

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”



Motivación y su relación con el liderazgo de los Cadetes de 4to. año del Arma Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025

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

Autores:

Bach: Diego Orozco Llauce-(0009-0007-3190-9726)

Bach: Diego Castro Alarcón-(0009-0004-9395-1098)

Docente Asesor:

Mg. Arturo García Huamantumba - (0000-0001-6713-6971)

Lima – Perú

2025






16% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

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

Fuentes principales

- 14%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 13%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

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

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



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA

Los bachilleres **Orozco Llauce Diego Alonso** y **Castro Alarcón Diego Daniel** de Cuarto Año del Arma de Infantería, de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", (EMCH "CFB") identificados con DNI N.º 72372468 y N.º 77813638 respectivamente, declaramos bajo juramento que:

1. Somos los autores de la investigación titulada: **"Motivación y su relación con el liderazgo de los Cadetes de 4to. año del Arma Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025"**
2. Que, dicha investigación ha sido elaborada íntegramente por los suscritos y que no existe plagio alguno de ideas, texto, o imágenes que corresponda a otra persona, grupo o institución; comprometiéndonos a poner a disposición de la Escuela documentos que acrediten la autenticidad de la información proporcionada; si esto fuera solicitado por la entidad.
3. En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda, ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, tanto en los documentos como en la información aportada. Y nos comprometemos a salir en defensa de la EMCH "CFB" ante cualquier reclamo de terceros que al respecto pudiese sobrevenir.
4. Finalmente, reconocemos, para todos los efectos que la EMCH "CFB" actúa como tercero de buena fe y está exenta de cualquier responsabilidad.

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

Chorrillos, 18 de diciembre del 2025.

OROZCO LLAUCE DIEGO
DNI:72372468

CASTRO ALARCÓN DIEGO
DNI:77813638



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”

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

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

Datos personales

Autor 1: OROZCO LLAUCE DIEGO	Autor 2: CASTRO ALARCON DIEGO
N° DNI: 72372468	N° DNI: 77813638
Teléfono: 913371701	Teléfono: 903433993
Correo-e: dorozcol@escuelamilitar.edu.pe	Correo-e: dcastroa@escuelamilitar.edu.pe
ORCID: 0009-0007-3190-9726	ORCID: 0009-0004-9395-1098

1. Datos de la obra

Título: Motivación y su relación con el Liderazgo de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB” 2025	
Tipo de obra: Tesis	
Asesor: Mg. Arturo García Huamantumba	
ORCID: 0000-0001-6713-6971	
Año de publicación: 2025	

2. Declaraciones

El autor declara que:

- La obra es original y de mi (muestra) propia y exclusiva creación, realizándose sin violar ni usurpar derechos de autor de terceros.
- Con la obra no se ha quebrantado ningún derecho moral o patrimonial de autor.
- Con la obra no se ha quebrantado ningún derecho moral o patrimonial de autor.

- No contiene declaraciones difamatorias contra terceros y respeta el derecho a la imagen, intimidad, buen nombre y demás derechos constitucionales de las personas.
- Soy(somos) titular(es) de los derechos patrimoniales sobre la obra y no pesa ningún gravamen sobre ella.

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

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

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

TIPO DE ACCESO A SU INVESTIGACIÓN

Acceso abierto

Acceso restringido

(12 a 24 meses)

JUSTIFICACIÓN (de acceso restringido)

Información vulnerable militar



OROZCO LLAUCE DIEGO
DNI:72372468
AUTOR 1



CASTRO ALARCÓN DIEGO
DNI:77813638
AUTOR 2

Agradecimiento

Las primeras líneas para agradecer de manera significativa a nuestros instructores militares, que durante nuestra etapa de formación militar supieron guiarnos e inculcarnos el sentimiento de amor a nuestra patria, la que juramos defenderla y protegerla aun a costa de nuestras vidas.

A nuestra alma mater que durante estos años nos albergó y cobijo para poder cumplir nuestro sueño de ser Oficiales del glorioso Ejército del Perú

Dedicatoria

A nuestros padres y hermanos que durante nuestra etapa de formación militar estuvieron a nuestro lado dándonos la fortaleza necesaria para no desmayar hasta cumplir con nuestra vocación de servicio a nuestro País. A nuestro señor poderoso que siempre estuvo cuando elevábamos algunas plegarias al cielo para que pueda guiarnos por el camino del bien.

Índice

	Pag
Caratula	
Grado de similitud	ii
Declaración jurada de autoría	iii
Autorización de publicación	iv
Agradecimiento	vi
Dedicatoria	vii
Índice	viii
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xii
Resumen	xiii
Abstract	xiv
Introducción	xv
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
1.1 Descripción problemática	19
1.2 Delimitación de la investigación	22
1.3 Formulación del Problema	23
1.3.1 Problema general	23
1.3.2 Problemas específicos	23
1.4 Objetivos de la investigación	23
1.4.1 Objetivo General	23
1.4.2 Objetivos Específicos	23
1.5 Justificación e Importancia de la Investigación	23
1.6 Limitaciones de la investigación	24
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	24
2.1 Antecedentes de la investigación	26
2.1.1 Antecedente internacionales	26
2.2.2 Antecedentes nacionales	29
2.2 Bases teóricas	31
2.2.1 Variable de estudio 1: Motivación	32
Defincion	32
Teoria	32

Dimension	33
2.2.2 Variable de estudio 2: Liderazgo	35
Definicion	35
Teoria	35
Dimension	37
2.3 Marco conceptual	37
2.4 Operacionalización de las variables	39
2.5 Formulación de hipótesis	42
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	44
3.1 Enfoque de investigación	44
3.2 Tipo de investigación	44
3.3 Método de investigación	45
3.4 Alcance de investigación	45
3.5 Diseño de investigación	45
3.6 Población, muestra, unidad de estudio	46
3.6.1 Población de estudio	46
3.6.2 Muestra de estudio	46
3.6.3 Unidad de estudio	47
3.7 Técnica e instrumento de recolección de datos	48
3.7.1 Técnica de recolección de datos	48
3.7.2 Instrumento de recolección de datos	48
3.7.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos de medición	49
3.8 Procesamiento y método de análisis de datos	51
3.8.1 Técnica para el procesamiento de datos	51
3.8.2 Método de análisis de datos	51
- Análisis descriptivo	51
- Análisis inferencial (prueba de hipótesis)	52
3.9 Aspectos éticos	53
CAPITULO IV: RESULTADOS	55
4.1 Análisis descriptivo	55
4.2 Análisis Inferencial	61
CAPÍTULO V: Discusión de resultados	68
CONCLUSIONES	71
RECOMENDACIONES	72

