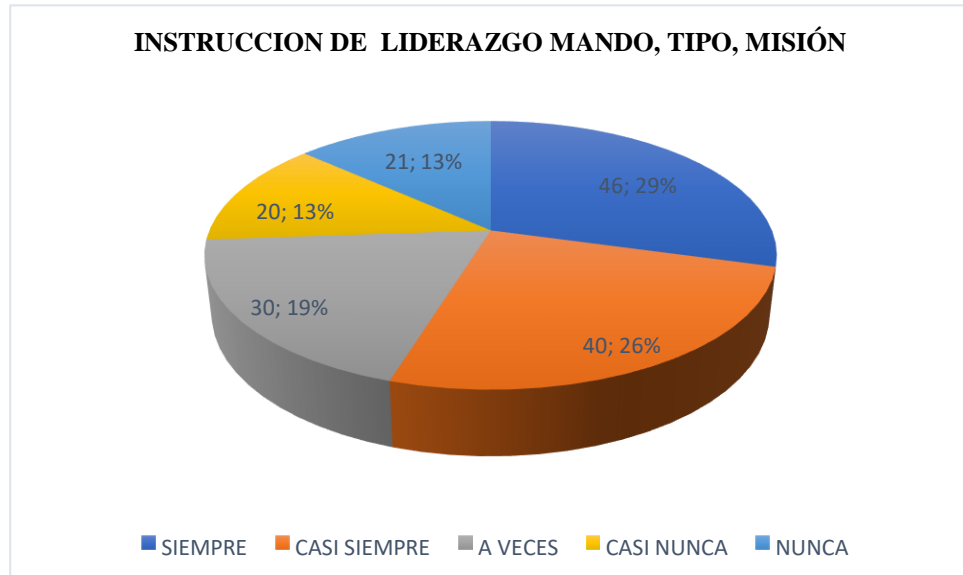
#### **5.1.1 VARIABLE 1: LIDERAZGO MANDO TIPO MISION**

1. ¿Cree usted que la instrucción del liderazgo mando tipo misión mejorar el desempeño del cadete de la EMCH futuro oficial del ejército?

*Tabla I Instruccion de liderazgo mando, tipo, misión*

CATEGORIA	FRECUENCIA SIMPLE	FRECUENCIA RELATIVA
SIEMPRE	46	29%
CASI SIEMPRE	40	26%
A VECES	30	19%
CASI NUNCA	20	13%
NUNCA	21	13%
TOTOAL	157	100%

*Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "CrI. Francisco Bolognesi"2021.*



*Figura 1 Instrucción de liderazgo mando, tipo, misión*

### Interpretación 01

En la Tabla 1 y la Figura 1 de una muestra de 157 cadetes se observa que el 29% (46) determina siempre, el 26% (40) determina que casi siempre, el 19% (30) a veces, 13% (20) determina casi nunca y 13% (21) lo determina nunca, considerando que la mayoría determinan que la instrucción del liderazgo mando tipo misión mejorar el desempeño del cadete de la EMCH futuro oficial del ejército.



2.

¿Considera usted que la capacidad teórica del cadete depende de la instrucción de liderazgo mando tipo misión?

Tabla 2 Capacidad teórica

CATEGORIA	FRECUENCIA SIMPLE	FRECUENCIA RELATIVA
SIEMPRE	40	25%
CASI SIEMPRE	39	25%
A VECES	30	19%
CASI NUNCA	25	16%
NUNCA	23	15%
TOTOAL	157	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "Crl. Francisco Bolognesi" 2021

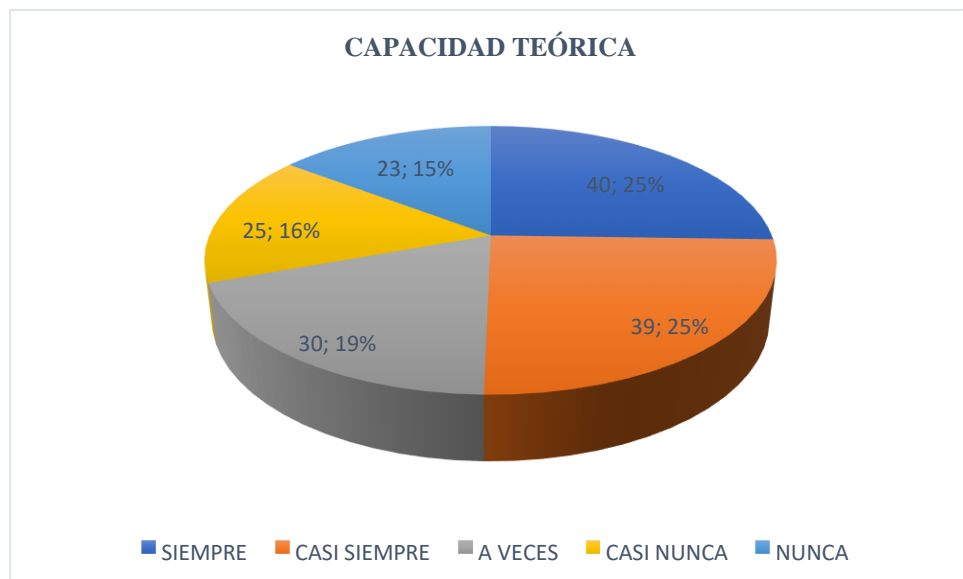


Figura 2 Capacidad teórica

### Interpretación 02

En la Tabla 2 y la Figura 2 de una muestra de 157 cadetes se observa que el 25% (40) determina siempre, el 25% (39) determina que casi siempre, el 19% (30) a veces, 16% (25) determina casi nunca y 15% (23) lo determina nunca, considerando que la mayoría que la capacidad teórica del cadete depende de la instrucción de liderazgo mando tipo misión

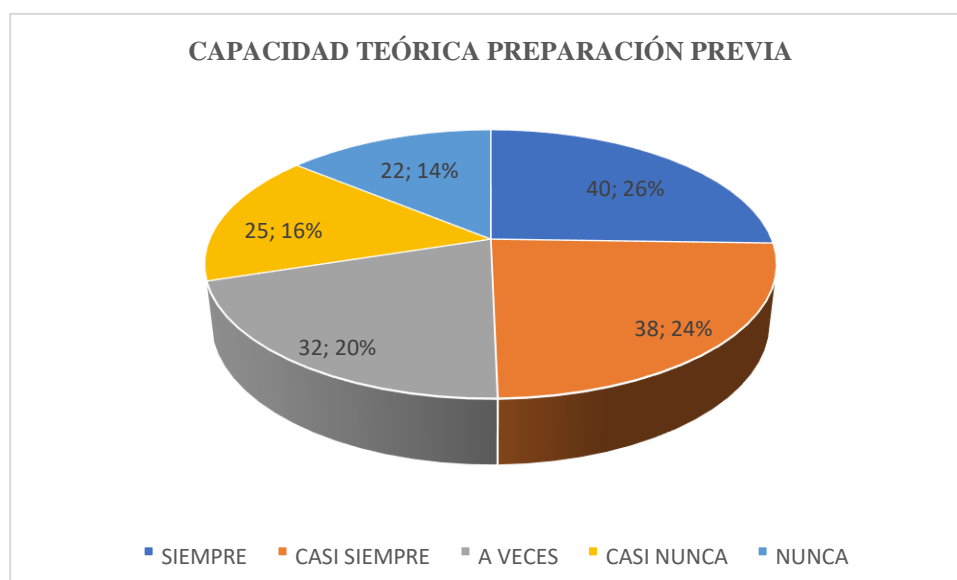
3.

¿Para usted la capacidad teórica del cadete dependerá de la preparación previa?

*Tabla 3 Capacidad teórica preparación previa*

CATEGORIA	FRECUENCIA SIMPLE	FRECUENCIA RELATIVA
SIEMPRE	40	26%
CASI SIEMPRE	38	24%
A VECES	32	20%
CASI NUNCA	25	16%
NUNCA	22	14%
TOTOAL	157	100%

*Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "Crl. Francisco Bolognesi" 2021*



*Figura 3 Capacidad teórica preparación previa*

### Interpretación 03

En la Tabla 3 y la Figura 3 de una muestra de 157 cadetes se observa que el 26% (40) determina siempre, el 24% (38) determina que casi siempre, el 20% (32) a veces, 16% (25) determina casi nunca y 14% (22) lo determina nunca, considerando que la mayoría determinan que la capacidad teórica del cadete dependerá de la preparación previa.

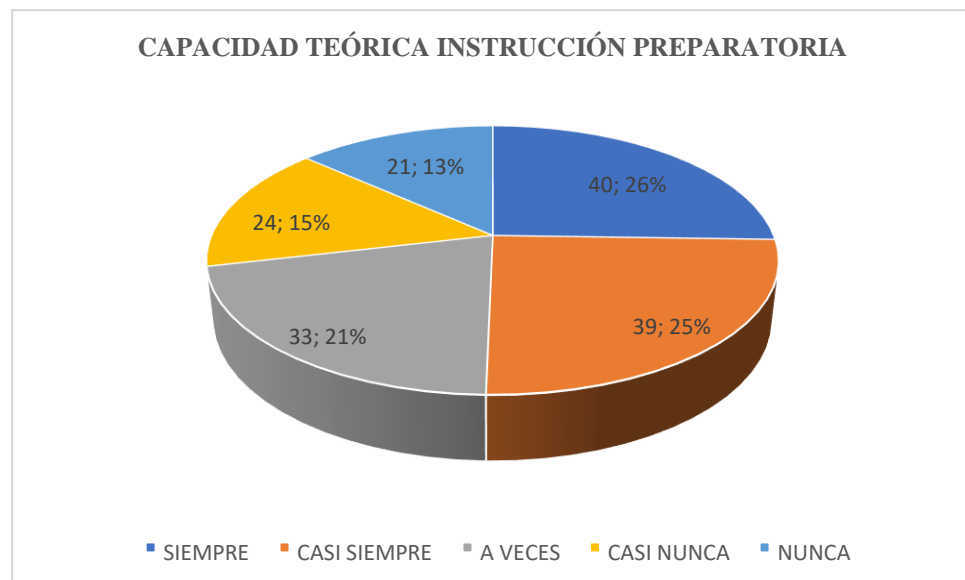
¿Cómo cree usted que la capacidad teórica del cadete necesita de la instrucción preparatoria?

4.

*Tabla 4 Capacidad teórica instrucción preparatoria*

CATEGORIA	FRECUENCIA SIMPLE	FRECUENCIA RELATIVA
SIEMPRE	40	26%
CASI SIEMPRE	39	25%
A VECES	33	21%
CASI NUNCA	24	15%
NUNCA	21	13%
TOTOAL	157	100%

*Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "Crl. Francisco Bolognesi"2021*



*Figura 4 Capacidad teórica instrucción preparatoria*

#### Interpretación 04

En la Tabla 4 y la Figura 4 de una muestra de 157 cadetes se observa que el 26% (40) determina siempre, el 25% (39) determina que casi siempre, el 21% (33) a veces, 15% (24) determina casi nunca y 13% (21) lo determina nunca, considerando que la mayoría determinan que la capacidad teórica del cadete necesita de la instrucción preparatoria.

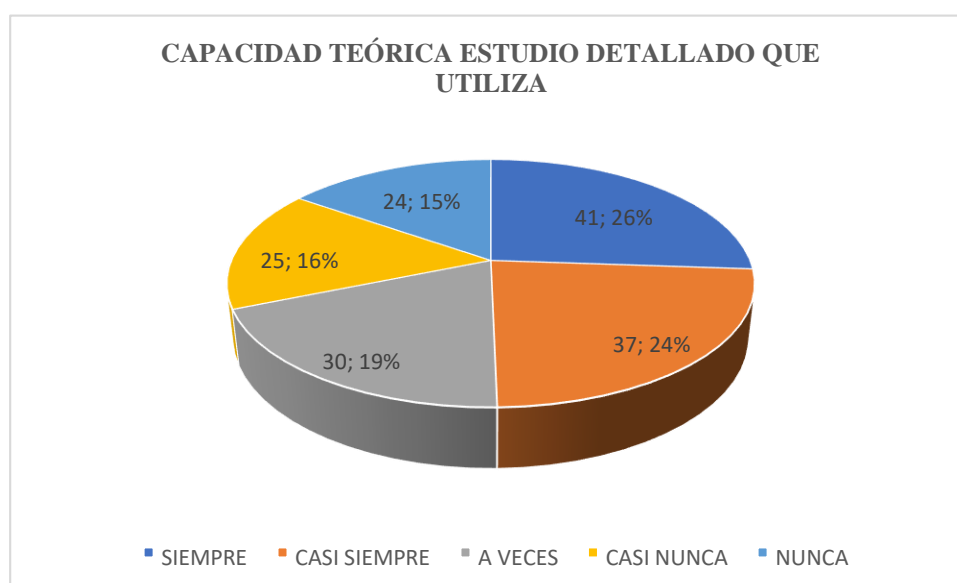
¿Conoce usted que la capacidad teórica del cadete dependerá del estudio detallado que utiliza?

5.

*Tabla 5 Capacidad teórica estudio detallado que utiliza*

CATEGORIA	FRECUENCIA SIMPLE	FRECUENCIA RELATIVA
SIEMPRE	41	26%
CASI SIEMPRE	37	24%
A VECES	30	19%
CASI NUNCA	25	16%
NUNCA	24	15%
TOTOAL	157	100%

*Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "Crl. Francisco Bolognesi" 2021*



*Figura 5 Capacidad teórica estudio detallado que utiliza*

### Interpretación 05

En la Tabla 5 y la Figura 5 de una muestra de 157 cadetes se observa que el 26% (41) determina siempre, el 24% (37) determina que casi siempre, el 19% (30) a veces, 16% (25) determina casi nunca y 15% (24) lo determina nunca, considerando que la mayoría determinan que la capacidad teórica del cadete dependerá del estudio detallado que utiliza.

¿Qué tanto cree usted que la preparación previa mejora la capacidad teórica?

*Tabla 6 Preparación previa*

6.

CATEGORIA	FRECUENCIA SIMPLE	FRECUENCIA RELATIVA
SIEMPRE	42	27%
CASI SIEMPRE	35	22%
A VECES	30	19%
CASI NUNCA	26	17%
NUNCA	24	15%
TOTOAL	157	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "Crl. Francisco Bolognesi"2021

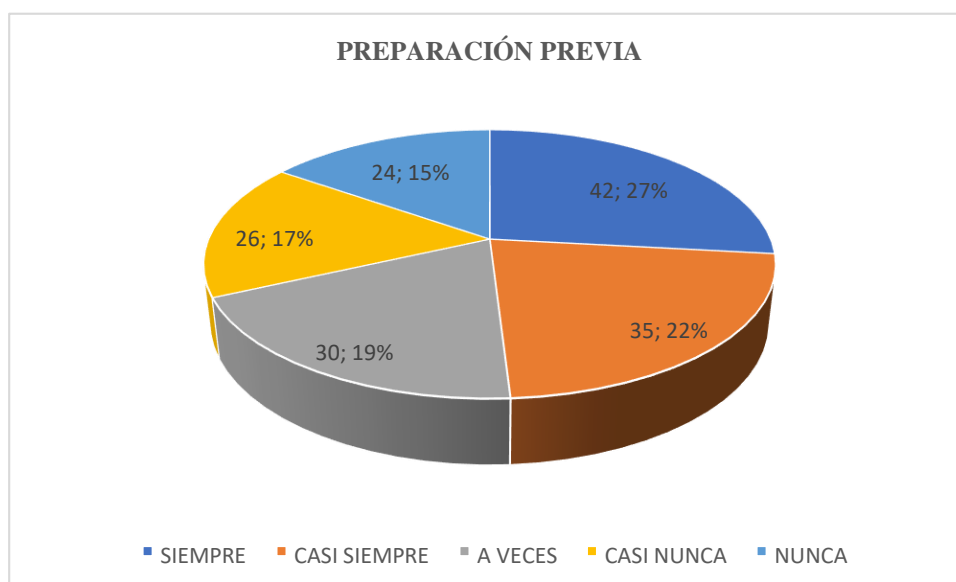


Figura 6 Preparación previa

### Interpretación 06

En la Tabla 6 y la Figura 6 de una muestra de 157 cadetes se observa que el 27% (42) determina siempre, el 22% (35) determina que casi siempre, el 19% (30) a veces, 17% (26) determina casi nunca y 15% (24) lo determina nunca, considerando que la mayoría determinan usted que la preparación previa mejora la capacidad teórica.