REFERENCIAS	74
Anexos	80
Anexo 1. Matriz de consistencia	81
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos	83
Anexo 3. Autorización para la recolección de datos	85
Anexo 4. Base de datos (de prueba piloto)	86
Anexo 5. Base de datos (origen de resultados)	87
Anexo 6. Propuesta de mejora	92
Anexo 7 Validación por juicio de expertos	94
Anexo 8 Dictamen final asesor Temático	100
Anexo 9 Dictamen final de asesor Metodológico	101
Anexo 10 Acta de sustentación	102
Anexo 11 Otros de acuerdo al nivel y diseño de investigación	103

Índice de tablas

Tabla 1. Cuadro de operacionalizacion de las variables.....	39
Tabla 2. Diagrama de Likert.....	48
Tabla 3. Escala de Baremacion.....	48
Tabla 4. Validacion de expertos.....	49
Tabla 5. Estadístico de fiabilidad. Instrucción	50.
Tabla 6. Motivación y Liderazgo.....	54
Tabla 7. Motivación y liderazgo transformacional.....	55
Tabla 8. Motivación y liderazgo transaccional.....	57
Tabla 9. Motivación y liderazgo autocritico.....	58
Tabla 10. Prueba de Normalidad.....	60
Tabla 11. Prueba de Hipótesis general.....	61
Tabla 12. Prueba de hipótesis especifica 1.....	63.
Tabla 13.Prueba de Hipótesis Especifica 2.....	64
Tabla 14. Prueba de Hipótesis Especifica 3.....	65

Índice de figuras

Figura 1. Motivación y liderazgo.....	55
Figura 2. Motivación y liderazgo transformacional.....	56
Figura 3. Motivación y liderazgo transaccional.....	58
Figura 4. Motivación y liderazgo autocrítico.....	59

Resumen

El trabajo desarrollado: “Motivación y su relación con el Liderazgo de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos” CFB” 2025 tiene como propósito determinar la relación que existe entre la motivación y el liderazgo en los cadetes de 4to año de infantería. La motivación es muy importante en todas las organizaciones porque es la que impulsa todas las acciones en nuestra vida rutinaria, en un nivel básico una fuerte motivación de liderazgo permite que un grupo de individuos pueda lograr los objetivos organizacionales. Se realizó una investigación básica, enfoque cuantitativo, diseño no experimental y de corte transversal, no se alteró y modifíco las variables, se estudiaron conforme se presentaron en el problema de estudio, con un nivel descriptivo correlacional, se utilizó la encuesta y el cuestionario con preguntas claras y precisas fáciles de responder, con una población de estudio 100 cadetes y como muestra 80 cadetes de cuarto año. Como resultado, se obtuvo que el 67.5 % de los cadetes de Infantería manifestaron que la motivación se encuentra relacionada con el liderazgo, y un porcentaje del 17.5 % que la motivación es esencial para un adecuado ejercicio del liderazgo. Asimismo, se determinó, con un valor Rho de Spearman de 0.938 y el valor de p obtenido de 0.001 es menor que 0.05 ($0.001 < 0.05$), que existe una correlación positiva muy alta entre la motivación y el liderazgo, por lo que concluimos que la motivación se relaciona directa y significativamente con el liderazgo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos ”CFB” 2025.

Palabras clave: Motivación, liderazgo, liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo autocrático.

Abstract

The work developed: "Motivation and its relationship with the Leadership of the fourth year Infantry Cadets of the Chorrillos Military School" CFB "2025 aims to determine the relationship between motivation and leadership in 4th year Infantry cadets. Motivation is very important in all organizations because it is what drives all actions in our routine life, at a basic level a strong leadership motivation allows a group of individuals to achieve organizational objectives. Basic research was carried out, quantitative approach, non-experimental and cross-sectional design, the variables were not altered and modified, they were studied as they were presented in the study problem, with a descriptive correlational level, the survey and questionnaire were used with clear and precise questions easy to answer, with a study population of 100 cadets and as a sample 80 fourth-year cadets. As a result, it was obtained that 67.5% of the Infantry cadets stated that motivation is related to leadership, and a percentage of 17.5% that motivation is essential for an adequate exercise of leadership. Likewise, it was determined, with a Spearman's Rho value of 0.938 and the p value obtained of 0.001 is less than 0.05 ($0.001 < 0.05$), that there is a very high positive correlation between motivation and leadership, so we conclude that motivation is directly and significantly related to the leadership of the fourth-year Infantry Cadets of the Chorrillos Military School, "CFB" 2025.

Key words: Motivation, leadership,. transformational leadership, transactional leadership and autocratic leadership.

Introducción

El trabajo de investigación desarrollado: “Motivación y su relación con el Liderazgo de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos” CFB” 2025 tiene como propósito de estudio determinar la importancia que tiene la motivación en el liderazgo de los cadetes de 4to año. Existen diversos estilos de liderazgo, que los instructores militares pueden utilizar durante la formación y preparación de los cadetes de cuarto año y que estos puedan desempeñarse eficientemente durante su formación militar próximos a egresar de nuestra alma mater. La investigación abordó dos temas muy importantes, que son: La motivación y el liderazgo, debido que en los últimos meses se viene observando que los cadetes de cuarto año presentan desmotivación para tomar el comando de los cadetes de año inferior, principalmente porque los oficiales del servicio de día interrumpen su comando, quitándoles en cierta medida autoridad y liderazgo sobre los cadetes de año inferior. La finalidad de la investigación, es determinar la importancia que tiene la motivación en nuestra querida escuela militar, para mejorar y elevar el rendimiento académico de los cadetes, porque un cadete que se encuentra desmotivado no solo disminuye su aprendizaje al nivel que los demás alumnos avanzan, sino que se sienten fracasados al no poder desarrollar sus capacidades académicas. Al no conocer las falencias académicas estas dificultades podrían incrementarse con el tiempo.