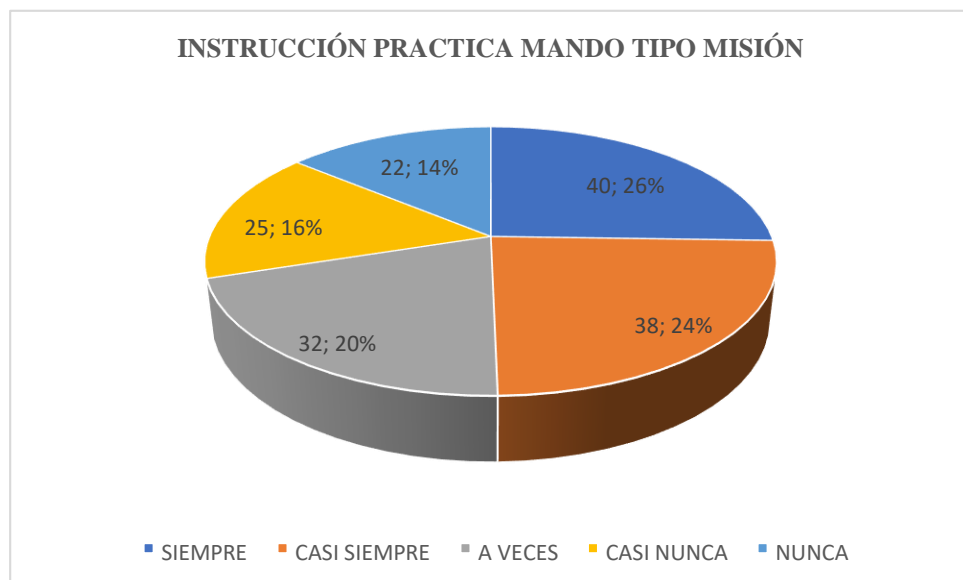
¿Considera usted que la instrucción practica depende del liderazgo de mando tipo misión?

7.

*Tabla 7 Instrucción practica mando tipo misión*

CATEGORIA	FRECUENCIA SIMPLE	FRECUENCIA RELATIVA
SIEMPRE	40	26%
CASI SIEMPRE	38	24%
A VECES	32	20%
CASI NUNCA	25	16%
NUNCA	22	22%
TOTOAL	157	100%

*Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "Crl. Francisco Bolognesi"2021*



*Figura 7 Instrucción practica mando tipo misión*

### Interpretación 07

En la Tabla 7 y la Figura 7 de una muestra de 157 cadetes se observa que el 26% (40) determina siempre, el 24% (38) determina que casi siempre, el 20% (32) a veces, 16% (25) determina casi nunca y 14% (22) lo determina nunca, considerando que la mayoría determinan que la instrucción practica depende del liderazgo de mando tipo misión.

¿Para usted la instrucción practica cuenta con las habilidades del liderazgo?

*Tabla 8 Instrucción practica habilidades del liderazgo*

CATEGORIA	FRECUENCIA SIMPLE	FRECUENCIA RELATIVA
-----------	-------------------	---------------------

8.

SIEMPRE	44	28%
CASI SIEMPRE	32	21%
A VECES	30	19%
CASI NUNCA	27	17%
NUNCA	24	15%
TOTOAL	157	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "Crl. Francisco Bolognesi" 2021

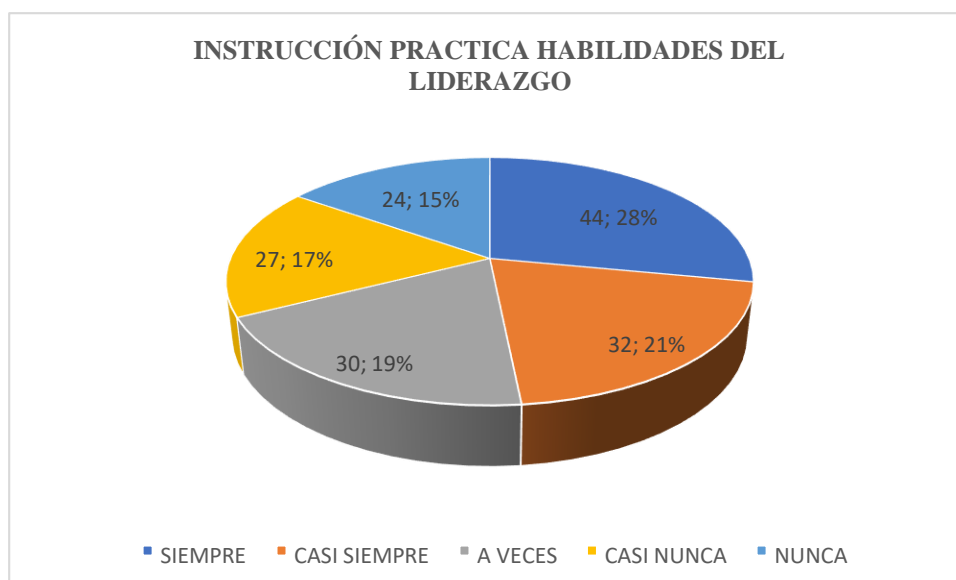


Figura 8 Instrucción practica habilidades del liderazgo

### Interpretación 08

En la Tabla 8 y la Figura 8 de una muestra de 157 cadetes se observa que el 28% (44) determina siempre, el 21% (32) determina que casi siempre, el 19% (30) a veces, 17% (27) determina casi nunca y 15% (24) lo determina nunca, considerando que la mayoría determinan que la instrucción practica cuenta que la instrucción practica cuenta con las habilidades del liderazgo.

¿Cómo considera usted que la instrucción practica refleja la enseñanza a los demás?

Tabla 9 Instrucción practica enseñanza a los demás

CATEGORIA	FRECUENCIA SIMPLE	FRECUENCIA RELATIVA
SIEMPRE	40	25%
CASI SIEMPRE	34	22%

9.

A VECES	30	19%
CASI NUNCA	28	18%
NUNCA	25	16%
TOTOAL	157	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "Crl. Francisco Bolognesi" 2021

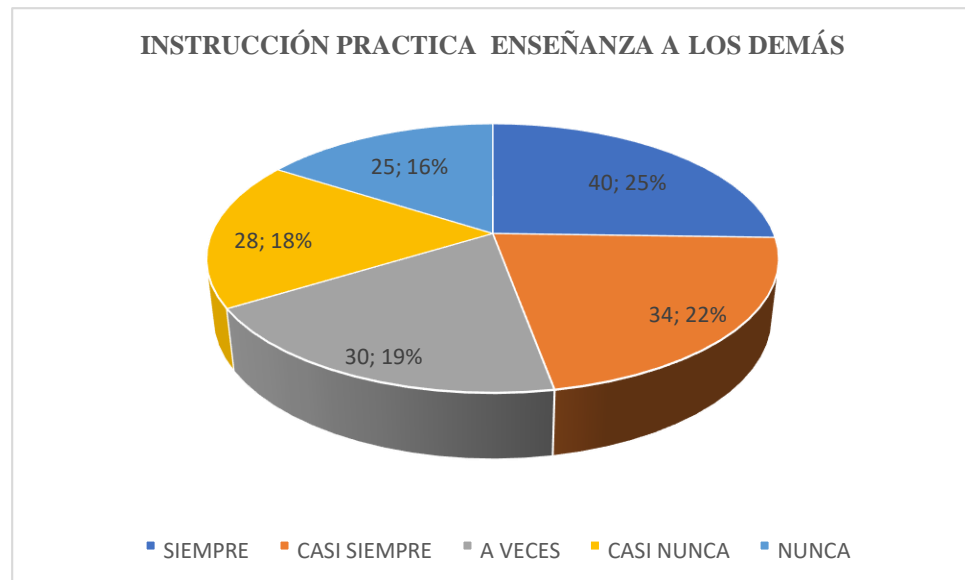


Figura 9 Instrucción practica enseñanza a los demás

### Interpretación 09

En la Tabla 9 y la Figura 9 de una muestra de 157 cadetes se observa que el 25% (40) determina siempre, el 22% (34) determina que casi siempre, el 19% (30) a veces, 18% (28) determina casi nunca y 16% (25) lo determina nunca, considerando que la mayoría determinan que la instrucción practica refleja la enseñanza a los demás.

¿Cree usted que la instrucción practica utiliza las herramientas apropiadas?

Tabla 10 Instrucción practica herramientas apropiadas

CATEGORIA	FRECUENCIA SIMPLE	FRECUENCIA RELATIVA
SIEMPRE	42	27%
CASI SIEMPRE	32	20%
A VECES	30	19%
CASI NUNCA	28	18%

10.

NUNCA	25	15%
TOTOAL	157	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "Crl. Francisco Bolognesi"2021

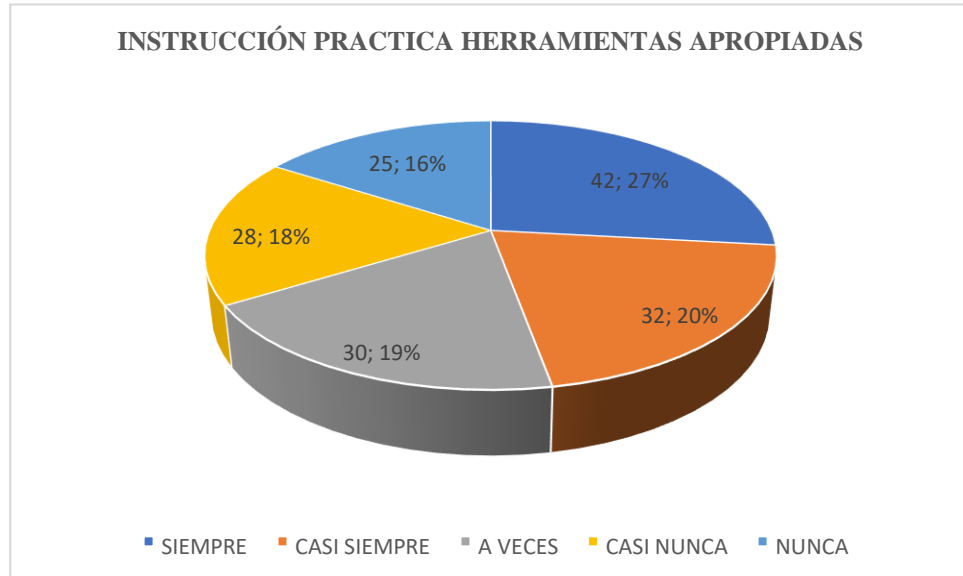


Figura 10 Instrucción practica herramientas apropiadas

### Interpretación 10

En la Tabla 10 y la Figura 10 de una muestra de 157 cadetes se observa que el 27% (42) determina siempre, el 20% (32) determina que casi siempre, el 19% (30) a veces, 18% (28) determina casi nunca y 25% (16) lo determina nunca, considerando que la mayoría determinan que la instrucción practica utiliza las herramientas apropiadas.

¿Considera usted que la instrucción teórica y práctica son necesarias?

Tabla 11 Instrucción teórica-práctica son necesarias

CATEGORIA	FRECUENCIA SIMPLE	FRECUENCIA RELATIVA
SIEMPRE	45	29%
CASI SIEMPRE	32	21%
A VECES	32	20%
CASI NUNCA	24	15%
NUNCA	24	15%
TOTOAL	157	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "Crl. Francisco Bolognesi"2021

11.

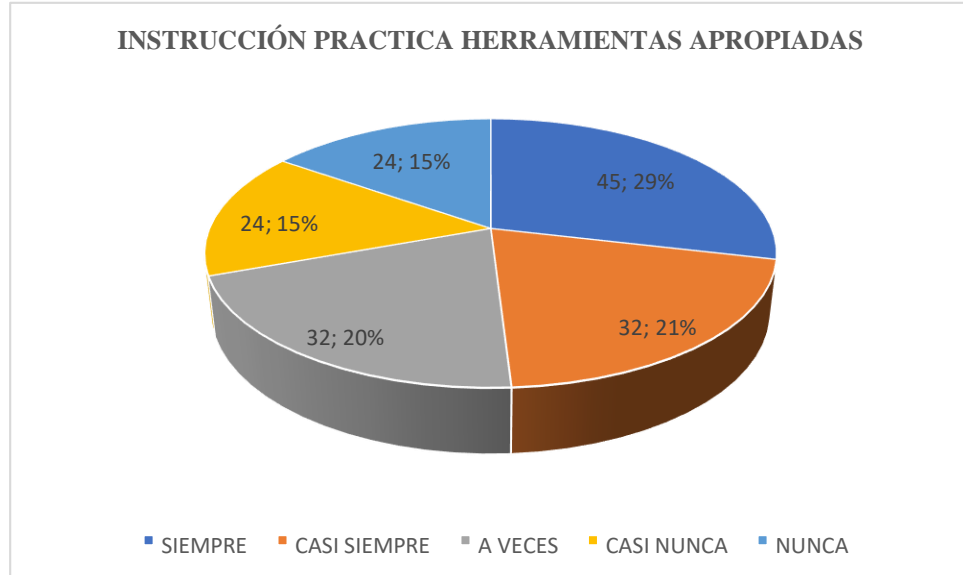


Figura 11 Instrucción practica herramientas apropiadas

### Interpretación 11

En la Tabla 11 y la Figura 11 de una muestra de 157 cadetes se observa que el 29% (45) determina siempre, el 21% (32) determina que casi siempre, el 20% (32) a veces, 15% (24) determina casi nunca y 15% (24) lo determina nunca, considerando que la mayoría determinan que la instrucción teórica y práctica son necesarias.

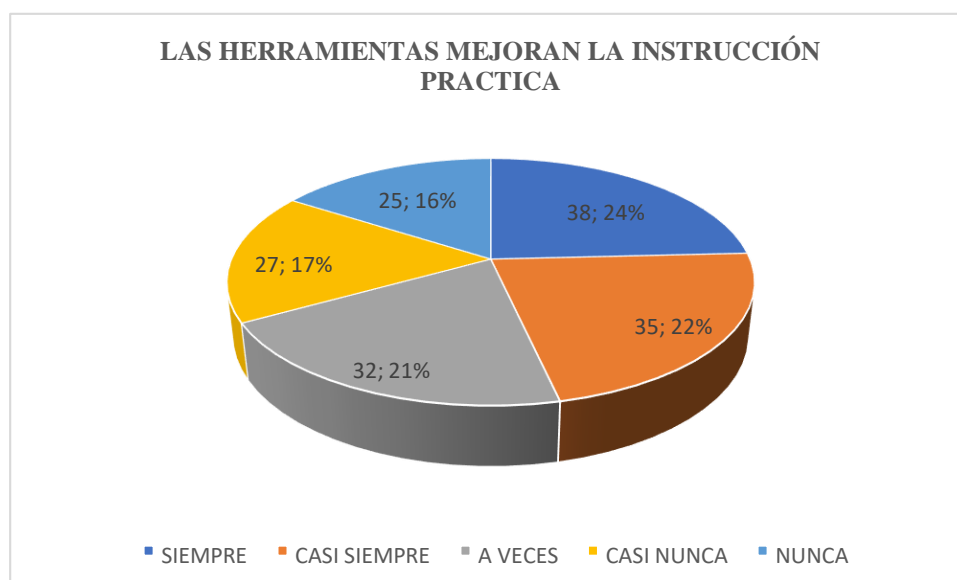
¿Considera que las herramientas utilizadas mejoran la instrucción practica?

Tabla 12 Las herramientas mejoran la instrucción practica

CATEGORIA	FRECUENCIA SIMPLE	FRECUENCIA RELATIVA
SIEMPRE	38	24%
CASI SIEMPRE	35	22%
A VECES	32	21%
CASI NUNCA	27	17%
NUNCA	25	16%
TOTOAL	157	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "Crl. Francisco Bolognesi" 2021

12.



*Figura12 Las herramientas mejoran la instrucción practica*

### Interpretación 12

En la Tabla 12 y la Figura 12 de una muestra de 157 cadetes se observa que el 24% (38) determina siempre, el 35% (22) determina que casi siempre, el 21% (32) a veces, 17% (27) determina casi nunca y 16% (25) lo determina nunca, considerando que la mayoría determinan que las herramientas utilizadas mejoran la instrucción práctica.

### 5.1.2 VARIABLE 2: DESEMPEÑO DEL COMANDANTE DE SECCION

1. ¿Cree usted que la instrucción del liderazgo mando tipo misión mejor el desempeño del comandante de sección?