La problemática de estudio se concierne a dos aspectos fundamentales: La motivación y el aprendizaje, porque influyen de manera significativa en los procesos de aprendizaje de los alumnos de los diferentes centros de formación. Hay que entender, que la motivación es esencial para dirigir y energizar el comportamiento de los individuos para el logro de los objetivos porque afecta la cantidad de energía que debe ser puesta de manifiesto por los estudiantes para dedicar a sus labores académicas. Según Ausubel (1963) el aprendizaje esta referida a la capacidad que ponen de manifiesto los alumnos para poder lograr información actualizada, con conocimiento previo con la finalidad que tenga sentido y de relevancia para el estudiante. En este contexto, la motivación podría conceptualizarse como el interés la dedicación y la perseverancia que los estudiantes ponen de manifiesto para la realización de las actividades que tengan que ver con la resolución de problemas, la comprensión de nuevas terminologías que permitan que el estudiante se sienta satisfecho por los logros alcanzados. La motivación intrínseca radica en el propio interés y satisfacción que sienten los individuos para aprehender en contraparte la motivación extrínseca está relacionado a las recompensas provenientes del exterior para el logro de los objetivos (Wigfield & Eccles, 2000)

En la Escuela Militar de Chorrillos, la motivación constantemente se pone de manifiesto por las diferentes actividades que son realizadas por la dirección de la Escuela, a fin de

mantener a los cadetes constantemente motivados para la realización de sus actividades castrenses y disminuir los niveles de estrés a que son sometidos diariamente. Este nivel de estos es ocasionado por la propia vida militar, la misma que ocasiona grandes sacrificios de los jóvenes cadetes, que están sometidos a regímenes disciplinarios muy estrictos. Dentro de la motivación que son realizadas por la dirección de la Escuela podemos mencionar: Salidas extraordinarias para los cadetes, salida general, salidas por logros o competencias realizadas, salidas por compensación por los logros realizados, beneficiando al cadete y comprometiéndolo para el cumplimiento de sus propias actividades que redundaran en el beneficio personal e institucional.

Los investigadores tuvieron en consideración la guía metodológica proporcionada por el departamento de investigación de la Escuela donde se estructuro de la siguiente manera:

En el Capítulo I se desarrolló el planteamiento del problema detallándose la situación problemática existente, las delimitaciones de la investigación, la formulación del problema, , objetivo, justificación , importancia de estudio y limitaciones encontradas.

En el Capítulo II se desarrolló el marco teórico, detallándose los antecedentes definición de los términos básicos de la investigación, las dimensiones de cada una de las variables, marco conceptual donde se detalló palabras un glosario de términos, el cuadro de operacionalización de las variables, conteniendo el cuestionario y las hipótesis de investigación (general y específica)

En el Capítulo III se desarrolló el marco metodológico conteniendo el enfoque de la investigación, tipo, nivel., diseño experimental de corte transversal, la población, muestra, procesamiento de datos, la validez y la confiabilidad del instrumento y aspectos éticos.

En el Capítulo IV se desarrolló los resultados obtenidos en el análisis descriptivo realizados con los objetivos de la investigación y el análisis inferencial con las hipótesis.

El Capítulo V se desarrolla la discusión de los resultados obtenidos con los antecedentes de la investigación (Internacionales y nacionales)

Finalizando en las conclusiones y recomendaciones y aportes doctrinarios.

CAPÍTULO I.

Planteamiento del problema

1.1. Descripción problemática

En el ámbito mundial, en todas las organizaciones en el mundo de nivel educativo, exitosas, de países desarrollados como China, Singapur, Estados Unidos destacan la importancia que debe brindar a los procesos de motivación como uno de los factores más influyentes en los procesos educativos de los estudiantes en todos los niveles (UNESCO, 2022), donde las autoridades educativas deben establecer políticas claras y estrategias de enseñanza adecuadas para fortalecer la motivación intrínseca y extrínseca de los estudiantes.

En el ámbito internacional, se observa con preocupación que los estudiantes no reciben la motivación adecuada en el proceso de aprendizaje, la cual ocasiona un impacto negativo en la capacidad que tienen para un mejor aprendizaje. Estudios realizados demostraron que la falta de motivación constituye un efecto negativo para el proceso de aprendizaje, la cual quedó demostrada en la falta de motivación hacia sus estudiantes. Un informe proporcionado por la (OCDE,2019), determino que en un 36% los alumnos de los países miembros se encontraban desmotivados en los salones de clases. Estos niveles presentados de desmotivación causo una alarman preocupante en las autoridades del sector gubernamental, los mismos que estaban asociados con una baja capacidad para asimilar los procesos de enseñanza, repercutiendo en el rendimiento académico de los alumnos, para cumplir con sus actividades académicas. La motivación, implica la predisposición que deben tener los individuos para ejecutar actividades o tareas con la máxima eficiencia que le permita tener un rendimiento óptimo, de acuerdo a los resultados proyectados, donde el individuo puede calificar si ha logrado tener el éxito deseado (Manassero & Vázquez, 1998).

Según Morales & Gómez (2009) en sus definiciones conceptuales manifestaron que la motivación es una posibilidad que tienen los individuos para el logro de los objetivos proyectados y que fueron programados con antelación. Sin embargo, puede haber circunstancias que durante el desarrollo de alguna actividad puedan presentarse dificultades que puedan desviarse ante el fracaso, ante esta situación el individuo tiene la posibilidad de elegir de tener una mayor persistencia ante el obstáculo que se presentó y lograr el logro de las metas o si no hay necesidad de un logro personal no realice los esfuerzos que sean necesarios.

En el informe realizado por el Programa para la Evaluación Internacional de los Estudiantes (2019) realizado por el Instituto de Evaluación del Ámbito Educativo señaló que las dos terceras partes de los alumnos que tienen 15 años de edad, manifestaron estar satisfechos con su vida, lo que pone de manifiesto que existe un descenso global en la calidad de vida que

tienen los estudiantes con respecto a los años anteriores. De acuerdo a los estudios realizados se pudo comprobar que existe una relación entre la motivación que tienen los estudiantes y la satisfacción con la vida, lo que evidencia que una desmotivación puede ocasionar una desmotivación de los estudiantes dificultando los procesos de aprendizaje. Estas cifras proporcionadas en los estudios realizados resulto preocupante y demostraron que una falta de motivación perjudica los procesos de aprendizaje en el mundo, siendo importante realizar investigaciones muy profundas para implementar las estrategias que sean necesarias para hacer frente a esta problemática a nivel mundial.

En el ámbito nacional, según Vargas (2019), menciona que la falta de liderazgo origina que el personal de colaboradores presente ausencia en el cumplimiento de sus funciones, sumado que existen muchos colaboradores que no conocen cuáles son sus funciones demostrando una absoluta falta de liderazgo. Esta ausencia de liderazgo ocasiona que el personal de colaboradores no desarrolle sus capacidades profesionales de acuerdo al perfil para lo cual fueron contratados. Sin embargo, la problemática sigue creciendo demostrando que existen colaboradores que tampoco conocen sus funciones delegantes, pero aun así se sigue motivando al personal de colaboradores para que puedan desarrollarlos. Esta realidad es preocupante, la misma que es ocasionada por los continuos cambios o rotación de puestos que son objetos los colaboradores, porque no tienen el tiempo suficiente para adaptarse a los puestos que sin designados.

Según Lozada (2022), la falta de liderazgo es un problema constante que se vienen encontrando, por la falta de motivación hacia el personal de colaboradores al no brindarle los beneficios que le corresponden: así como las capacitaciones constantes para mejorar su desempeño profesional. Esta falta de empleo ocasiona una desmotivación porque las organizaciones no velan por los intereses de los colaboradores, aumentando un apego emocional. Por otro lado, los funcionarios tampoco tienen interés en cambiar de su centro laboral, porque, aunque no se sienten a gusto en su trabajo están obligados a mantenerse en ellos por la remuneración que perciben. Según Rivera & Cavazos (2015), existe una importancia fundamental entre una adecuada gestión y el liderazgo en los centros educativos, evidenciándose esto en las entrevistas que fueron realizadas, donde uno de los factores era el cambio para el trabajo en equipo. Donde, el trabajo en equipo o grupos de alumnos debidamente constituidos hace posible el desarrollo de un clima agradable, un ambiente adecuado para la ejecución de actividades educativas en beneficio de los centros educativos y sus integrantes.

El éxito en la vida académica de los estudiantes, está relacionada por capacidad que tienen los alumnos para desarrollar en un rendimiento adecuado que les pueda permitir elegir una profesión adecuada, respaldada por la motivación y los estilos de aprendizaje que experimenta cada estudiante durante su proceso de aprendizaje (Ruiz, 2005). Hay que mencionar, que los docentes cumplen un papel preponderante en los procesos de aprendizaje, porque son estos quienes guían a los estudiantes para el logro de sus objetivos, pero sin un plan adecuado que incentive y motive de manera positiva a los educandos, estos verán truncados sus aspiraciones personales y profesionales

En nuestra Escuela Militar, estar al frente de la institución debe ser una tarea muy compleja porque la formación integral de los cadetes demanda tiempo y dedicación, aún a la carencia de recursos tecnológicos dificulta los procesos de enseñanza. Esta carencia de herramientas tecnológicas, y/o demás artículos necesarios para una enseñanza de calidad, origina una desmotivación en los cadetes toda vez que mediante el acceso a fuente abierta de información pueden visualizar la enseñanza en otros centros militares de países vecinos donde ponen de manifiesto como debe ser los procesos de enseñanza aprendizaje de acuerdo a los estándares internacionales de los Ejércitos en el mundo. La dirección de la Escuela, espera que sus subordinados asuman sus responsabilidades por la cuales fueron contratados, sin embargo, estas responsabilidades en la Escuela, no son asumidas en su totalidad, ocasionando que el personal de subordinados no cumpla con sus funciones que se encuentran establecidas en los manuales correspondientes. Si tenemos en consideración que la razón principal de la Escuela Militar es la formación profesional de futuros oficiales conductores de hombres, es necesario que la instrucción que se brinda sea de calidad, condecentes altamente preparados para que puedan guiar los procesos de enseñanza. Sin embargo, durante una verificación y supervisión realizada por el departamento académico y educación de la Escuela, existe una falta de liderazgo en algunos docentes para la conducción de sus clases. Razón por la cual la dirección de la Escuela por intermedio de los jefes de departamento tiene como función principal realizar el seguimiento a las funciones que deben seguir los integrantes de la Escuela Militar para obtener los resultados positivos. Esta definición, de la falta de liderazgo para dirigir una organización fue descrita por Bravo (2015) quien manifestaba que la dirección de una institución constituye un aspecto muy complejo, que espera que todos los colaboradores asuman los cambios y ejerzan sus responsabilidades de acuerdo a los perfiles por los cuales fueron contratados y en el caso de la Escuela Militar por la que fueron cambiados de colocación.

Dentro de las posibles causas de una falta de liderazgo en la Escuela Militar podemos mencionar lo siguiente:

- Existe una desmotivación en los cadetes de 4to año porque no se le asignan responsabilidades propias de su grado para la conducción de los cadetes de año inferior.
- Debe de existir una mayor comunicación entre la dirección de la Escuela con los cadetes, a fin de que se encuentren informados en el proceso de toma de decisiones.
- Debe de haber una preocupación constante de la dirección de la Escuela en los procesos de enseñanza aprendizaje que son impartidas por los docentes. Existen docentes que no cumplen con el perfil para lo cual fueron contratados.

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación Espacial

El trabajo fue desarrollado en la Escuela Militar de Chorrillos ubicado en la Av Escuela Militar s/n distrito de Chorrillos provincia de Lima, departamento de Lima. La delimitación espacial constituye el espacio donde los investigadores realizaron el estudio de investigación.

1.2.2 Delimitación Temporal

Está definido por el tiempo que demandó el desarrollo del trabajo de investigación, el mismo que se programó durante los meses de Marzo a Noviembre del AF- 2025. Para lo cual tomaron en consideración la guía metodológica entregada por el departamento de investigación.

1.2.3. Delimitación Teórica.

Se tuvo en consideración las definiciones teóricas de las variables en estudio, las que permitieron que los investigadores puedan tener los conocimientos doctrinarios para profundizar en el tema en estudio. Se tuvo en consideración las variables: motivación y liderazgo.