Tabla 13 Instrucción de liderazgo desempeño del comandante de sección

CATEGORIA	FRECUENCIA SIMPLE	FRECUENCIA RELATIVA
SIEMPRE	40	26%
CASI SIEMPRE	35	22%
A VECES	32	20%
CASI NUNCA	26	17%
NUNCA	24	15%
TOTOAL	157	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "Crl. Francisco Bolognesi" 2021

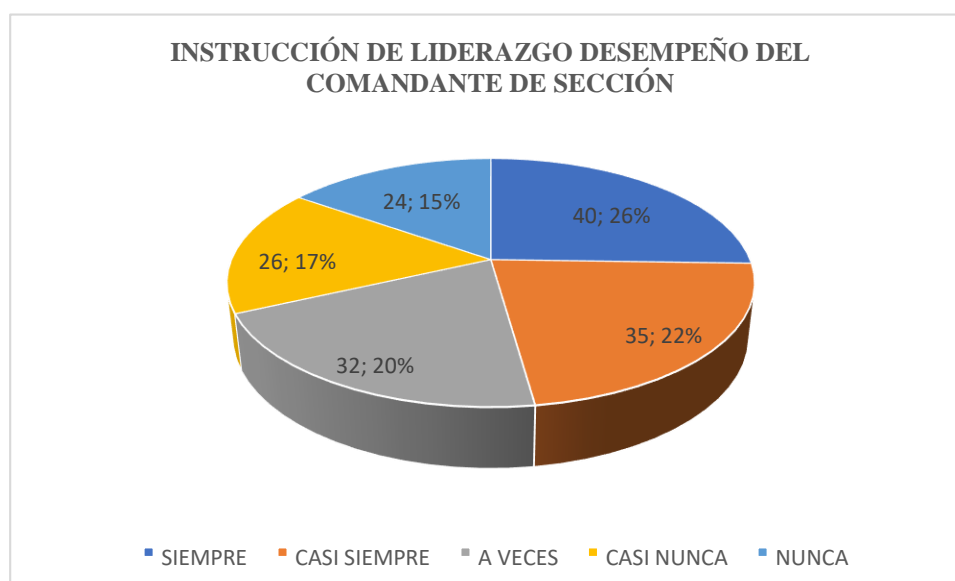


Figura 13 Instrucción de liderazgo desempeño del comandante de sección

#### Interpretación 13

En la Tabla 13 y la Figura 13 de una muestra de 157 cadetes se observa que el 26% (40) determina siempre, el 22% (35) determina que casi siempre, el 20% (32) a veces, 17% (26) determina casi nunca y 15% (24) lo determina nunca, considerando que la mayoría determinan que la instrucción del liderazgo mando tipo misión mejor el desempeño del comandante de sección.

¿Considera usted que el desempeño del comandante de sección depende de sus cualidades y su creatividad?

2.

Tabla 14 Cualidades y creatividad del comandante de sección

CATEGORIA	FRECUENCIA SIMPLE	FRECUENCIA RELATIVA
SIEMPRE	37	24%
CASI SIEMPRE	36	23%
A VECES	33	21%
CASI NUNCA	27	17%
NUNCA	24	15%
TOTOAL	157	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "Crl. Francisco Bolognesi" 2021

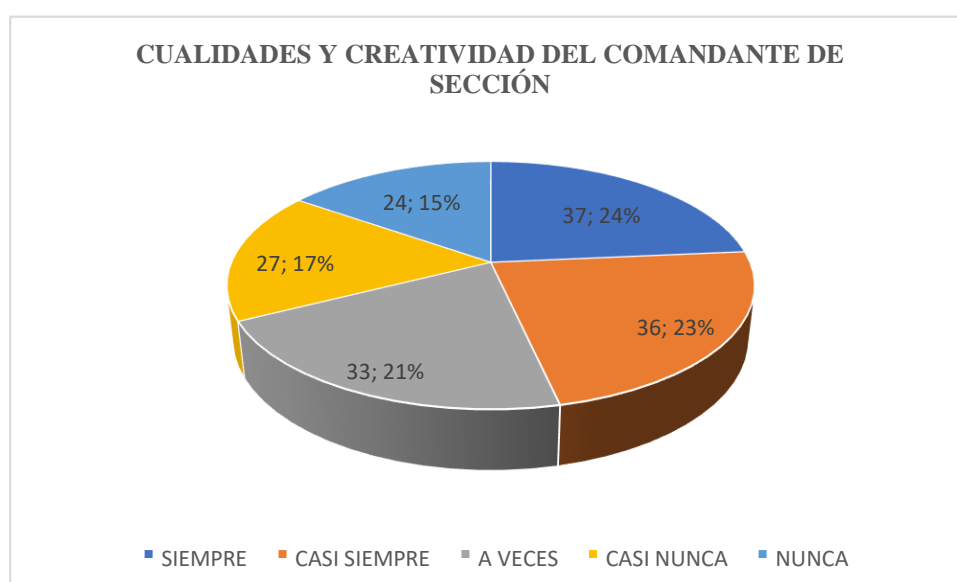


Figura 14 Cualidades y creatividad del comandante de sección

#### Interpretación 14

En la Tabla 14 y la Figura 14 de una muestra de 157 cadetes se observa que el 24% (37) determina siempre, el 23% (36) determina que casi siempre, el 21% (33) a veces, 17% (27) determina casi nunca y 15% (24) lo determina nunca, considerando que la mayoría determinan que el desempeño del comandante de sección depende de sus cualidades y su creatividad.

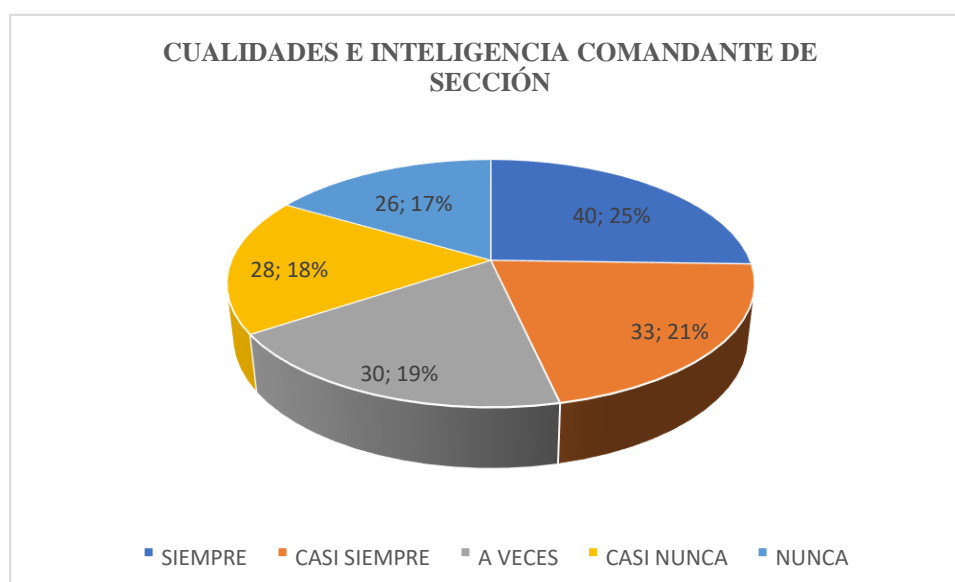
Para usted que el desempeño del comandante de sección mejora sus cualidades y su inteligencia?

### 3. ¿

*Tabla 15 Cualidades e inteligencia comandante de sección*

CATEGORIA	FRECUENCIA SIMPLE	FRECUENCIA RELATIVA
SIEMPRE	40	25%
CASI SIEMPRE	33	21%
A VECES	30	19%
CASI NUNCA	28	18%
NUNCA	26	17%
TOTOAL	157	100%

*Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "Crl. Francisco Bolognesi" 2021*



*Figura 15 Cualidades e inteligencia comandante de sección*

### Interpretación 15

En la Tabla 15 y la Figura 15 de una muestra de 157 cadetes se observa que el 25% (40) determina siempre, el 21% (33) determina que casi siempre, el 19% (30) a veces, 18% (28) determina casi nunca y 17% (26) lo determina nunca, considerando que la mayoría determinan que el desempeño del comandante de sección mejora sus cualidades y su inteligencia.

¿Cómo cree usted que el desempeño del comandante de sección depende de sus cualidades y su presencia?

*Tabla 16 Desempeño del comandante cualidades y presencia*

CATEGORIA	FRECUENCIA SIMPLE	FRECUENCIA RELATIVA
SIEMPRE	43	27%

4.

CASI SIEMPRE	34	22%
A VECES	30	19%
CASI NUNCA	25	16%
NUNCA	25	16%
TOTOAL	157	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "Crl. Francisco Bolognesi"2021

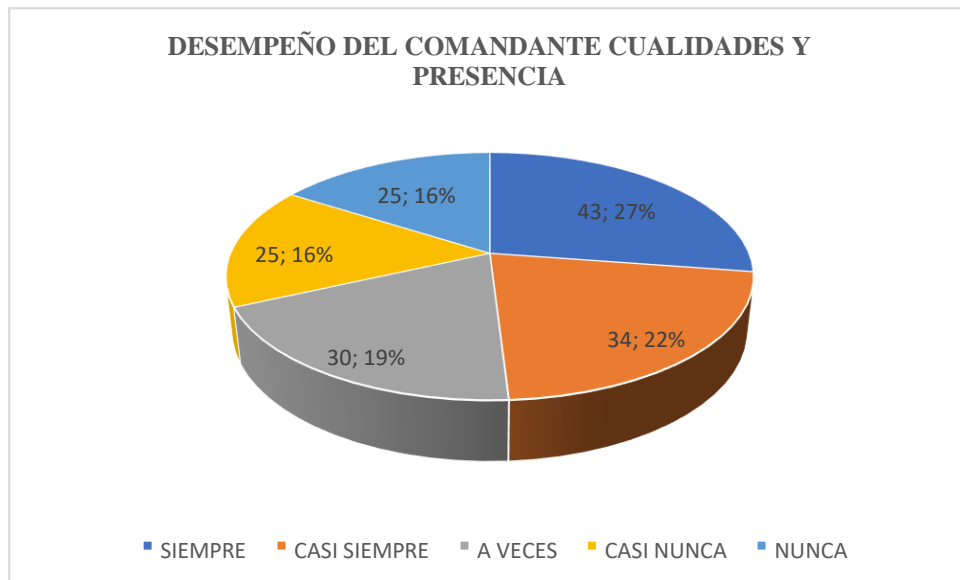


Figura 16 Desempeño del comandante cualidades y presencia

#### Interpretación 16

En la Tabla 16 y la Figura 16 de una muestra de 157 cadetes se observa que el 27% (43) determina siempre, el 22% (34) determina que casi siempre, el 19% (30) a veces, 16% (25) determina casi nunca y 16% (25) lo determina nunca, considerando que la mayoría determinan que el desempeño del comandante de sección depende de sus cualidades y su presencia.

Considera usted que el desempeño del comandante de sección maneja los conocimientos de líder?

Tabla 17 Desempeño comandante de sección conocimiento de líder

CATEGORIA	FRECUENCIA SIMPLE	FRECUENCIA RELATIVA
SIEMPRE	43	28%

5. ¿

CASI SIEMPRE	32	20%
A VECES	30	19%
CASI NUNCA	27	17%
NUNCA	25	16%
TOTOAL	157	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "CrI. Francisco Bolognesi"2021

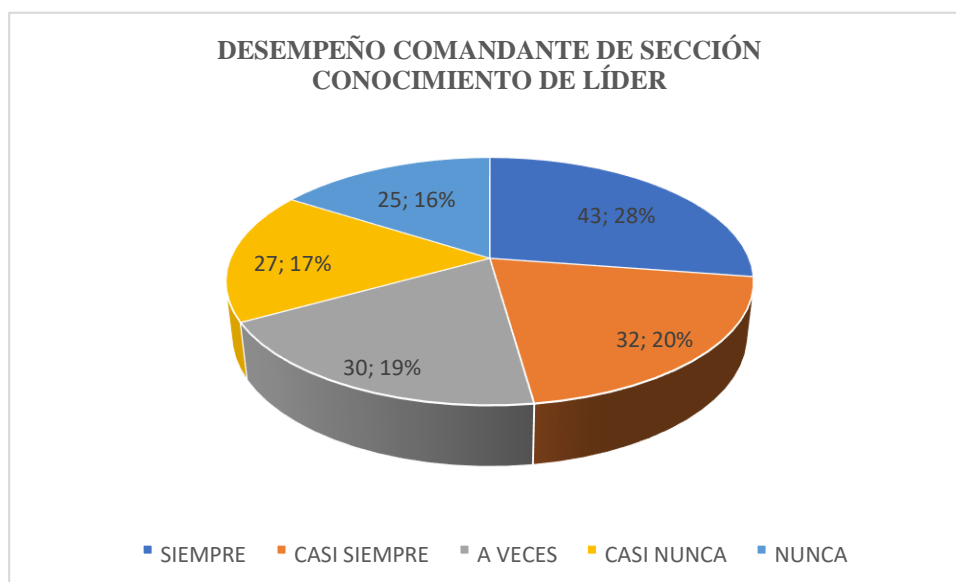


Figura 17 Desempeño comandante de sección conocimiento de líder

### Interpretación 17

En la Tabla 17 y la Figura 17 de una muestra de 157 cadetes se observa que el 28% (43) determina siempre, el 20% (32) determina que casi siempre, el 19% (30) a veces, 17% (27) determina casi nunca y 16% (25) lo determina nunca, considerando que la mayoría determinan que el desempeño del comandante de sección maneja los conocimientos de líder.

¿Considera usted que se desarrolla la capacidad y tener ideas innovadoras en base al conocimiento?

Tabla 18 Desarrollo de capacidad e ideas innovadoras

CATEGORIA	FRECUENCIA SIMPLE	FRECUENCIA RELATIVA
SIEMPRE	42	27%
CASI SIEMPRE	34	22%
A VECES	31	20%
CASI NUNCA	26	16%

6.

NUNCA	24	15%
TOTOAL	157	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "Crl. Francisco Bolognesi" 2021

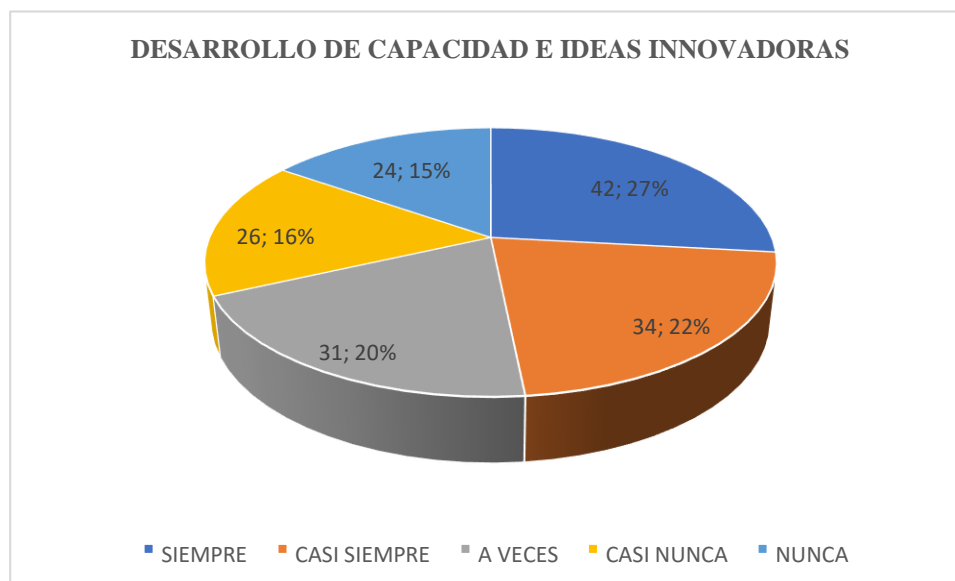


Figura 18 Desarrollo de capacidad e ideas innovadoras

### Interpretación 18

En la Tabla 18 y la Figura 18 de una muestra de 157 cadetes se observa que el 27% (42) determina siempre, el 22% (34) determina que casi siempre, el 20% (31) a veces, 16% (26) determina casi nunca y 15% (24) lo determina nunca, considerando que la mayoría determinan que se desarrolla la capacidad y tener ideas innovadoras en base al conocimiento.

Considera usted que el desempeño del comandante de sección depende del perfil que posee?

Tabla 19 Perfil del comandante de sección

CATEGORIA	FRECUENCIA SIMPLE	FRECUENCIA RELATIVA
SIEMPRE	40	25%
CASI SIEMPRE	38	24%
A VECES	34	22%

7. ¿

CASI NUNCA	23	15%
NUNCA	22	14%
TOTOAL	157	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "Crl. Francisco Bolognesi" 2021

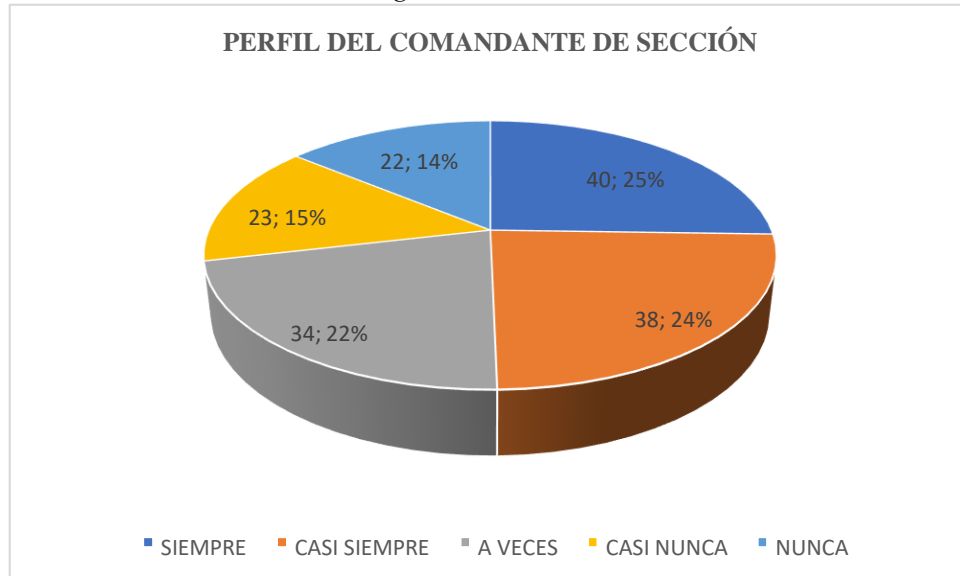


Figura 19 Perfil del comandante de sección

### Interpretación 19

En la Tabla 19 y la Figura 19 de una muestra de 157 cadetes se observa que el 25% (40) determina siempre, el 24% (38) determina que casi siempre, el 22% (34) a veces, 15% (23) determina casi nunca y 14% (22) lo determina nunca, considerando que la mayoría determinan que el desempeño del comandante de sección depende del perfil que posee.