Motivación: En la teoría motivacional de McClelland(1989) explica que la motivación implica un campo demasiado amplio y que se encuentra poco delimitado. Explora los factores claves que influyen en el comportamiento de los individuos, las cuales las clasifica en: necesidad de logro, de poder de afiliación y de evitación, es decir la motivación esta conceptualizada como la disposición de los empleados para realizar esfuerzos significativos hacia el logro de las metas organizacionales,

Liderazgo: Según Bass (1990): indica que el liderazgo es un proceso interactivo en el que los líderes y los subordinados colaboran juntos para alcanzar metas organizacionales a través de la influencia mutua. Los líderes no solo inspiran y motivan a sus seguidores, sino que también moldean las actitudes, valores y comportamientos de quienes los rodean. Este

proceso implica establecer una visión, comunicarla claramente, fomentar la colaboración y desarrollar las habilidades y capacidades de los demás para lograr resultados sostenibles

1.3 Formulación del Problema

1.3.1 Problema general

PG: ¿De qué manera la motivación se relaciona con el liderazgo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos”CFB”, 2025?

1.3.2 Problemas específicos

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

PE2: ¿De qué manera la motivación se relaciona con el liderazgo transaccional de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos,”CFB” 2025?

PE3: ¿De qué manera la motivación se relaciona con el liderazgo autocrático de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos,”CFB” 2025?

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo General

OG: Determinar si la motivación se relaciona con el liderazgo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, 2025

1.4.2 Objetivos Específicos

OE1: Determinar la relación que existe entre la motivación y el liderazgo transformacional de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos,”CFB” 2025

OE2: Determinar la relación que existe entre la motivación y el liderazgo transaccional de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos,”CFB” 2025

OE3: Determinar la relación que existe entre la motivación y el liderazgo autocrático de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos,”CFB” 2025

1.5 Justificación e importancia de la investigación

1.5.1 Justificación práctica

Los investigadores, mediante la investigación realizada, propondrán mejoras de solución relacionados con la motivación de los cadetes de 4to año; particularmente en el desarrollo de sus actividades administrativas y académicas. Con la investigación realizada se obtendrán las evidencias empíricas que permitan llegar a las conclusiones y recomendaciones importantes que permitan presentar alternativas de solución. El trabajo propondrá propuestas necesarias y viables que ayudaran a la solución de la realidad problemática para tomar las

mejores decisiones posibles; así como también las estrategias adecuadas que permitan la solución del problema en estudio. (Bernal, 2010)

1.5.2 Justificación teórica

La investigación facilitó el conocimiento de definiciones conceptuales relacionadas a las variables de estudio, que permitirán tener los conocimientos doctrinarios para que futuros investigadores puedan desarrollar temas similares. El trabajo de investigación permitirá que los investigadores puedan argumentar, analizar las teorías doctrinarias para que se pueda profundizar los conocimientos existentes a fin de que pueda servir como guía para futuras investigaciones (Sánchez (2018).

1.5.2 Importancia

El trabajo desarrollado es muy importante, porque está ligado al interés que tiene el cadete de aprender porque sin la participación directa o el interés que tenga el estudiante la participación del docente será casi nula. Por lo cual, cuanto más motivado se encuentren los cadetes, su aprendizaje será más beneficioso y significativo. Los factores motivacionales en los estudiantes desempeñan un papel preponderante en las organizaciones porque guían la conducta positiva de los alumnos ante los procesos de aprendizaje, donde la motivación contribuye sustancialmente a que desarrollen sus capacidades, habilidades para superar sus limitaciones personales y atender sus propios intereses.

1.6 Limitaciones de la investigación

Durante el desarrollo de la investigación, se encontraron limitaciones que obstaculizaron su avance sin embargo esta fue solucionada, para lo cual procederemos a mencionar las siguientes:

- No se dispone de acceso total a la información, constituyendo una barrera significativa en el avance de la información. Esto se debe porque la Escuela Militar no dispone de una biblioteca que tenga la información adecuada para la búsqueda de información, limitando el avance del mismo.
- No se dispone de fuentes de conexión a internet limitando el avance del trabajo de investigación.
- Los gastos económicos fueron asumidos por los investigadores, dificultando el avance del mismo.
- El tiempo limitado destinado para el proceso de aprendizaje, limita la extensión y profundidad, generalmente por las diversas actividades administrativas que se realizan.

- Las horas de estudio obligatorio en reiteradas veces no se realiza limitando que los investigadores puedan desarrollar el trabajo de acuerdo a la programación establecida.

CAPITULO II.

Marco teórico

2.1 Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Bermeo, (2022) en su trabajo de tesis de posgrado realizado en la Universidad Técnica de Ambato tuvo como objetivo: Determinar de qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral, metodología: Se realizó una investigación básica, con un enfoque cuantitativo mediante la recolección de datos numéricos, con un diseño no experimental y de corte transversal, la encuesta fue utilizada para la recolección de datos y como instrumento el cuestionario multifactorial en la cual luego del debido procesamiento de datos población y muestra: Con una muestra de 200 colaboradores, entre personal operativo y administrativo, resultados: Con los resultados obtenidos se puede determinar el grado de asociación entre las variables, así como también que el desempeño laboral tiene una tendencia de media a la baja. Se pudo comprobar en la investigación, que el aporte fundamental fue la literatura de los líderes en las organizaciones donde el 63.5% presenta un desempeño laboral positivo el 19.5% excelente y el 17% por debajo de los niveles de liderazgo dentro de la organización, conclusión: El investigador manifestó que de los resultados obtenidos del coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0.966 interpretándose que existe una correlación positiva alta y con el nivel de significancia obtenido menor a 0.005, aceptándose la H_1 y rechazando la H_0 .

El trabajo seleccionado, permite que se pueda tener conocimiento que el liderazgo transformacional promueve y orienta los cambios en las personas para el cumplimiento de sus obligaciones, el mismo que resulta beneficioso su aplicación en nuestra Escuela Militar.

Durán et, al (2022) en su trabajo de tesis de posgrado realizado en la Universidad Técnica de Ambato, tuvo como objetivo: Establecer la correlación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral. El liderazgo en las organizaciones es fundamental para adecuar y gestionar un desempeño eficiente de los colaboradores, al guiarlos adecuadamente al logro de sus objetivos personales y organizacionales, es el líder quien conduce, quien enseña quien dirige los destinos de las organizaciones para que tengan sostenibilidad y permanencia durante un tiempo prolongado, Metodología: El enfoque fue cuantitativo mediante la recolección de datos numéricos que fueron almacenados en una data para su posterior análisis estadístico, investigación básica porque el investigador consulto fuentes bibliográficas, documentos de estudio a fin de profundizar en el desarrollo del trabajo de investigación, alcance descriptivo correlacional porque el investigador busco la asociación

entre las variables, se efectuó un cuestionario con una escala de likert para poder representar en tablas y gráficos los correspondientes resultados direccionados. Asimismo, también se plasmó una guía entrevista para poder recabar la información de los especialistas población y muestra: Con una muestra de 98 colaboradores, resultados: En los resultados se obtuvo con respuesta a la primera variable que un 65.39% de los participantes respondieron en un nivel deficiente significa que dentro de la institución existe márgenes importantes donde falta por mejorar las relaciones interpersonales otro lado un 34.61% respondiendo a un nivel eficiente consideran que dentro de la organización se respeta las normas y reglamentos

Conclusión: Los investigadores manifiestan que las causas que originan un bajo desempeño laboral es la falta de capacitación a los colaboradores, la desmotivación y una actitud inapropiada de la alta dirección, que viene originando un clima laboral inadecuado.

El trabajo seleccionado como antecedente, permite poder aplicarlo a nuestro trabajo en consideración que los lideres transformacionales se preocupan por sus subordinados, y apelan constantemente a valores institucionales como la honestidad, la responsabilidad o el altruismo.

Ordoñez (2021) en su trabajo de maestría realizado en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, tuvo como Objetivo: Establecer la asociación entre el liderazgo y el rendimiento laboral en los catedráticos de una universidad pública de Santa Elena, 2021. Metodología: El enfoque fue cuantitativo porque el investigador realizo la recopilación de los datos numéricos, diseño no experimental y de corte transversal, se utilizó la encuesta para obtener información mediante el cuestionario elaborado y diseñado en forma clara y sencilla con una escala alternativa múltiple, para que los colaboradores respondan sin dificultad, población y muestra: Como muestra se tuvo a 135 educadores. Resultados: Los resultados obtenidos evidenciaron un incremento considerable en los márgenes, 47.5% que corresponde a un nivel regular respecto a la variable primera, 75% un nivel eficiente, conclusión: El investigador manifestó que el programa busca incrementar de manera correspondiente el uso directo de las habilidades dentro de la dirección, así como enfatizar en el rendimiento de cada uno de los educadores para poder estimular de manera correcta la consideración personalizada, el impacto debe ser de manera directa y sobre todo la motivación debe inspirar la transacción en referencia a los estudiantes.

El trabajo permite tener en consideración que la motivación es importante en las organizaciones el cual es aplicado a nuestro trabajo, porque implica motivar a los cadetes a que puedan hacer más de los que se espera de ellos, el mismo que acaba moviendo a todo el grupo del batallón de cadetes y a la propia sociedad.

Ajayi (2020) en su artículo científico publicado en la revista productos y servicios SSRN, tuvo como tema central: Investigar y describir los diferentes tipos de liderazgo que son aplicados en la industria del gas en Nigeria y el impacto que genera en el desempleo y la productividad de los colaboradores. Los diferentes estilos de liderazgo que son aplicados en la empresa afectan considerablemente la moral y la productividad de los empleados de la empresa. Se realizó una investigación fue básica, solamente con la finalidad de profundizar en el tema de estudio, mediante la búsqueda de documentación literaria para conocer la problemática reinante con definiciones teóricas y doctrinarias relacionados al tema en investigación, así como también el análisis documental de estudios referentes al tema. Población y muestra: Con una población de 450 colaboradores que fueron encuestados al azar que tenían una permanencia de 5 años trabajando en la empresa. El liderazgo es fundamental para que las organizaciones puedan sostenerse en el tiempo porque son los líderes quienes guían los destinos de las organizaciones, y si estás cuentan con líderes capaces de guiar y conducir eficientemente a sus colaboradores, las organizaciones podrán crecer económicamente y tener una mayor participación en las actividades económicas, resultados: Realizados los análisis correspondiste con valor Rho de Spearman de 0.896 interpretándose que existe una correlación positiva alta y con un valor de significancia menor al establecido 0.05. Conclusión: Se concluye que los estilos de liderazgo que son aplicados en la empresa de gas en Nigeria tienen un efecto significativo en la productividad de los colaboradores en Nigeria LNG Limited.

El trabajo seleccionado, es importante en nuestra investigación porque permite tener en consideración que los líderes ejercen una influencia positiva en el grupo humano, produciendo cambios en la visión que impulsa que los individuos dejen de lado sus ambiciones personales para buscar el colectivo.

Ordoñez et. Al (2020) en su artículo científico, publicado en la Universidad del Oriente tuvo como objetivo realizar una asociación entre el liderazgo directivo y el desempeño de los docentes en las instituciones educativas a nivel bachillerato en todo Ecuador y poder realizar un constructo teórico que permita desarrollar la eficiencia en una adecuada gestión institucional del estado para la obtención de una educación de calidad de acuerdo a estándares internacionales que se encuentran establecidos en la ley Orgánica de Educación Intercultural (LOEI) y el Ministerio de Educación. El liderazgo en los centros educativos tiene una amplia base de definiciones teóricas e impíricas que acredita de cierta manera el desempeño de los educadores en los centros educativos, para poder afrontar con éxito los cambios que se puedan producir por factores externos ajenos a la institución y como poder enfrentarlos. Estos factores

pueden ser las leyes y reglamentos que emite el estado para brindar una educación de calidad buscando la mejora continua, metodología: Utilizo un enfoque cualitativo mediante una narración detallada y subjetiva de los hechos , apoyados por la revisión documental de los aspectos netamente legales que rigen el funcionamiento de las instituciones educativas y el rol que debe cumplir los directores como líderes educativos los mismos que son los encargados de dirigir, guiar, controlar las diferentes actividades que son desarrolladas internamente, el cual permite determinar que existe una relación entre el liderazgo que ejerce el director con el nivel de desempeño de los docentes.

Conclusión, se puede manifestar que la legislación ecuatoriana en materia educativa, sitúa a las personas como el derecho ineludible que tienen para acceder a la educación y es un deber inexcusable del estado para proporcionar una educación de calidad que apueste por la mejora continua y permita contribuir a los objetivos y metas que el estado se viene planteando.

El trabajo seleccionado, permite tener en consideración que el líder directivo es aquel que emite disposiciones, claras precisas y concretas que deben ser de estricto cumplimiento en nuestra Escuela Militar, constituyendo la guía adecuada para el cumplimiento de sus funciones.