8. ¿

Para usted el desempeño del comandante de sección contribuye en la capacidad de tomar decisiones?

Tabla 20 Comandante de sección toma de decisiones

CATEGORIA	FRECUENCIA SIMPLE	FRECUENCIA RELATIVA
SIEMPRE	41	26%
CASI SIEMPRE	34	22%
A VECES	30	19%
CASI NUNCA	27	17%
NUNCA	25	16%
TOTOAL	157	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "Crl. Francisco Bolognesi" 2021

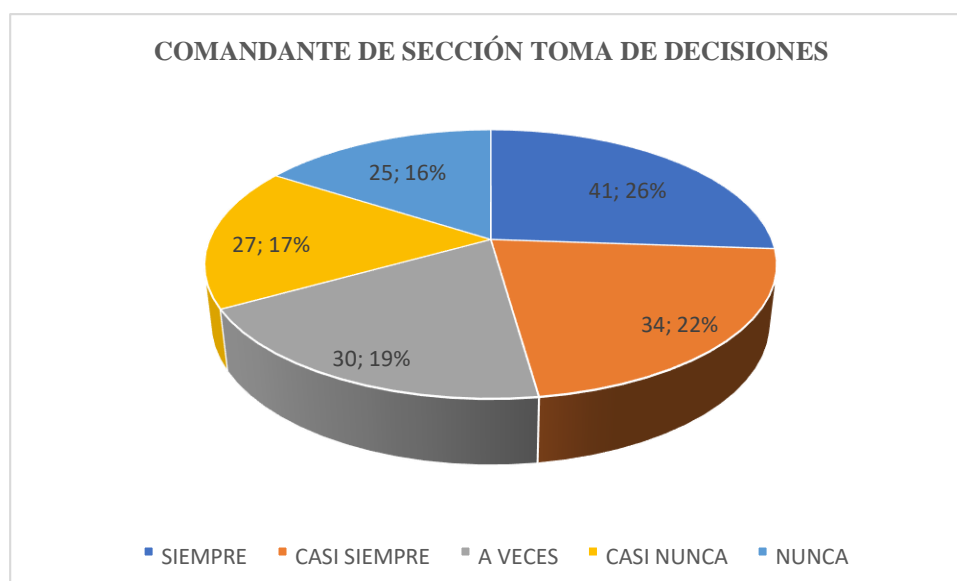


Figura 20 Comandante de sección toma de decisiones

### Interpretación 20

En la Tabla 21 y la Figura 21 de una muestra de 157 cadetes se observa que el 26% (41) determina siempre, el 22% (34) determina que casi siempre, el 19% (30) a veces, 17% (27) determina casi nunca y 16% (25) lo determina nunca, considerando que la mayoría determinan que el desempeño del comandante de sección contribuye en la capacidad de tomar decisiones.

9. ¿

Cree usted que el desempeño del comandante de sección tiene que ver con el desarrollo psicológico que posee?

Tabla 21 Desarrollo psicológico del comandante de sección

CATEGORIA	FRECUENCIA SIMPLE	FRECUENCIA RELATIVA
SIEMPRE	39	25%
CASI SIEMPRE	37	24%
A VECES	32	20%
CASI NUNCA	25	16%
NUNCA	24	15%
TOTOAL	157	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "Crl. Francisco Bolognesi" 2021

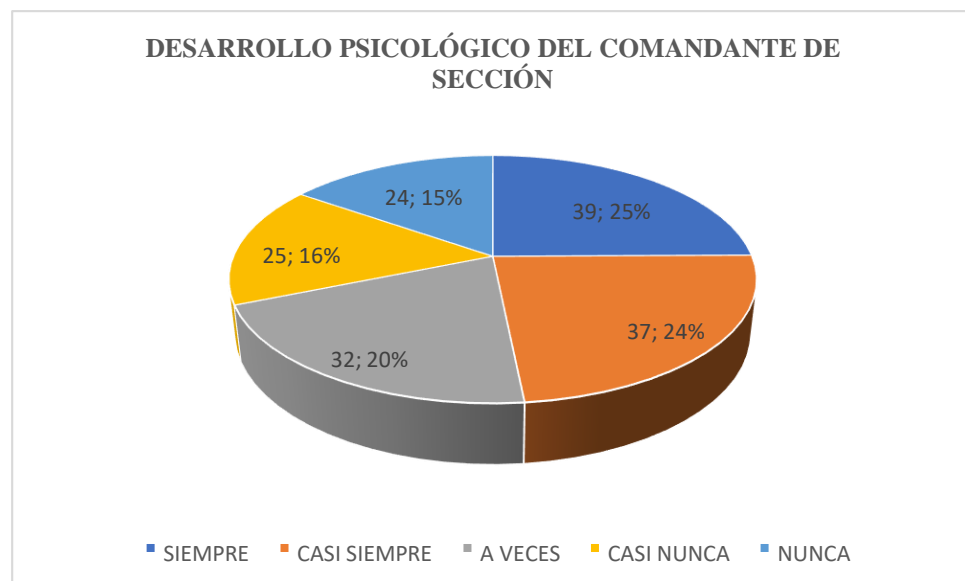


Figura 21 Desarrollo psicológico del comandante de sección

### Interpretación 21

En la Tabla 21 y la Figura 21 de una muestra de 157 cadetes se observa que el 25% (39) determina siempre, el 24% (37) determina que casi siempre, el 20% (32) a veces, 16% (25) determina casi nunca y 15% (24) lo determina nunca, considerando que la mayoría determinan que el desempeño del comandante de sección tiene que ver con el desarrollo psicológico que posee.

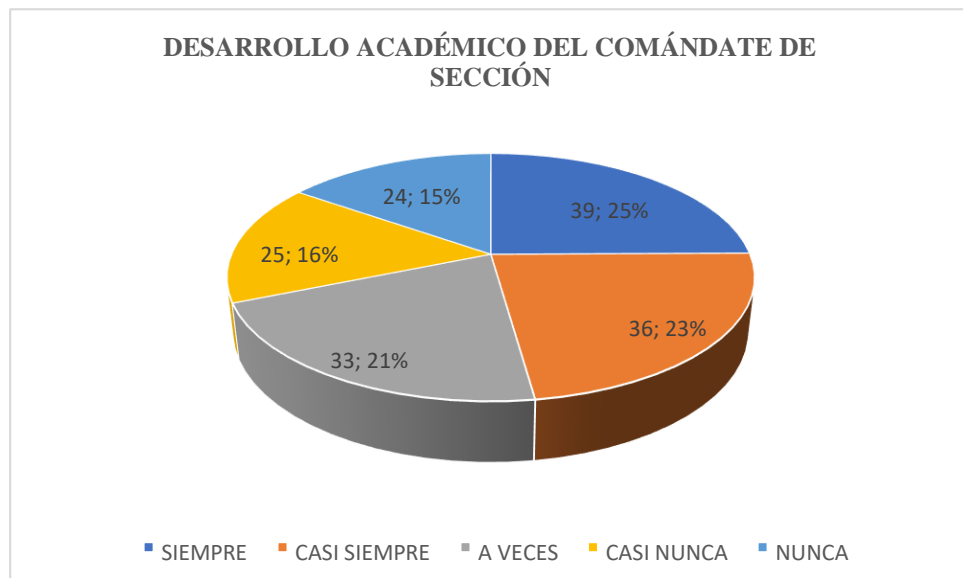
10.

¿Considera usted que el perfil del comandante de sección mejora con el desarrollo académico que posee?

*Tabla 22 Desarrollo académico del comándate de sección*

CATEGORIA	FRECUENCIA SIMPLE	FRECUENCIA RELATIVA
SIEMPRE	39	25%
CASI SIEMPRE	36	23%
A VECES	33	21%
CASI NUNCA	25	16%
NUNCA	24	15%
TOTOAL	157	100%

*Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "Crl. Francisco Bolognesi"2021*



*Figura 22 Desarrollo académico del comándate de sección*

### Interpretación 22

En la Tabla 22 y la Figura 22 de una muestra de 157 cadetes se observa que el 25% (39) determina siempre, el 23% (36) determina que casi siempre, el 21% (33) a veces, 16% (25) determina casi nunca y 15% (24) lo determina nunca, considerando que la mayoría determinan que el perfil del comandante de sección mejora con el desarrollo académico que posee.

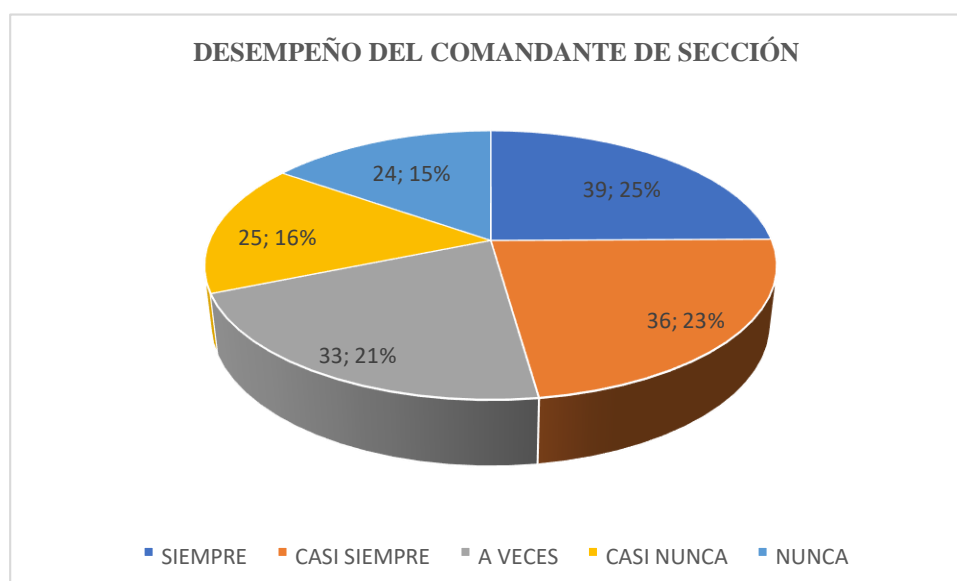
11.

¿Cómo considera usted que el desempeño del comandante de sección contribuye en la preparación recibida en la EMCH?

*Tabla 23 Desempeño del comandante de sección*

CATEGORIA	FRECUENCIA SIMPLE	FRECUENCIA RELATIVA
SIEMPRE	39	25%
CASI SIEMPRE	36	23%
A VECES	33	21%
CASI NUNCA	25	16%
NUNCA	24	15%
TOTOAL	157	100%

*Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "Crl. Francisco Bolognesi" 2021*



*Figura 23 Desempeño del comandante de sección*

### Interpretación 23

En la Tabla 23 y la Figura 23 de una muestra de 157 cadetes se observa que el 25% (39) determina siempre, el 23% (36) determina que casi siempre, el 21% (33) a veces, 16% (25) determina casi nunca y 15% (24) lo determina nunca, considerando que la mayoría determinan que el desempeño del comandante de sección contribuye en la preparación recibida en la EMCH.

¿Para usted el perfil del comandante de sección se mejora con la capacidad de tomar decisiones?

*Tabla 24 Perfil del comandante capacidad de toma de decisiones*

CATEGORIA	FRECUENCIA SIMPLE	FRECUENCIA RELATIVA
-----------	-------------------	---------------------

12.

SIEMPRE	40	25%
CASI SIEMPRE	35	22%
A VECES	31	20%
CASI NUNCA	26	17%
NUNCA	25	16%
TOTOAL	157	100%

Fuente: Cuestionario aplicada a los Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos "Crl. Francisco Bolognesi" 2021

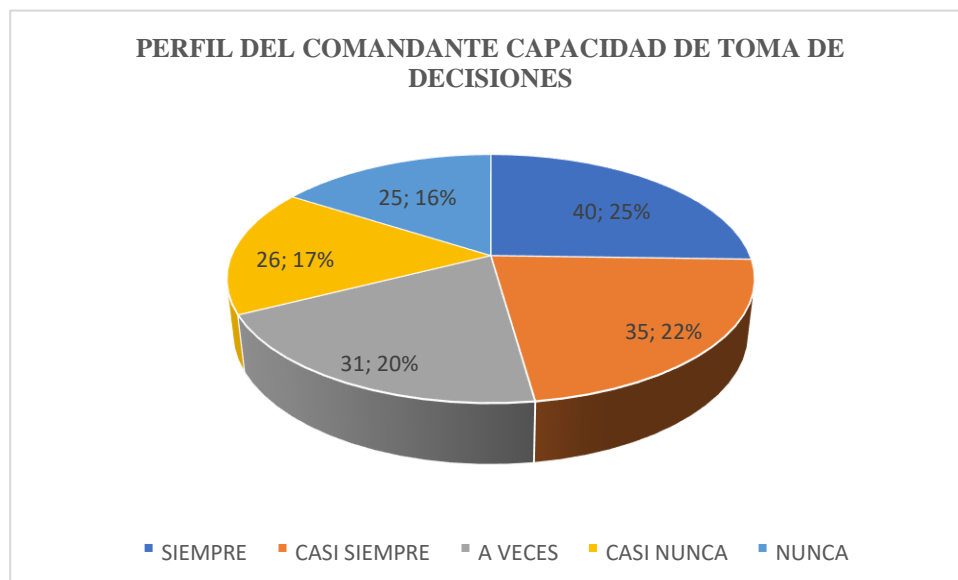


Figura 24 Perfil del comandante capacidad de toma de decisiones

#### Interpretación 24

En la Tabla 24 y la Figura 24 de una muestra de 157 cadetes se observa que el 25% (40) determina siempre, el 22% (35) determina que casi siempre, el 20% (31) a veces, 17% (26) determina casi nunca y 16% (25) lo determina nunca, considerando que la mayoría determinan el perfil del comandante de sección se mejora con la capacidad de tomar decisiones.

## 5.2 Análisis Inferencial

Se realiza con la base de datos y el análisis, con la codificación de las variables determinando la estadística descriptiva e inferencial. Para contrastación de las Pruebas de Hipótesis se utilizó la Prueba de Independencia de Chi Cuadrado ( $X^2$ ) con dos variables dimensiones e indicadores y un análisis exploratorio que sirve para comprobar si los promedios provienen de una distribución normal.

Para la determinación y contrastación de la Prueba de Hipótesis, seguimos el criterio más aceptado por la comunidad científica, considerando un nivel de significancia  $\alpha$  del (0,05) que es el 5%, y también hemos fijado un Nivel de Confianza del 95 %.

Es decir que los resultados encontrados se comparan con el nivel de significancia  $\alpha$  (0,05) que es el 5%. Si el p Estadístico es menor que  $\alpha$ , entonces se acepta la Hipótesis Nula y se acepta la Hipótesis Alternativa.

## A. Cálculo de la $\chi^2$ – Hipótesis General (HG)

**HG** - Existe una relación significativa entre el Liderazgo Mando tipo misión en el desempeño de Comandante de sección del Cadete de cuarto año de Artillería de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi

**HGO (NULA)** No Existe una relación significativa entre el liderazgo mando tipo misión en el desempeño de comandante de sección del cadete de cuarto año de artillería de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi

### De los Instrumentos de Medición

#### □ Liderazgo mando tipo misión

*Tabla 25*

*Instrumento de medición, HG V1*

CATEGORIA	FRECUENCIA SIMPLE	FRECUENCIA RELATIVA
SIEMPRE	46	29%
CASI SIEMPRE	40	26%
A VECES	30	19%
CASI NUNCA	20	13%
NUNCA	21	13%
TOTOAL	157	100%

#### □ Desempeño del comandante de sección

*Tabla 26*

*Instrumento de Medición HG V2*

CATEGORIA	FRECUENCIA SIMPLE	FRECUENCIA RELATIVA
SIEMPRE	40	26%
CASI SIEMPRE	35	22%
A VECES	32	20%
CASI NUNCA	26	17%
NUNCA	24	15%
TOTOAL	157	100%

Tabla 27

Frecuencia observada, HG

Fo	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Total
Liderazgo mando, tipo, misión	46 - a1	40 - b1	30 - c1	20 - d1	21 - e1	157
Desempeño comandante de sección	40 - a2	35 - b2	32 - c2	26 - d2	24 - e2	157
<b>Total</b>	86	75	62	46	45	314

- Fórmula para hallar las frecuencias esperadas

Fe. (Total de frecuencias de la columna) (total de frecuencia de la fila)

Total, general de la frecuencia

$$fe - a \# = \frac{86 * 157}{314} = 43$$

$$- b \# = \frac{75 * 157}{314} = 37.5$$

$$- c \# = \frac{62 * 157}{314} = 31$$

$$- d \# = \frac{46 * 157}{314} = 23$$

$$- e \# = \frac{45 * 157}{314} = 22.5$$

- Aplicamos la formula
- $$X^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$
- fo= frecuencia observada  
fe= frecuencia esperada

Tabla 28

Aplicación de la Formula, HG

Celada	fo	fe	Fo-fe	(fo-fe) <sup>2</sup>	(fo-fe) <sup>2</sup> / fe
F - a 1 =	46	43	3	9	0.2093
F - b 1 =	40	37.5	2.5	6.25	0.1666
F - c 1 =	30	31	-1	1	0.0322
F - d 1 =	20	23	-3	9	0.3913
F - e 1 =	21	22.5	-1.5	2.25	0.1
F - a 2 =	40	43	-3	9	0.2093
F - b 2 =	35	37.5	-2.5	6.25	0.1666
F - c 2 =	32	31	1	1	0.0322
F - d 2 =	26	23	3	9	0.3913
F - e 2 =	24	22.5	1.5	2.25	0.1
TOTAL	X <sup>2</sup> =				1.7988

G = Grados de libertad

(r) = Número de filas

(c) = Número de columnas

$$G = (r - 1) (c - 1)$$

$$G = (2 - 1) (5 - 1) = 4$$

Con un (4) grado de libertad entramos a la tabla y un nivel de confianza de 95% que para el valor de alfa es 0.05. De la tabla Chi Cuadrada: 1.7488

Valor encontrado en el proceso: X<sup>2</sup> = 1.7988

Coefficiente de contingencia: Aplicamos la fórmula

$$C = \sqrt{\frac{X^2}{X^2 + n}} = \sqrt{\frac{1.7988}{1.7988 + 314}} = 0.07547206$$

Por teoría el coeficiente de contingencia de Pearson es  $0 \leq C < 1$ . El resultado es coherente: EXISTE ASOCIACIÓN ENTRE LAS VARIABLES.

Tabla 29

*Validación de Chi Cuadrada HG*

Chi Cuadrada HG		Liderazgo mando, tipo, misión	Desempeño comandante de sección
Liderazgo mando, tipo, misión	Coefficiente de correlación	1.7488	1.7988
	G.Lib.		4
	m	157	
Desempeño comandante de sección	Coefficiente de correlación	1.7988	1.7488
	G.Lib.	4	
	m	157	157

Interpretación: En correspondencia con la hipótesis general, el valor calculado para la Chi cuadrada (1.7988) es mayor que el valor que aparece en la tabla (1.7488) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad (4). Por lo que se adopta la decisión de rechazar la hipótesis general nula y se acepta la hipótesis general alterna.

## B. Cálculo de la Chi Cuadrada- Hipótesis Especifica 1

**HE<sub>1</sub>** - Existe una relación significativa entre el liderazgo con las cualidades del desempeño de Comandante de Sección del Cadete de cuarto año de Artillería de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi.

**HE<sub>1 0</sub> (NULA)** No Existe una relación significativa entre el liderazgo con las cualidades del desempeño de comandante de sección del cadete de cuarto año de Artillería de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi.

- **De los Instrumentos de medición**

*V<sub>1</sub> Dimensión 1: Liderazgo, Cualidades de desempeño*

*Tabla 30 Instrumento de medición, HE<sub>1</sub> V<sub>1</sub> D<sub>1</sub>*

<b>Fo</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>	<b>Total</b>
<b>Liderazgo</b>	37 - a1	36 - b1	33 - c1	27 - d1	24 - e1	157
<b>Cualidades de desempeño</b>	40 - a2	39 - b2	30 - c2	25 - d2	23 - e2	157
<b>Total</b>	77	75	63	52	47	314

- Aplicamos la fórmula para hallar las frecuencias esperadas  
Fe. (Total de frecuencias de la columna) (total de frecuencia de la fila)  
Total, general de la frecuencia

$$77 * 157$$

$$fe - a \# = \frac{\quad}{314} = 38.5$$

$$- b \# = \frac{75 * 157 fe}{314} = 37.5$$

$$- c \# = \frac{63 * 157 fe}{314} = 31.5$$

$$- d \# = \frac{52 * 157 fe}{314} = 26$$

$$fe - e \# = \frac{47 * 157}{314} = 23.5$$

- Aplicamos la formula

$$X^2 = \sum (fo - fe)^2 \quad fo = \text{frecuencia observada}$$

$$fe = \text{frecuencia esperada}$$

Tabla 31 Aplicación de la Formula,  $HE_1$

Celada	fo	fe	Fo-fe	(fo-fe) <sup>2</sup>	(fo-fe) <sup>2</sup> / fe
F - a 1 =	37	38.5	-1.5	2.25	0.0584
F - b 1 =	36	37.5	-1.5	2.25	0.06
F - c 1 =	33	31.5	1.5	2.25	0.0714
F - d 1 =	27	26	1	1	0.0384
F - e 1 =	24	23.5	0.5	0.25	0.0106
F - a 2 =	40	38.5	1.5	2.25	0.0584
F - b 2 =	39	37.5	1.5	2.25	0.06
F - c 2 =	30	31.5	1.5	2.25	0.0714
F - d 2 =	25	26	-1	1	0.0384
F - e 2 =	23	23.5	-0.5	0.25	0.0106
TOTAL				X <sup>2</sup> =	0.4776

G = Grados de libertad

(r) = Número de filas

(c) = Número de columnas

$$G = (r - 1) (c - 1)$$

$$G = (2 - 1) (5 - 1) = 4$$

Con un (4) grado de libertad entramos a la tabla y un nivel de confianza de 95% que para el valor de alfa es 0.05.

De la tabla Chi Cuadrada: 0.4276

Valor encontrado en el proceso:  $X^2 = 0.4776$

Coefficiente de contingencia: Aplicamos la fórmula

$$C = \sqrt{\frac{X^2}{X^2 + n}} = \sqrt{\frac{0.4776}{0.4776 + 314}} = 0.03897062$$

Por teoría el coeficiente de contingencia de Pearson es  $0 \leq C < 1$ . El resultado es coherente: EXISTE ASOCIACIÓN ENTRE LAS VARIABLES.

*Tabla 32 Validación de Chi Cuadrada HE<sub>1</sub>*

Chi Cuadrada HG		Liderazgo	Cualidades de desempeño
Liderazgo	Coefficiente de correlación	0.4276	0.4776
	G.Lib.		4
	m	157	
Cualidades de desempeño	Coefficiente de correlación	0.4776	0.4276
	G.Lib.	4	
	m	157	157

Interpretación: En correspondencia con la hipótesis específica 1, el valor calculado para la Chi cuadrada (0.4776) es mayor que el valor que aparece en la tabla (0.4276) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad (4). Por lo que se adopta la decisión de rechazar la hipótesis específica nula 1 y se acepta la hipótesis específica 1 alterna.

### C. Cálculo de la Chi Cuadrada Hipótesis Especifica 2

**HE<sub>2</sub>** Existe una relación significativa entre el desempeño con el perfil de Comandante de Sección del cadete de Cuarto año de Artillería de la Escuela militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi

**HE<sub>2</sub> 0 (NULA)** No Existe una relación significativa entre el desempeño con el perfil de Comandante de Sección del cadete de Cuarto año de artillería de la Escuela Militar de Chorrillos coronel Francisco Bolognesi

#### De los Instrumentos de medición

V<sub>2</sub> Dimensión 2: Desempeño, Perfil del comandante

Tabla 33 *Instrumento de medición, HE<sub>2</sub> V<sub>2</sub> D<sub>2</sub>*

<b>Fo</b>	<b>Siempre</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>Nunca</b>	<b>Total</b>
<b>Desempeño</b>	40 - a1	33 - b1	30 - c1	28 - d1	26 - e1	157
<b>Perfil comandante de sección</b>	43 - a2	32 - b2	30 - c2	27 - d2	25 - e2	157
<b>Total</b>	83	65	60	55	51	314

- Aplicamos la fórmula para hallar las frecuencias esperadas  
Fe. (Total de frecuencias de la columna) (total de frecuencia de la fila)  
Total, general de la frecuencia

$$fe - a \# = \frac{83 * 157}{314} = 41.5$$

$$- b \# = \frac{65 * 157 fe}{314} = 32.5$$

$$- c \# = \frac{60 * 157 fe}{314} = 31$$

$$- d \# = \frac{55 * 157 fe}{314} = 27.5$$

$$fe - e \# = \frac{51 * 157}{314} = 25.5$$

- Aplicamos la formula

$$X^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe} \quad fo = \text{frecuencia observada}$$

$$fe = \text{frecuencia esperada}$$

Tabla 34 Aplicación de la Formula, HE<sub>2</sub>

Celada	fo	fe	Fo-fe	(fo-fe) <sup>2</sup>	(fo-fe) <sup>2</sup> / fe
F - a 1 =	40	41.5	-1.5	2.25	0.0542
F - b 1 =	33	32.5	0.5	0.25	0.0076
F - c 1 =	30	31	-1	1	0.0322
F - d 1 =	28	27.5	0.5	0.25	0.0090
F - e 1 =	26	25.5	0.5	0.25	0.0098
F - a 2 =	43	41.5	1.5	2.25	0.0542
F - b 2 =	32	32.5	-0.5	0.25	0.0076
F - c 2 =	30	31	-1	1	0.0322
F - d 2 =	27	27.5	-0.5	0.25	0.0090
F - e 2 =	25	25.5	-0.5	0.25	0.0098
TOTAL				X <sup>2</sup> =	0.2256

G = Grados de libertad

(r) = Número de filas

(c) = Número de columnas

$$G = (r - 1) (c - 1)$$

$$G = (2 - 1) (5 - 1) = 4$$

Con un (4) grado de libertad entramos a la tabla y un nivel de confianza de 95% que para el valor de alfa es 0.05.

De la tabla Chi Cuadrada: 0.1756

Valor encontrado en el proceso:  $X^2 = 0.2256$

Coefficiente de contingencia: Aplicamos la fórmula

$$C = \sqrt{\frac{X^2}{X^2 + n}} = \sqrt{\frac{0.2256}{0.2256 + 314}} = 0.02679469$$

Por teoría el coeficiente de contingencia de Pearson es  $0 \leq C < 1$ . El resultado es coherente:

EXISTE ASOCIACIÓN ENTRE LAS VARIABLES.

*Tabla 35 Validación de Chi Cuadrada HE<sub>2</sub>*

Chi Cuadrada HG	Desempeño	Perfil comandante de sección
Coefficiente de		
	correlación	0.1756
		0.2256
Desempeño	G.Lib.	4
	m	157
Coefficiente de		
	correlación	0.2256
		0.1756
Perfil comandante de		
sección	G.Lib.	4
	m	157

Interpretación: En correspondencia con la hipótesis específica 2, el valor calculado para la Chi cuadrada (0.2256) es mayor que el valor que aparece en la tabla (0.1756)

para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad (4). Por lo que se adopta la decisión de rechazar la hipótesis específica nula 2 y se acepta la hipótesis específica 2 alterna.

#### **4.3 Discusión de los Resultados**

Luego de haber descrito los resultados de la investigación respecto a cómo la Instrucción de Liderazgo Mando tipo Misión incide en el Desempeño del Comandante de Sección de los Cadetes de Cuarto año de Artillería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", sobre la base de un minucioso análisis estadístico de los datos encontrados en el curso del trabajo de campo, el presente punto comprende la discusión de los hallazgos, que seguirá el mismo orden planteado en las hipótesis a demostrar.

Existe una relación significativa entre el Liderazgo mando tipo misión en el Desempeño de Comandante Sección del Cadete de cuarto año de Artillería de la Escuela militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi.

Existe una relación significativa entre el liderazgo con las cualidades del desempeño de comandante de sección del cadete de cuarto año de artillería de la escuela militar de chorrillos Coronel Francisco Bolognesi.

Existe una relación significativa entre el desempeño de comandante de sección del cadete de cuarto año de artillería de la escuela militar de chorrillos Coronel Francisco Bolognesi.

#### **4.3.1 Contrastación de la hipótesis general**

La hipótesis general planteó si existe una relación entre el liderazgo mando tipo misión en el desempeño de Comandante de Sección del cadete de Cuarto año de artillería de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, el valor calculado para la Chi cuadrada (1.7988) es mayor que el valor que aparece en la tabla (1.7488) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad (4). Por lo que se adopta la decisión de rechazar la hipótesis general nula y se acepta la hipótesis general alterna.

Por tanto, luego del procesamiento, análisis e interpretación de los datos, podemos señalar que Instrucción de Liderazgo Mando tipo Misión influyen en el Desempeño del Comandante de Sección de los Cadetes de Cuarto año de Artillería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".

Es importante comprender que dentro de una organización debe existir una persona con la habilidad y capacidad de tomar decisiones, incentivando,

gestionar, capacidad de convocatoria y motivación a sus miembros a quien dirige.

El liderazgo militar es el principio de la eficiencia que se alcanza mediante una estructura de autoridad reconocida a través de una preparación y entendimiento de dirigentes y dirigidos.

#### **4.3.2 Contrastación de las hipótesis específicas**

##### **4.3.2.1 Primera hipótesis específica**

En la primera de las hipótesis específicas, el valor calculado para la Chi cuadrada (0.4776) es mayor que el valor que aparece en la tabla (0.4276) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad (4). Por lo que se adopta la decisión de rechazar la hipótesis específica 1 nula y se acepta la hipótesis específica 1 alterna.

##### **4.3.2.2 Segunda hipótesis específica**

En la segunda de las hipótesis específicas, el valor calculado para la Chi cuadrada (0.2256) es mayor que el valor que aparece en la tabla (0.1756) para un nivel de confianza de 95% y un grado de libertad (4). Por lo que se adopta la decisión de rechazar la hipótesis específica 2 nula y se acepta la hipótesis específica 2 alterna.

Los resultados obtenidos corresponden en efecto, al estudio del Liderazgo Mando tipo Misión en el desempeño de Comandante de Sección del Cadete de Cuarto año de Artillería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel

Francisco Bolognesi”, pudiendo afirmar que el Liderazgo de Mando tipo Misión son muy importantes en un Comandante de Sección ya que ayuda al desarrollo de sus habilidades reforzando sus conocimientos en la conducción y dirección de sus subordinados.

## **CONCLUSIONES**

Teniendo en consideración el primer objetivo planteado, el cual buscó el determinar la relación del liderazgo mando tipo misión con el desempeño de comandante de sección, los resultados indican que ambas están estrechamente relacionadas con las capacidades, instrucción, cualidades y perfil del comandante de sección, ya que de esto depende si posee esas habilidades de liderar con principios y conocimientos básicos en su dirección.

Considerando el segundo objetivo del liderazgo con las cualidades del desempeño de comandante de sección, refleja una gran aceptación en lo que concierne a creatividad, Inteligencia, Presencia ,Conocimiento, ya que un verdadero líder que posea etas cualidades será un excelente comandante de sección en cualquier unidad.

Considerando el tercer objetivo el desempeño del comandante de sección con su perfil, es muy importante el desarrollo de este tipo de personalidad considerando la correcta preparación y entrenamiento en la toma decisiones, un buen desarrollo psicológico y desarrollo académico, ya que de esta manera el cadete lograra alcanzar la madures adecuada para poder liderar en sus misiones asignadas.