2.1.2 Antecedentes nacionales

Arroyo & Ramos (2023) en la investigación efectuada para optar el título de licenciada en psicología realizada en la Universidad Continental , tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre la motivación y un aprendizaje significativo en los estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima, 2022. Metodología: El estudio fue no experimental de corte transversal, las variables no se alteraron ni manipularon, es decir se estudiaron conforme se presentaban en la realidad, los alumnos fueron seleccionados aleatoriamente. Se utilizó un cuestionario con pruebas estandarizadas para medir las variables, motivación y aprendizaje. La población lo constituyó los alumnos de la facultad de psicología que fueron escogidos mediante el muestreo probabilístico aleatorio simple , la misma que permitió obtener la cantidad general. Durante la prueba realizada se pudo determinar que los estudiantes que recibieron una información adicional experimentaron un aumento considerable en la motivación y aprendizaje en relación con los estudiantes que no recibieron ninguna retroalimentación, resultados: Se obtuvo como resultado que la motivación influye decididamente en el aprendizaje significativo de los alumnos de la carrera de psicología de una universidad privada en Lima.

Conclusión, los investigadores concluyen que tanto el interés y esfuerzo que denotan los docentes académicos con los estudiantes de la carrera de psicología influyen en el aprendizaje significativo de los alumnos.

El trabajo seleccionado, permite tener en consideración que una adecuada motivación a los cadetes permite que se pueda lograr un mejor proceso de aprendizaje, el cual permite que se pueda cumplir con los objetivos impuestos por el departamento académico de la Escuela

Duran & Mamani (2022) en su trabajo de investigación para obtener el título de licenciado en administración, realizado en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, tuvo como objetivo: Los estilos de liderazgo se relacionan con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa maderera, Satipo 2022, metodología: La investigación realizada por los investigadores fue básica solamente se limitaron a buscar información de fuentes bibliográficas para poder conocer y profundizar en el tema, enfoque cuantitativo mediante una recolección numérica de datos, diseño no experimental y de corte transversal donde las variables no se alteraron ni modificaron y el estudio fue realizado en una sola unidad de tiempo. El liderazgo es fundamental para que las organizaciones puedan ser guiadas de acuerdo a valores éticos y morales, el trabajo en equipo, la cooperación y participación de las actividades con la finalidad de lograr los objetivos organizacionales. El líder es el que guía, dirige, coordina, enseña y está pendiente de lo relacionado con las actividades y tareas que se realizan en la empresa maderera, población y muestra: Se contó con una población y muestra de 80 colaboradores, la encuesta para recolección de datos numéricos y como instrumento el cuestionario con preguntas sencillas y precisas, para la valoración se utilizó la escala de Likert. Resultados: Los resultados obtenidos indican que: Los estilos de liderazgo y desempeño laboral se encuentran relacionados de manera positiva y moderada de acuerdo a los resultados obtenidos con el coeficiente de correlación de Spearman.

Conclusión, con el valor obtenido del coeficiente de correlación de Spearman de 0.550 interpretándose que existe una correlación positiva y moderada y con un nivel de significancia $(p) < 0.01$, siendo menor que < 0.05 se acepta la hipótesis de investigación y se rechazan las hipótesis nulas. Estos hallazgos encontrados por los investigadores son relevantes para que las empresas madereras tengan los conocimientos idóneos para incentivar y motivar un desarrollo profesional de sus colaboradores.

El trabajo seleccionado, permite que los investigadores puedan obtener los conocimientos necesarios para su aplicación en su tesis, al comprobar que el liderazgo es fundamental en el desempeño laboral de los trabajadores, aunque en nuestra investigación un liderazgo permitiera que se pueda cumplir con los procesos de aprendizaje de los cadetes de Infantería

Gutiérrez (2020) en su trabajo de tesis realizado en la Universidad Privada del Norte tuvo como objetivo: Determinar la relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en los

colaboradores de la institución educativa, metodología: El diseño fue no experimental y de corte transversal, nivel descriptivo correlacional porque se realiza una descripción específica y se busca la asociación entre las variables, para el procesamiento de la información el investigador utilizó la encuesta y el cuestionario con preguntas fáciles de responder de respuestas claras y precisas, se consideró 24 ítems en base a los indicadores determinados. Se contó con la participación de docentes validadores de reconocida trayectoria en el ámbito de la investigación, población y muestra: Con una población conformada por 150 colaboradores y una muestra representativa de 69 colaboradores del área administrativa de la institución educativa, resultados: De los resultados obtenidos en el análisis descriptivo e inferencial podemos manifestar que: El liderazgo se relaciona con el desempeño laboral.

Para concluir, el investigador mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman obtenido de $r = 0,904$ puede interpretarlo que existe una correlación positiva muy alta entre ambas variables, determinando que no son variables independientes y con un valor del nivel de significancia de <0.000 se puede interpretar que representa una relación significativa entre las variables en estudio.

Guillen (2020) en su tesis de pregrado realizado en la Universidad Científica del Sur, tuvo como objetivo: Determinar cómo influye el liderazgo en el desempeño laboral de los colaboradores de la compañía VASCOR, metodología: El enfoque utilizado por el investigador fue cuantitativo mediante la recolección de datos numéricos, con un diseño no experimental y de corte transversal, el investigador no modificó ni alteró las variables, solo se limitó a realizar un estudio conforme se presenta en el problema de estudio, alcance descriptivo correlacional. Se utilizó la muestra censal, la cual estuvo compuesta por los colaboradores de la entidad y para el procesamiento de datos se utilizó un cuestionario – escala tipo Likert. La población estuvo conformada por el personal de colaboradores de la empresa VASCOR entre personal operativo y administrativo y como muestra de estudio 30 colaboradores.

Resultados: Realizado el procesamiento de datos en la prueba de confiabilidad se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,80 para el liderazgo y un coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,93 para el desempeño laboral, ambos resultados permitieron determinar que existe una correlación positiva muy alta. El liderazgo en las instituciones educativas desempeña un papel preponderante toda vez que mediante las acciones realizadas por la dirección pueden lograrse avances significativos en todos los niveles desde los administrativos hasta los de la enseñanza propiamente dicha.

Conclusión, el investigador determinó que existe un vínculo entre las variables y con un valor Rho de Spearman de 0,619 se interpreta que existe una correlación positiva moderada

y con un valor del nivel de significancia ($p=,000 < \alpha=0,05$), manifestando que existe una relación de significancia entre las variables de estudio y se acepta la hipótesis de investigación.