## **RECOMENDACIONES Y/O SUGERENCIAS**

1. Es necesario realizar capacitaciones al personal para fortalecer liderazgo mando tipo misión a fin de desarrollar todas las capacidades de un buen líder en los cadetes. Es docto que en la cultura militar debe haber un nivel de confianza basado en la preparación, para enseñar a los cadetes a asumir ciertas responsabilidades.
2. Es necesario realizar actividades donde el cadete pueda desarrollar sus habilidades de creatividad, su Inteligencia, Presencia y Conocimiento aplicando sus capacidades teóricas -prácticas para fortalecer su liderazgo mando tipo misión de un buen líder basado en la confianza, preparación, para enseñar a los cadetes a asumir responsabilidades.
3. Es necesario fomentar el buen desempeño con el perfil del comandante de sección ya que esto dependerá que el cadete futuro oficial pueda asumir diferentes roles al tomar decisiones asertivas, con un buen desarrollo psicológico es decir maduro emocionalmente y así mismo aplicar sus conocimientos académicos en estos para cumplir la misión asignada.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

*ADRP 6-0. (2012). Mission Command.*

*Army Doctrine Reference Publication. Headquarters, Department of the Army. Washington, DC.*

*Obtenido de [https://fas.org/irp/doddir/army/adrp6\\_0.pdf](https://fas.org/irp/doddir/army/adrp6_0.pdf)*

*Anaya Tejero, Julio (2011) Logística Integral : La gestión operativa de la empresa.*

*Edit. ESIC Madrid Obtenido de:*

*[http://biblioteca.unach.edu.ec/opac\\_css/index.php?lvl=notice\\_display&id=11573#.YdxXZ\\_7MKUk](http://biblioteca.unach.edu.ec/opac_css/index.php?lvl=notice_display&id=11573#.YdxXZ_7MKUk)*

*Bernal Torres César (2012) Metodología de la investigación. Edit. Prentice Hall. Colombia Obtenido de:*

*<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-deinvestigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>*

*Cabellos Díaz, C., Marquina Barreto, C., & Mas Huamán, V. (2018). Mando tipo misión y liderazgo de los oficiales de la 1ª Brigada de Fuerzas Especiales. (Tesis de Maestría). Lima - Perú: Escuela Superior de Guerra del Ejército.*

*Castillo & Carpio, C. (2019). Formación en liderazgo y desempeño laboral de los oficiales egresados de las maestrías en Ciencias Militares, 2015- 2017. Tesis maestría. Escuela Superior de Guerra Del Ejército, Perú Obtenido de: <http://repositorio.esge.edu.pe/handle/ESGEEPG/212?show=full>*

*Chiavenato Idalberto (2011), Administración de Recursos Humanos. Edit. Mc Graw Hill*

*[https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)*

Chuquitucto Cotrina Lisset (2014) Tesis: *Clima Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Pueblo Nuevo*. Universidad Nacional de Trujillo Obtenido de: [https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2857/chuquitucto\\_lisseth.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/2857/chuquitucto_lisseth.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas. (2019). *Glosario de términos*. Obtenido de <http://www.ccffaa.mil.pe/cultura-militar/glosario-militar/>.

Cruz Hernández, B. (2008). *La disciplina militar del personal de oficiales y tropa vista desde la sociología de la educación*. (Tesis). México: Universidad Pedagógica Nacional Sociología.

Diccionario de la lengua española (2021), 23.<sup>a</sup> ed., [versión 23.5 en línea]. <<https://dle.rae.es>> Consultado el 15.12.2021.

Ejército del Perú. (2017). *Reglamento de Ley del Ejercito del Perú*.

Galindo Ángel Jorge (2013) *Evaluación de la moral militar en zona de operaciones y su relación con parámetros adaptativos*. Universidad de Granada Obtenido de: <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/31315/22809855.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

García Sotelo Silvia, (2019) *Liderazgo directivo, desempeño docente y rendimiento académico de los estudiantes del 5° grado, nivel secundaria Institución Educativa 5051 "Virgen de Fátima" UGEL Ventanilla – RED 05 – Lima, 2016* Obtenido de: [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11038/Garcia\\_ss.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/11038/Garcia_ss.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Gibson James (1979) *The Ecological approach to visual perception*. Missouri Western State University, USA Obtenido de: <https://archive.org/details/pdfy-u5hmFOvOM2Civ4Gz/page/n1/mode/2up>

*Glosario de términos militares y de seguridad*. (2019). Obtenido de [http://cmas.siu.buap.mx/portal\\_pprd/work/sites/sinium/resources/LocalContent/189/2/Glosario.pdf](http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/work/sites/sinium/resources/LocalContent/189/2/Glosario.pdf)

*Glosario Servidor Alicante (2021) Glosarios de términos especializados de las Ciencias, las Artes, las Técnicas y la Sociedad*. (fecha de Consulta 15.12.2021) Obtenido de: <https://glosarios.servidor-alicante.com/educacion-fisica/adaptacion>

S. Harper, J. Lynch (1992) *Manuales de recursos humanos*. Madrid: Ed. Gaceta de los Negocios Obtenido de:

[https://www.todostuslibros.com/libros/manuales-de-recursos-humanos\\_978-84-8030-013-1](https://www.todostuslibros.com/libros/manuales-de-recursos-humanos_978-84-8030-013-1)

<https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tepeji/n8/a13.html>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Batista Pilar, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill. 6a Edición

Obtenido de: <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Horn Andrea y Marfán Javiera (2010) *Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: Revisión de la investigación en Chile*. Revista *Psicoperspectivas*

<https://scielo.conicyt.cl/pdf/psicop/v9n2/art05.pdf>

Koontz Harold, Weihrich Heinz y Cannice Mark (2012) *Administración, una perspectiva global y empresarial*. 14a Edición. Edit. Mc Graw Hill

[https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod\\_resource/content/1/Administracion\\_una\\_perspectiva\\_global\\_y\\_empresarial\\_Koontz.pdf](https://frh.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/22766/mod_resource/content/1/Administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_Koontz.pdf)

Laguna Calderón Javier y Mendoza Martínez María (1994) *La satisfacción laboral y su papel en la evaluación de la calidad de la atención médica*. Instituto Nacional de Salud Pública de México.

Obtenido de: <file:///C:/Users/HP/Desktop/10636105.pdf>

Mayor Whitford (Primer Trimestre 2017). *El camino hacia el mando tipo misión*. Revista Profesional del Ejército de EUA Obtenido de:

[https://www.armyupress.army.mil/Journals/Edici%C3%B3n-](https://www.armyupress.army.mil/Journals/Edici%C3%B3n-Hispanoamericana/Archivos/Primer-Trimestre-2017/SP-1T-2017-ART-0006/)

[Hispanoamericana/Archivos/Primer-Trimestre-2017/SP-1T-2017-ART-0006/](https://www.armyupress.army.mil/Journals/Edici%C3%B3n-Hispanoamericana/Archivos/Primer-Trimestre-2017/SP-1T-2017-ART-0006/)

Milkovich George T., Boudreau John W. (1994) *Dirección y Administración de los recursos humanos :Un enfoque de estrategia*. 6a Edición Obtenido de:

<https://www.urbe.edu/UDWLibrary/InfoBook.do?id=5905>

Monsalve, C. & Chamorro, L. (2018). *Artículo científico*. Universidad Militar Nueva Granada, Colombia. *Liderazgo militar y la moral combativa de la segunda división del Ejército colombiano*.

Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión Obtenido de:

<https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/rfce/article/view/3049/3065>

Mayor Christopher M. Ford, Ejército de EUA (2016), Artículo, *Military Review Hispanoamérica El liderazgo del Ejército y la paradoja de la comunicación*.

Obtenido de:

[https://www.armyupress.army.mil/Portals/7/militaryreview/Archives/Spanish/MilitaryReview\\_20160630\\_art014SPA.pdf](https://www.armyupress.army.mil/Portals/7/militaryreview/Archives/Spanish/MilitaryReview_20160630_art014SPA.pdf)

Peña Rojas, J., Guerra Guillen, R., Fernández Vargas, M., & De Souza Neto, C. (2017). *Liderazgo militar y desempeño en el estado mayor de oficiales del programa de comando y estado mayor conjunto de la Escuela Conjunta de las Fuerzas Armadas, Periodo 2015 AL 2017. (Tesis). Lima - Perú: Escuela Conjunta de las Fuerzas Armadas.*

Obtenido de: <http://www.esffaa.edu.pe/wp-content/uploads/2020/10/TI-2017-Pena-EtAl.pdf> Proaño & Galarza, I. (2019). *Incidencia de la metodología aplicada en los cadetes de la Escuela Superior Militar Eloy Alfaro para la formación del liderazgo. Tesis maestría. Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, Ecuador.*

Obtenido de: <http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/20466/1/T-ESPE-038676.pdf>

Quintero Niria, Africano Nelly, Faría Elsis. (2008) *Clima organizacional y desempeño laboral del personal de la empresa Vigilantes Asociados Costa Oriental del Lago. Revista Negotium / Ciencias Gerenciales.*

Obtenido de: [file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-](file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalYDesempenoLaboralDelPersonalEmp-2573481.pdf)

[ClimaOrganizacionalYDesempenoLaboralDelPersonalEmp-2573481.pdf](file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalYDesempenoLaboralDelPersonalEmp-2573481.pdf)

Riofrío Montero, R. G., & Lira Vicharra, M. O. (2016). *El mando tipo misión y su aplicación práctica por los oficiales del ejército del Perú. (Tesis de Maestría). Lima - Perú: Escuela Superior del Ejército <http://repositorio.esge.edu.pe/handle/ESGEEPG/87>*

Robbins Stephen P., Coulter Mary (2013) *Administración. 8a Edición. Edit. Prentice Hall*

Obtenido de: [https://www.academia.edu/10380934/Administracion\\_8va\\_Edicion\\_Stephen\\_P\\_Robbins\\_y\\_Mary\\_Coulter](https://www.academia.edu/10380934/Administracion_8va_Edicion_Stephen_P_Robbins_y_Mary_Coulter)

UAL (2021) *Teoría del Aprendizaje. Paradigmas educativos: Aprendizaje - Enseñanza. Universidad de América Latina - México* Obtenido de:

[http://ual.dyndns.org/biblioteca/Teoria%20del%20Aprendizaje%20I/Pdf/Unidad\\_02.pdf](http://ual.dyndns.org/biblioteca/Teoria%20del%20Aprendizaje%20I/Pdf/Unidad_02.pdf)

Valdez Veloz Hector (2003) *La evaluación del desempeño del docente: un pilar del sistema de evaluación de la calidad de la educación en Cuba. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas. Cuba* Obtenido de:

[https://www.opech.cl/bibliografico/calidad\\_equidad/Valdes%20%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf](https://www.opech.cl/bibliografico/calidad_equidad/Valdes%20%20Evaluacion%20del%20desempeno%20del%20docente.pdf)

Mayor Whitford Andrew J. (2017), *El camino hacia el mando tipo misión. Revista Digital Military Review Primer Trimestre 2017. Army University Press.*

Obtenido de:

[https://www.armyupress.army.mil/Journals/Edici%C3%B3n-](https://www.armyupress.army.mil/Journals/Edici%C3%B3n-Hispanoamericana/Archivos/Primer-Trimestre-2017/SP-IT-2017-ART-0006/)

[Hispanoamericana/Archivos/Primer-Trimestre-2017/SP-IT-2017-ART-0006/](https://www.armyupress.army.mil/Journals/Edici%C3%B3n-Hispanoamericana/Archivos/Primer-Trimestre-2017/SP-IT-2017-ART-0006/)



**Anexo 1 Matriz INSTRUCCIÓN DE LIDERAZGO MANDO TIPO MISION Y EL DESEMPEÑO DEL COMANDANTE DE SECCION DE LOS CADETES DE CUARTO AÑO DE ARTILLERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI", AÑO 2021**

<b>PROBLEMAS</b>	<b>OBJETIVOS</b>	<b>HIPÓTESIS</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>DISEÑO METODOLÓGICO E INSTRUMENTOS</b>
<b>Problema General</b> ¿Cómo influye la instrucción del curso de liderazgo mando tipo misión en el desempeño de comandante de sección del cadete de cuarto año de artillería de la escuela militar de chorrillos coronel francisco Bolognesi?	<b>Objetivo General</b> Explicar la <b>influencia</b> de la instrucción del curso de liderazgo mando tipo misión en el desempeño de comandante de sección del cadete de cuarto año de artillería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2021?	<b>Hipótesis General</b> La instrucción del curso de liderazgo mando tipo misión influye en el desempeño de comandante de sección del cadete de cuarto año de artillería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2021	<b>Liderazgo mando tipo misión</b>	Capacidad teórica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Preparación previa</li> <li>Instrucción preparatoria</li> <li>Estudio detallado de liderazgo</li> </ul>	<b>Tipo investigación</b> Básico Descriptiva, explicativa  <b>Diseño de investigación</b> No experimental transversal  <b>Enfoque de investigación</b> Cuantitativo
				Instrucción práctica	<ul style="list-style-type: none"> <li>Habilidades de liderazgo.</li> <li>La enseñanza a los demás.</li> <li>Herramientas que utiliza.</li> </ul>	
<b>Problema Especifico 1</b> ¿Cómo influye la instrucción del curso de liderazgo mando tipo misión con las cualidades de comandante de sección del cadete de cuarto año de artillería de la escuela militar de chorrillos coronel francisco Bolognesi?	<b>Objetivo Especifico 1</b> Explicar la influencia de la instrucción del curso de liderazgo mando tipo misión con las cualidades de comandante de sección del cadete de cuarto año de artillería de la Escuela Militar de Chorrillos coronel Francisco Bolognesi. 2021	<b>Hipótesis Especifico 1</b> La instrucción del curso de liderazgo mando tipo misión influye en las cualidades de comandante de sección del cadete de cuarto año de artillería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi, 2021	<b>El desempeño del comandante de sección</b>	Cualidades	<ul style="list-style-type: none"> <li>Creatividad</li> <li>Inteligencia</li> <li>Presencia</li> <li>Conocimiento</li> </ul>	<b>Población</b> 262 cadetes de cuarto año de la EMCH “CFB”  <b>Muestra</b>

						157 cadetes del cuarto año de la EMCH "CFB"
<b>Problema Especifico 2</b> ¿Cómo <b>influye</b> la instrucción del curso de liderazgo mando tipo misión con el perfil de comandante de sección del cadete de cuarto año de artillería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi 2021?	<b>Objetivo Especifico 2</b> Explicar la influencia de la instrucción del curso de liderazgo mando tipo misión con el perfil de comandante de sección del cadete de cuarto año de artillería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi, 2021	<b>Hipótesis Especifico 2</b> La instrucción del curso de liderazgo mando tipo misión influye en el perfil de comandante de sección del cadete de cuarto año de artillería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi, 2021				<b>Técnicas de Procesamiento de Datos</b> Paquete estadístico SPSS y el programa Excel
				Perfil	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de tomar decisiones.</li> <li>• Desarrollo psicológico</li> <li>• Desarrollo académico</li> </ul>	



## Anexo 02 Elaboración de los instrumentos

### INSTRUCCIÓN DE LIDERAZGO MANDO TIPO MISION Y EL DESEMPEÑO DEL COMANDANTE DE SECCION DE LOS CADETES DE CUARTO AÑO DE ARTILLERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI", AÑO 2021

#### Indicaciones

Estimados cadetes colaboradores, en este cuestionario se recogerá información sobre sus puntos de vista con relación a la instrucción de liderazgo mando tipo misión y el desempeño del comandante de sección en la Escuela Militar de Chorrillos “CFB” - 2021, para ello deberán marcar su respuesta, teniendo en consideración lo siguiente:

5	4	3	2					
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca				
PREGUNTAS				ESCALA DE LIKERT				
Variable 1: LIDERZGO MANDO TIPO MISION				1	2	3	4	5
1. ¿Cree usted que la instrucción del liderazgo mando tipo misión mejorar el desempeño del cadete de la EMCH futuro oficial del ejército?								
2. ¿Considera usted que la capacidad teórica del cadete depende de la instrucción de liderazgo mando tipo misión?								
3. ¿Para usted la capacidad teórica del cadete dependerá de la preparación previa.?								
4. ¿Cómo cree usted que la capacidad teórica del cadete necesita de la instrucción preparatoria?								
5. ¿Conoce usted que la capacidad teórica del cadete dependerá del estudio detallado que utiliza ?								
6. ¿Qué tanto cree usted que la preparación previa mejora la capacidad teórica?								
7. ¿Considera usted que la instrucción practica depende del liderazgo de mando tipo misión?								
8. ¿Para usted la instrucción practica cuenta con las habilidades del liderazgo?								
9. ¿Cómo considera usted que la instrucción practica refleja la enseñanza a los demás?								
10. ¿Cree usted que la instrucción practica utiliza las herramientas apropiadas?								
11. ¿Considera usted que la instrucción teórica y práctica son necesarias?								
12. ¿Considera que las herramientas utilizadas mejoran la instrucción practica?								
Variable 2: DESEMPEÑO DEL COMANDANTE DE SECCION				1	2	3	4	5
1 ¿Cree usted que la instrucción del liderazgo mando tipo misión mejor el desempeño del comandante de sección?								
2. ¿Considera usted que el desempeño del comandante de sección depende de sus cualidades y su creatividad.?								
3. ¿Para usted que el desempeño del comandante de sección mejora sus cualidades y su inteligencia?								
4. ¿Cómo cree usted que el desempeño del comandante de sección depende de sus cualidades y su presencia.?								
5. ¿Considera usted que el desempeño del comandante de sección maneja los conocimiento de líder.?								

6. ¿Considera usted que se desarrolla la capacidad y tener ideas innovadoras en base al conocimiento.?					
--	--	--	--	--	--

7. ¿Considera usted que el desempeño del comandante de sección depende del perfil que posee?					
--	--	--	--	--	--

8. ¿Para usted el desempeño del comandante de sección contribuye en la capacidad de tomar decisiones?					
---	--	--	--	--	--

9. ¿Cree usted que el desempeño del comandante de sección tiene que ver con el desarrollo psicológico que posee?					
--	--	--	--	--	--

10. ¿Considera usted que el perfil del comandante de sección mejora con el desarrollo académico que posee?					
--	--	--	--	--	--

11. ¿Cómo considera usted que el desempeño del comandante de sección contribuye en la preparación recibida en la EMCH.?					
---	--	--	--	--	--

12. ¿Para usted el perfil del comandante de sección se mejora con la capacidad de tomar decisiones.?					
--	--	--	--	--	--

### Anexo 3: Validez, confiabilidad y evaluación de instrumentos: juicio de expertos



#### VALIDACIÓN DE EXPERTOS

##### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: .....
- 1.2 Grado académico: .....
- 1.3 Cargo e institución donde labora: .....
- 1.4 Título de la Investigación:
- 1.5 Autor del instrumento:
- 1.6 Licenciatura Maestría/ Doctorado/ Mención
- 1.7 Nombre del instrumento: Juicio de expertos

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					
<b>SUB TOTAL</b>						
<b>TOTAL</b>						

VALORACION CUANTITATIVA (Total x 0.20): .....

OPINIION DE APLICABILIDAD: .....

Lugar y fecha: .....

Firma: .....

Anexo 4 Base de datos

**VG1 LIDERZGO MANDO TIPO MISION**

Cadetes Nro.	DIMENSION 1: CAPACIDAD TEORICA								Cadetes Nro.	DIMENSION 2: INSTRUCCIÓN PRACTICA							
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TotalD	Rango		P7	P8	P9	P10	P11	P12	TotalD	Rango
1	4	3	5	4	5	4	25	4	1	4	5	4	4	4	3	24	4
2	3	4	2	5	2	3	19	3	2	5	2	5	4	3	5	24	4
3	5	3	2	4	3	5	22	3	3	4	3	4	4	5	3	23	3
4	4	3	5	5	5	5	27	5	4	5	5	1	4	4	4	23	4
5	3	5	3	4	5	5	25	4	5	4	5	4	4	3	5	25	5
6	2	5	5	4	1	1	18	3	6	4	1	3	4	2	4	18	3
7	2	5	4	5	4	4	24	4	7	5	4	4	4	2	4	23	4
8	3	4	5	4	1	3	20	4	8	4	1	5	1	3	4	18	3
9	1	4	4	3	4	3	19	3	9	3	4	1	5	1	4	18	3
10	5	1	5	4	5	2	22	3	10	4	5	5	4	5	4	27	5
11	3	5	4	5	1	4	22	3	11	5	1	4	4	3	3	20	3
12	4	2	5	5	5	4	25	4	12	5	5	4	2	4	5	25	5
13	5	5	4	5	1	3	23	3	13	5	1	4	4	5	5	24	4
14	1	4	3	5	3	4	20	3	14	5	3	4	4	1	5	22	4
15	3	3	4	4	4	2	20	3	15	4	4	1	2	3	5	19	3
16	5	5	5	5	5	1	26	4	16	5	5	3	4	5	2	24	4
17	2	4	4	5	1	3	19	3	17	5	1	5	4	2	5	22	4
18	1	5	5	4	5	2	22	3	18	4	5	5	3	1	5	23	5
19	4	5	4	5	4	4	26	4	19	5	4	5	5	4	5	28	5
20	3	4	4	1	4	5	21	4	20	1	4	5	1	3	5	19	4
21	2	4	4	4	4	3	21	3	21	4	4	2	3	2	4	19	3
22	3	5	4	5	4	4	25	4	22	5	4	1	4	3	5	22	4
23	1	5	4	4	3	5	22	3	23	4	3	4	4	1	4	20	4
24	3	4	3	4	3	5	22	3	24	4	3	3	3	3	5	21	4
25	3	3	5	3	3	3	20	4	25	3	3	3	5	3	4	21	3
26	3	5	5	4	5	2	24	4	26	4	5	4	5	3	5	26	5
27	1	4	5	4	4	4	22	3	27	4	4	3	3	1	4	19	4
28	5	1	5	3	5	5	24	4	28	3	5	5	5	5	3	26	4

29	3	4	2	3	2	3	17	3	29	3	2	4	5	3	4	21	3
30	2	5	5	4	5	5	26	4	30	4	5	3	5	2	5	24	4
31	3	3	4	3	4	5	22	4	31	3	4	5	4	3	4	23	4
32	4	3	4	3	4	2	20	3	32	3	4	2	5	4	3	21	3
33	3	5	4	5	3	5	25	4	33	5	3	2	4	3	5	22	4
34	4	3	4	4	3	5	23	4	34	4	3	5	3	4	5	24	4
35	5	4	4	3	5	4	25	4	35	3	5	3	4	5	5	25	4
36	4	5	4	2	5	5	25	5	36	2	5	5	5	4	1	22	3
37	5	3	4	2	5	4	23	4	37	2	5	4	4	5	4	24	4
38	2	5	1	3	4	5	20	3	38	3	4	5	5	2	3	22	4
39	5	4	5	1	4	4	23	4	39	1	4	4	4	5	3	21	3
40	5	4	4	5	1	5	24	4	40	5	1	5	4	5	2	22	3

41	4	2	4	3	5	4	22	4	41	3	5	4	4	4	4	24	4
42	5	3	2	4	2	5	21	3	42	4	2	5	5	5	4	25	4
43	4	5	4	5	5	4	27	5	43	5	5	4	4	4	3	25	4
44	3	5	4	1	4	3	20	4	44	1	4	3	1	3	5	17	3
45	4	5	2	3	3	4	21	4	45	3	3	4	4	4	2	20	3
46	5	2	4	5	5	5	26	4	46	5	5	5	3	5	1	24	4
47	4	2	4	2	4	4	20	4	47	2	4	4	4	4	3	21	3
48	5	1	3	1	5	5	20	4	48	1	5	5	5	5	2	23	3
49	4	1	5	4	5	4	23	5	49	4	5	4	1	4	4	22	4
50	4	5	1	3	4	4	21	4	50	3	4	4	5	4	5	25	4
51	4	5	3	2	4	4	22	4	51	2	4	4	4	4	3	21	3
52	4	3	4	3	5	4	23	4	52	3	5	4	4	4	4	24	4
53	4	5	4	1	5	4	23	4	53	1	5	4	4	4	5	23	4
54	3	4	3	3	4	3	20	3	54	3	4	3	4	3	5	22	4
55	5	3	5	3	3	5	24	5	55	3	3	5	1	5	3	20	3
56	5	4	5	3	5	3	25	4	56	3	5	5	3	5	2	23	4
57	5	5	3	3	3	5	24	5	57	3	3	4	5	5	5	25	4
58	4	4	5	4	3	5	25	5	58	4	3	4	5	4	2	22	3
59	5	3	5	3	5	2	23	4	59	3	5	4	5	5	5	27	4
60	5	4	5	4	3	5	26	5	60	4	3	4	5	5	5	26	4
61	2	4	4	5	4	3	22	3	61	5	4	4	2	2	4	21	4
62	5	4	3	4	5	3	24	4	62	4	5	4	1	5	5	24	5

63	4	5	2	5	3	5	24	4	63	5	3	4	4	4	4	24	4
64	3	4	4	2	5	5	23	4	64	2	5	1	3	3	5	19	3
65	5	3	4	5	4	4	25	4	65	5	4	5	3	5	4	26	5
66	4	5	4	5	4	3	25	4	66	5	4	4	4	4	5	26	5
67	5	5	3	4	2	2	21	4	67	4	2	4	3	5	4	22	3
68	5	4	2	5	3	5	24	4	68	5	3	2	5	5	5	25	4
69	1	5	5	4	5	2	22	3	69	4	5	4	4	1	4	22	4
70	4	3	4	3	5	2	21	3	70	3	5	4	3	4	3	22	4
71	5	4	3	4	5	4	25	4	71	4	5	2	4	5	4	24	4
72	5	5	5	5	2	3	25	5	72	5	2	4	5	5	5	26	4
73	4	4	1	4	2	2	17	3	73	4	2	4	4	4	4	22	3
74	3	3	2	5	1	4	18	3	74	5	1	3	5	3	5	22	3
75	5	3	5	4	1	5	23	5	75	4	1	5	4	5	4	23	3
76	4	3	3	4	5	5	24	4	76	4	5	1	4	4	4	22	3
77	5	5	4	4	5	2	25	4	77	4	5	3	4	5	4	25	4
78	4	4	3	4	3	1	19	3	78	4	3	4	4	4	4	23	4
79	5	1	2	4	5	5	22	3	79	4	5	4	4	5	4	26	4
80	4	4	4	3	4	3	22	4	80	3	4	3	3	4	3	20	3
81	5	4	3	5	3	3	23	4	81	5	3	5	5	5	5	28	5
82	5	5	2	5	4	5	26	4	82	5	4	5	5	5	3	27	4
83	1	4	4	5	5	5	24	4	83	5	5	3	4	1	5	23	5
84	5	3	4	4	4	4	24	4	84	4	4	5	5	5	5	28	5
85	5	5	4	5	3	3	25	4	85	5	3	5	4	5	2	24	4

86	2	5	3	5	4	2	21	3	86	5	4	5	1	2	5	22	5
87	4	4	2	5	1	5	21	4	87	5	1	2	4	4	5	21	3
88	5	5	5	4	4	2	25	4	88	4	4	4	3	5	3	23	4
89	5	3	4	5	4	2	23	5	89	5	4	3	4	5	3	24	4
90	3	4	3	5	5	4	24	5	90	5	5	2	5	3	5	25	4
91	5	5	5	3	4	3	25	5	91	3	4	5	1	5	4	22	4
92	4	4	1	3	4	2	18	3	92	3	4	2	5	4	3	21	3
93	5	3	2	5	3	4	22	4	93	5	3	2	4	5	5	24	4
94	5	3	5	4	3	5	25	5	94	4	3	5	4	5	5	26	4
95	4	3	3	3	5	5	23	4	95	3	5	3	4	4	5	24	4
96	2	5	4	2	5	2	20	3	96	2	5	5	4	2	1	19	3

97	5	4	3	2	5	1	20	3	97	2	5	4	1	5	4	21	4
98	4	1	2	3	4	5	19	3	98	3	4	5	3	4	3	22	4
99	5	5	5	1	4	2	22	4	99	1	4	4	5	5	3	22	3
100	4	3	4	5	1	2	19	3	100	5	1	5	5	4	2	22	3
101	5	4	3	3	5	4	24	4	101	3	5	4	5	5	4	26	4
102	3	5	5	4	2	3	22	4	102	4	2	5	5	3	4	23	4
103	5	4	1	5	5	2	22	3	103	5	5	4	3	5	3	25	4
104	4	3	2	1	4	4	18	3	104	1	4	3	3	4	5	20	3
105	5	3	5	3	3	5	24	5	105	3	3	4	5	5	2	22	3
106	5	3	3	5	5	5	26	4	106	5	5	5	5	5	1	26	4
107	3	5	4	2	4	2	20	4	107	2	4	4	4	3	3	20	3
108	4	4	3	1	5	1	18	3	108	1	5	5	3	4	2	20	3
109	5	1	2	4	5	5	22	3	109	4	5	4	2	5	4	24	4
110	5	3	4	3	4	4	23	4	110	3	4	4	5	5	5	26	4
111	3	5	4	2	4	4	22	4	111	2	4	4	2	3	3	18	3
112	4	2	5	3	5	4	23	4	112	3	5	4	2	4	4	22	4
113	5	5	4	1	5	3	23	4	113	1	5	4	4	5	5	24	4
114	1	4	3	3	4	5	20	3	114	3	4	3	3	1	5	19	4
115	3	3	4	3	3	2	18	3	115	3	3	5	3	3	3	20	3
116	5	5	5	3	5	1	24	4	116	3	5	5	4	5	2	24	4
117	2	4	4	3	5	3	21	3	117	3	5	4	5	2	4	23	4
118	1	5	5	4	2	2	19	3	118	4	2	5	5	1	4	21	4
119	4	5	4	5	5	4	27	4	119	5	5	4	2	4	3	23	4
120	3	4	4	1	4	5	21	4	120	1	4	3	3	3	5	19	3
121	5	5	5	3	3	1	22	4	121	3	3	4	5	5	2	22	3
122	4	4	4	5	5	3	25	4	122	5	5	5	2	4	1	22	4
123	2	5	5	2	4	2	20	4	123	2	4	4	2	2	3	17	3
124	5	5	4	1	5	4	24	5	124	1	5	5	5	5	2	23	3
125	4	4	4	4	5	5	26	4	125	4	5	4	3	4	4	24	4
126	5	4	4	3	4	3	23	4	126	3	4	4	5	5	5	26	4
127	5	5	4	1	5	4	24	5	127	1	5	5	4	5	2	22	3
128	4	5	4	4	5	5	27	5	128	4	5	4	5	4	4	26	4
129	3	4	3	3	4	5	22	4	129	3	4	4	4	3	5	23	4
130	5	3	5	3	4	3	23	4	130	3	4	5	5	5	4	26	4
131	4	5	5	3	4	2	23	4	131	3	4	2	4	4	3	20	3

132	5	5	4	5	3	4	26	5	132	5	3	2	5	5	5	25	4
133	3	2	5	4	3	4	21	4	133	4	3	5	4	3	5	24	4
134	5	5	4	3	5	3	25	4	134	3	5	3	3	5	5	24	4
135	4	4	3	2	5	5	23	4	135	2	5	5	4	4	1	21	3
136	5	3	4	2	5	2	21	4	136	2	5	4	5	5	4	25	4
137	4	5	4	4	4	3	24	4	137	4	3	5	4	5	4	25	4
138	5	2	5	4	3	5	24	4	138	3	4	2	5	2	3	19	3
139	4	3	4	4	5	3	23	3	139	5	3	2	4	3	5	22	3
140	5	5	1	4	4	4	23	4	140	4	3	5	5	5	5	27	5
141	4	5	4	4	3	5	25	5	141	3	5	3	4	5	5	25	4
142	4	1	3	4	2	4	18	3	142	2	5	5	4	1	1	18	3
143	5	4	4	4	2	4	23	4	143	2	5	4	5	4	4	24	4
144	4	1	5	1	3	4	18	3	144	3	4	5	4	1	3	20	4
145	3	4	1	5	1	4	18	3	145	1	4	4	3	4	3	19	3
146	4	5	5	4	5	4	27	5	146	5	1	5	4	5	2	22	3
147	5	1	4	4	3	3	20	3	147	3	5	4	5	1	4	22	3
148	5	5	4	2	4	5	25	5	148	4	2	5	5	5	4	25	4
149	5	1	4	4	5	5	24	4	149	5	5	4	5	1	3	23	3
150	5	3	4	4	1	5	22	4	150	1	4	3	5	3	4	20	3
151	4	4	1	2	3	5	19	3	151	3	3	4	4	4	2	20	3
152	5	5	3	4	5	2	24	4	152	5	5	5	5	5	1	26	4
153	5	1	5	4	2	5	22	4	153	2	4	4	5	1	3	19	3
154	4	5	5	3	1	5	23	5	154	1	5	5	4	5	2	22	3
155	5	4	5	5	4	5	28	5	155	4	5	4	5	4	4	26	4
156	1	4	5	1	3	5	19	4	156	3	4	4	1	4	5	21	4
157	4	4	2	3	2	4	19	3	157	2	4	4	4	4	3	21	3

## VG 2 DESEMPEÑO DEL COMANDANTE DE SECCIÓN

Cadetes		DIMENSION 1: CUALIDADES							Cadetes		DIMENSION 2: PERFIL						
Nro.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	TotalD	Rango	Nro.	P7	P8	P9	P10	P11	P12	TotalD	Rango
1	4	5	4	5	3	4	25	4	1	5	5	5	4	5	1	25	4
2	3	4	4	4	2	5	22	4	2	2	4	4	3	4	3	20	3
3	2	4	4	5	3	3	21	3	3	1	5	5	2	4	2	19	3

4	3	5	4	5	3	4	24	4	4	4	5	4	3	5	4	25	4
5	1	5	4	4	2	5	21	4	5	3	4	4	1	5	5	22	4
	6	3	4	3	4	4				5	23	4	6	2	4		
7	3	3	5	5	4	3	23	5	7	3	5	4	3	3	4	22	4
8	3	5	5	5	3	2	23	4	8	1	5	4	3	5	5	23	4
9	3	3	4	4	5	2	21	3	9	3	4	3	3	3	5	21	4
10	4	5	5	3	2	1	20	4	10	3	3	5	4	5	3	23	3
	11	2	4	4	5	1				3	19	3	11	3	5		
12	3	3	5	3	3	3	20	3	12	3	3	4	3	3	2	18	3
13	3	5	5	5	4	2	24	4	13	5	5	5	3	5	1	24	4

14	3	5	4	4	5	4	25	4	14	2	4	4	3	5	3	21	3	
15	4	2	5	5	5	4	25	4	15	1	5	5	4	2	2	19	3	
16	5	5	4	5	3	3	25	4	16	4	5	4	5	5	4	27	4	
17	1	4	3	4	2	5	19	3	17	3	4	4	1	4	5	21	4	
	18	3	3	4	5	4				2	21	3	18	5	5			5
19	5	5	5	4	3	1	23	4	19	4	4	4	5	5	3	25	4	
20	2	4	4	5	5	3	23	3	20	2	5	5	2	4	2	20	4	
	21	1	5	5	5	5				2	23	3	21	5	5			4
22	4	5	4	4	5	4	26	4	22	4	4	4	4	4	5	5	26	4
23	3	4	4	4	1	5	21	4	23	5	4	4	3	4	3	23	4	
24	1	5	5	5	4	2	22	3	24	5	5	4	1	5	4	24	5	
	25	4	5	4	5	3				4	25	4	25	4	5			4
26	3	4	4	4	3	5	23	4	26	3	4	3	3	4	5	22	4	
27	3	4	5	3	2	4	21	4	27	5	3	5	3	4	3	23	4	
	28	3	4	2	5	4				3	21	3	28	4	5			5
29	5	3	2	5	4	5	24	4	29	5	5	4	5	3	4	26	5	
30	4	3	5	2	3	5	22	4	30	3	2	5	4	3	4	21	4	
31	3	5	3	5	5	5	26	4	31	5	5	4	3	5	3	25	4	
	32	2	5	5	4	2				1	19	3	32	4	4			3
33	2	5	4	3	1	4	19	4	33	5	3	4	2	5	2	21	4	
34	3	4	5	5	3	3	23	4	34	3	5	5	3	4	1	21	4	
	35	1	4	4	4	2				3	18	3	35	4	4			4
36	5	1	5	5	4	2	22	3	36	5	5	5	5	1	2	23	4	
37	3	5	4	5	5	4	26	4	37	1	5	4	3	5	4	22	4	

38	4	2	5	4	3	4	22	4	38	3	4	4	4	2	5	22	4
39	5	5	4	5	4	3	26	4	39	5	5	5	5	5	1	26	4
40	1	4	3	4	5	5	22	3	40	2	4	4	1	4	3	18	3
41	3	3	4	5	5	2	22	3	41	1	5	5	3	3	2	19	3
42	3	3	4	5	4	5	24	4	42	4	5	4	3	3	3	22	4
43	4	3	4	2	3	2	18	3	43	5	2	5	4	3	5	24	4
44	3	5	4	3	5	5	25	4	44	4	3	4	3	5	3	22	3
45	4	3	4	5	5	5	26	4	45	5	5	1	4	3	4	22	4
46	5	4	4	5	5	4	27	4	46	4	5	4	5	4	5	27	5
47	4	5	4	1	1	5	20	5	47	4	1	3	4	5	4	21	3
48	5	3	4	4	4	4	24	4	48	5	4	4	5	3	4	25	4
49	2	5	1	1	3	5	17	3	49	4	1	5	2	5	4	21	3
50	5	4	5	4	3	4	25	5	50	3	4	1	5	4	4	21	3
51	5	4	4	5	2	5	25	5	51	4	5	5	5	4	4	27	5
52	4	2	4	1	4	4	19	3	52	5	1	4	4	2	3	19	3
53	5	3	2	5	4	5	24	4	53	5	5	4	5	3	5	27	5
54	4	5	4	1	3	4	21	4	54	5	1	4	4	5	5	24	4
55	3	5	4	3	4	3	22	4	55	5	3	4	3	5	5	25	4
56	4	5	2	4	2	4	21	4	56	4	4	1	4	5	5	23	3
57	5	2	4	5	1	5	22	4	57	5	5	3	5	2	2	22	4
58	4	2	4	1	3	4	18	3	58	5	1	5	4	2	5	22	4

59	5	1	3	5	2	5	21	3	59	4	5	5	5	1	5	25	5
60	4	1	5	4	4	4	22	3	60	5	4	5	4	1	5	24	5
61	4	5	1	4	5	4	23	3	61	1	4	5	4	5	5	24	4
62	4	5	3	4	3	4	23	4	62	4	4	2	4	5	4	23	3
63	4	3	4	4	4	4	23	4	63	5	4	1	4	3	5	22	4
64	4	5	4	3	5	4	25	4	64	4	3	4	4	5	4	24	4
65	3	4	3	3	5	3	21	3	65	4	3	3	3	4	5	22	4
66	5	3	5	3	3	5	24	5	66	3	3	3	5	3	4	21	3
67	5	4	5	5	2	3	24	4	67	4	5	4	5	4	5	27	5
68	5	5	3	4	4	5	26	5	68	4	4	3	5	5	4	25	4
69	4	4	5	5	5	5	28	5	69	3	5	5	4	4	3	24	4
70	5	3	5	2	3	2	20	4	70	3	2	4	5	3	4	21	3
71	5	4	5	5	5	5	29	5	71	4	5	3	5	4	5	26	4

72	3	5	4	4	5	4	25	4	72	3	4	5	3	5	4	24	4
73	4	2	5	4	2	4	21	4	73	3	4	2	4	2	3	18	3
74	5	5	4	3	5	3	25	4	74	5	3	2	5	5	5	25	4
75	1	4	3	3	5	5	21	3	75	4	3	5	1	4	5	22	4
76	3	3	4	5	4	2	21	3	76	3	5	3	3	3	5	22	4
77	5	5	5	5	5	1	26	4	77	2	5	5	5	5	1	23	3
78	2	4	4	5	4	3	22	3	78	2	5	4	2	4	4	21	4
79	1	5	5	4	5	2	22	3	79	3	4	5	1	5	3	21	4
80	4	5	4	4	4	4	25	4	80	1	4	4	4	5	3	21	3
81	3	4	4	1	5	5	22	4	81	5	1	5	3	4	2	20	3
82	4	5	4	5	4	3	25	4	82	3	5	4	4	5	4	25	4
83	5	2	5	2	5	5	24	4	83	4	2	5	5	2	4	22	4
84	4	3	4	5	4	3	23	3	84	5	5	4	4	3	3	24	4
85	5	5	1	4	3	4	22	4	85	1	4	3	5	5	5	23	3
86	4	5	4	3	4	5	25	5	86	3	3	4	4	5	2	21	3
87	4	1	3	5	5	4	22	3	87	5	5	5	4	1	1	21	4
88	5	4	4	4	4	4	25	4	88	2	4	4	5	4	3	22	3
89	4	1	5	5	5	4	24	3	89	1	5	5	4	1	2	18	3
90	3	4	1	5	4	4	21	3	90	4	5	4	3	4	4	24	4
91	4	5	5	4	4	4	26	5	91	3	4	4	4	5	5	25	4
92	5	1	4	4	4	3	21	3	92	2	4	4	5	1	3	19	3
93	5	5	4	5	4	5	28	5	93	3	5	4	5	5	4	26	4
94	5	1	4	5	4	5	24	4	94	1	5	4	5	1	5	21	4
95	5	3	4	4	3	5	24	4	95	3	4	3	5	3	5	23	4
96	4	4	1	3	5	5	22	3	96	3	3	5	4	4	3	22	3
97	5	5	3	5	3	2	23	4	97	3	5	5	5	5	2	25	4
98	5	1	5	3	5	5	24	4	98	3	3	4	5	1	5	21	4
99	4	5	5	3	5	5	27	5	99	4	3	4	4	5	2	22	3
100	5	4	5	5	2	5	26	5	100	3	5	4	5	4	5	26	4
101	1	4	5	3	5	5	23	4	101	4	3	4	1	4	5	21	4
102	4	4	2	4	3	4	21	3	102	5	4	4	4	4	4	25	4
103	5	4	1	5	3	5	23	4	103	4	5	4	5	4	5	27	5

104	4	3	4	3	5	4	23	4	104	5	3	4	4	3	4	23	4
105	4	3	3	5	5	5	25	4	105	2	5	1	4	3	5	20	3

106	3	3	3	4	4	4	21	3	106	5	4	5	3	3	4	24	5
107	4	5	4	4	3	5	25	5	107	5	4	4	4	5	5	27	5
108	4	4	3	2	2	4	19	4	108	4	2	4	4	4	4	22	3
109	4	2	5	3	5	4	23	4	109	5	3	2	4	2	5	21	4
110	5	5	4	5	2	3	24	4	110	4	5	4	5	5	4	27	4
111	1	4	3	5	2	5	20	3	111	3	5	4	1	4	3	20	4
112	3	3	4	5	4	2	21	3	112	4	5	2	3	3	4	21	4
113	5	5	5	2	3	1	21	4	113	5	2	4	5	5	5	26	4
114	2	4	4	2	2	3	17	3	114	4	2	4	2	4	4	20	3
115	1	5	5	1	4	2	18	3	115	5	1	3	1	5	5	20	3
116	4	5	4	1	5	4	23	4	116	4	1	5	4	5	4	23	3
117	3	4	4	5	5	5	26	4	117	4	5	1	3	4	4	21	3
118	2	4	4	5	2	3	20	3	118	4	5	3	2	4	4	22	4
119	3	5	4	3	1	4	20	4	119	4	3	4	3	5	4	23	4
120	1	5	4	5	5	5	25	4	120	4	5	4	1	5	4	23	4
121	3	4	3	4	3	5	22	4	121	3	4	3	3	4	3	20	3
122	3	3	5	3	3	3	20	3	122	5	3	5	3	3	5	24	5
123	3	5	5	4	5	2	24	4	123	5	4	5	3	5	3	25	4
124	4	5	4	5	5	3	26	4	124	5	5	3	4	5	5	27	5
125	5	2	5	4	4	5	25	4	125	4	4	5	5	2	5	25	5
126	4	3	4	3	3	3	20	3	126	5	3	5	4	3	2	22	4
127	5	5	1	4	2	4	21	4	127	5	4	5	5	5	5	29	5
128	4	5	4	1	5	5	24	5	128	5	1	2	4	5	5	22	3
129	4	1	3	4	2	4	18	3	129	4	4	4	4	1	3	20	4
130	5	4	4	4	2	4	23	4	130	5	4	3	5	4	3	24	4
131	4	1	5	5	4	4	23	3	131	5	5	2	4	1	5	22	4
132	3	4	1	4	3	4	19	3	132	3	4	5	3	4	4	23	4
133	4	5	5	4	2	4	24	5	133	3	4	2	4	5	3	21	3
134	5	1	4	3	4	3	20	3	134	5	3	2	5	1	5	21	4
135	5	5	4	3	5	5	27	5	135	4	3	5	5	5	5	27	4
136	5	1	4	5	5	5	25	4	136	3	5	3	5	1	5	22	4
137	5	5	5	4	5	1	25	4	137	4	5	4	5	3	4	25	4
138	2	4	4	3	4	3	20	3	138	3	4	4	4	2	5	22	4
139	1	5	5	2	4	2	19	3	139	2	4	4	5	3	3	21	3
140	4	5	4	3	5	4	25	4	140	3	5	4	5	3	4	24	4

141	3	4	4	1	5	5	22	4	141	1	5	4	4	2	5	21	4
142	2	4	4	3	4	3	20	3	142	3	4	3	4	4	5	23	4
143	3	5	4	3	3	4	22	4	143	3	3	5	5	4	3	23	5
144	1	5	4	3	5	5	23	4	144	3	5	5	5	3	2	23	4
145	3	4	3	3	3	5	21	4	145	3	3	4	4	5	2	21	3
146	3	3	5	4	5	3	23	3	146	4	5	5	3	2	1	20	4
147	3	5	5	2	4	2	21	4	147	2	4	4	5	1	3	19	3
148	3	3	4	3	3	2	18	3	148	3	3	5	3	3	3	20	3
149	5	5	5	3	5	1	24	4	149	3	5	5	5	4	2	24	4
150	2	4	4	3	5	3	21	3	150	3	5	4	4	5	4	25	4
151	1	5	5	4	2	2	19	3	151	4	2	5	5	5	4	25	4
152	4	5	4	5	5	4	27	4	152	5	5	4	5	3	3	25	4
153	3	4	4	1	4	5	21	4	153	1	4	3	4	2	5	19	3
154	5	5	5	3	3	1	22	4	154	3	3	4	5	4	2	21	3
155	4	4	4	5	5	3	25	4	155	5	5	5	4	3	1	23	4
156	2	5	5	2	4	2	20	4	156	2	4	4	5	5	3	23	3
157	5	5	4	1	5	4	24	5	157	1	5	5	5	5	2	23	3



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS  
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"  
VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Izaquire Gallardo Alfredo Sixto
- 1.2 Grado académico: Maestro
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Escuela posgrado - Universidad Federico Villarreal
- 1.4 Título de la Investigación: Instrucción de liderazgo mando tipo misión y el desempeño del comandante de sección de los cadetes de cuarto año de artillería de la Escuela Militar de Chorrillos coronel Francisco Bolognesi año 2021
- 1.5 Autor del instrumento: CAD IV ART MENDOZA CHIRINOS RAMIRO ALEJANDRO  
CAD IV ART MENDOZA PRETEL DANIEL LAURENS
- 1.6 Licenciatura/ Mención: LICENCIATURA EN CIENCIAS MILITARES CON MENCION EN INGENIERIA
- 1.7 Nombre del instrumento: Juicio de expertos

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					84
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					85
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					83
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					84
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					85
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					83
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					84
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					82
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del estudio.					83
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					85
SUB TOTAL						838
TOTAL						

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20): ..... 838 x 0.20 = 167.6

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Aplicar

Lugar y fecha: .....

Firma:



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

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y nombres del experto: Peña Corahua Julio Daniel
- 1.2 Grado académico: Doctor
- 1.3 Cargo e institución donde labora: Docente - Metodologo
- 1.4 Título de la Investigación: Instrucción de liderazgo mando tipo misión y el desempeño del comandante de sección de los cadetes de cuarto año de artillería de la Escuela Militar de Chorrillos coronel Francisco Bolognesi año 2021
- 1.5 Autor del instrumento: CAD IV ART MENDOZA CHIRINOS RAMIRO ALEJANDRO  
 CAD IV ART MENDOZA PRETEL DANIEL LAURENS
- 1.6 Licenciatura/ Mención: LICENCIATURA EN CIENCIAS MILITARES CON MENCIÓN EN INGENIERIA
- 1.7 Nombre del instrumento: Juicio de expertos

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					85
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					85
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.					85
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					85
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					85
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					85
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					85
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					85
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					85
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					85
SUB TOTAL						850
TOTAL						

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20): .....  $850 \times 0.20 = 170$  .....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: .....

Lugar y fecha: .....

Firma: .....



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS  
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"  
VALIDACIÓN DE EXPERTOS

I. DATOS GENERALES

1.1 Apellidos y nombres del experto: Bazan Tanchiva Luis

1.2 Grado académico: Magister

1.3 Cargo e institución donde labora: Infometria Perú

1.4 Título de la Investigación: Instrucción de liderazgo mando tipo misión y el desempeño del comandante de sección de los cadetes de cuarto año de artillería de la Escuela Militar de Chorrillos coronel Francisco Bolognesi año 2021

1.5 Autor del instrumento: CAD IV ART MENDOZA CHIRINOS RAMIRO ALEJANDRO  
CAD IV ART MENDOZA PRETEL DANIEL LAURENS

1.6 Licenciatura/ Mención: LICENCIATURA EN CIENCIAS MILITARES CON MENCION EN INGENIERIA

1.7 Nombre del instrumento: Juicio de expertos

INDICADORES	CRITERIOS CUALITATIVOS/CUANTITATIVOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
1. CLARIDAD	Esta formulado con un lenguaje apropiado					X
2. OBJETIVIDAD	Esta expresado en conductas observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al alcance de ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos del estudio.					X
7. CONSISTENCIA	Basados en aspectos Teóricos-Científicos y del tema de estudio.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores, dimensiones y variables.					X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del estudio.					X
10. CONVENIENCIA	Genera nuevas pautas en la investigación y construcción de teorías.					
SUB TOTAL					80%	900%
TOTAL						980% / 10

VALORACIÓN CUANTITATIVA (Total x 0.20): .....  $98\% \times 0.2 = 19.6$  .....

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: ..... Aplicar .....

Lugar y fecha: .....

Firma: .....