El trabajo seleccionado, permite que los investigadores puedan tener los conocimientos necesarios en consideración a los resultados obtenidos, toda vez que la aplicación de un liderazgo transformacional en los cadetes, permitirá que los procesos de aprendizaje se desarrollen dentro de las normatividades impuestas por el departamento académico.

Martínez & Pérez (2020) en su artículo científico publicado en la revista de Investigación Educativa del Perú, tuvo como objetivo: Determinar el impacto que ocasiona las estrategias motivacionales para un aprendizaje significativo en los estudiantes del cuarto año de secundaria de los colegios privados de Lima, metodología: En este estudio experimental, porque las variables fueron manipuladas de acuerdo a los resultados que los investigadores tratan de demostrar con su estudio. La investigación fue básica, con un enfoque cuantitativa, nivel descriptivo correlacional, se utilizó la encuesta para procesar la información y el cuestionario como instrumento con preguntas fáciles de responder. Se utilizaron diversas pruebas para poder medir en forma efectiva el aprendizaje significativo a un grupo de estudiantes, realizándose además un análisis de varianza (ANOVA) comparando los resultados obtenidos entre los grupos de estudiantes.

La población en estudio fueron los alumnos del 4to año de secundaria de las diferentes instituciones educativas del cercado de y con una muestra representativa de la población de 150 alumnos seleccionados aleatoriamente en diferentes grupos de intervención. Cabe mencionar que los elementos de la muestra contienen las mismas propiedades y características de la población con la finalidad que los resultados obtenidos puedan ser generalizados o extrapolados a todo el universo de estudio

Conclusión, los investigadores manifiestan que existen diferencias en el proceso de aprendizaje de los alumnos, lo que sugiere que se implementen estrategias que sean motivacionales y puedan generar un ambiente saludable en un entorno educativo sano. Es importante que se desarrollen nuevos enfoques motivacionales en las aulas de clase con la finalidad de mejorar la enseñanza acorde con los estándares educativos de calidad.

El trabajo seleccionado, facilita a los investigadores que tengan los conocimientos necesarios en base a los resultados obtenidos que las estrategias motivacionales son fundamentales para un buen proceso de aprendizaje

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Motivación

Definición

La motivación laboral es crucial para mantener una actitud positiva en los empleados, permitiéndoles encontrar satisfacción en su trabajo. Esto, a su vez, ayuda a que el empleado cumpla con algunas de sus necesidades personales mientras contribuye a alcanzar ciertos objetivos empresariales. Según Peña & Villón (2018), la motivación esta conceptualizada como la interacción que se produce entre el individuo y el estímulo proporcionado por la organización, con el objetivo de incentivar a las personas para el logro de los objetivos y metas que permitan a las organizaciones tener una mayor sostenibilidad en el tiempo.

La motivación es fundamental porque permite que los estudiantes tengan los éxitos necesarios y sean capaces para poder enfrentarse a los fracasos que puedan obtener, pero en forma constructiva, pudiendo desenvolverse de la mejor manera en competencias donde pongan de manifiesto la voluntad por hacer las cosas de la mejor manera. Los individuos motivados son eficientes para la aprehensión de algo, confían en sí mismo son unas personas bastantes activas (Woolfolk, 1999).

La motivación, esta conceptualizada como la predisposición que tienen los individuos para la realización de actividades o tareas, la misma que implica realizarlo con eficiencia, para lograr los rendimientos esperados, de acuerdo a lo proyectado. El individuo en base a los resultados obtenidos durante su desarrollo profesional puede calificar si ha obtenido los éxitos adecuados (Manassero & Vázquez, 1998). Según Morales & Gómez (2009) definía que la motivación es la posibilidad que tienen los individuos para alcanzar los objetivos proyectados exitosamente, para lo cual hay motivaciones especiales que guían el accionar de las personas para lograr que todo salga de acuerdo a lo planeado. Pero durante este accionar hay situaciones que se presentan que pueden guiar a las personas hacia el fracaso, para lo cual el individuo debe elegir si tiene la necesidad de lograr la meta proyectada la misma que implica los esfuerzos necesarios o si la necesidad del logro no es tan importante puede que detenga cualquier esfuerzo que sea necesario para la consecución de la meta. Asimismo, en la motivación de las personas para el logro de sus metas proyectadas se basan en patrones que pueden ser: Las motivaciones atribucionales adaptativos y desadaptativos, donde pueden intervenir los factores motivacionales extrínsecos e intrínsecos que tiene cada individuo (Ruble, 1984).

Teorías seleccionadas

Teoría de las Expectativas de Vroom; . Según Robbins & Judge (2017)), esta teoría sugiere que las acciones de los empleados están impulsadas por la expectativa de alcanzar

metas y los beneficios asociados. En esencia, si los trabajadores esperan resultados positivos de su desempeño, su productividad aumentará debido a la motivación generada por la posibilidad de recibir recompensas. La motivación será mayor cuando la empresa satisfaga las necesidades del empleado a través de recompensas como reconocimientos o aumentos salariales. Se puede considerar tres relaciones claves:

- **La Relación esfuerzo-desempeño:** Se refiere a la conexión entre el esfuerzo que una persona invierte y el nivel de desempeño que alcanza. Para que esta relación sea efectiva, el empleado debe poseer las habilidades adecuadas y poder percibir que su la evaluación que se le realiza es objetiva y justa.
- **La Relación desempeño-recompensa:** Es la medida en que una persona cree que su desempeño resultará en la obtención de una recompensa deseada. Esta relación es relevante cuando el colaborador percibe que las recompensas son distribuidas de manera transparente y equitativa, sin favoritismos.
- **La Relación recompensas, metas personales:** Se refiere a la forma en que las recompensas ofrecidas por la organización satisfacen los objetivos personales del empleado y cuán atractivas son estas recompensas para él. Las metas personales son las que dirigen el comportamiento del individuo

En los centros de formación militar, se exige la utilización de estrategias necesarias para una adecuada motivación al personal, para complementar el desarrollo de su formación militar y puedan cumplir con éxito su desarrollo profesional una vez egresado de su casa de estudios. Dentro de las estrategias que utiliza, se puede podemos mencionar las visitas que realizan a centros culturales, instituciones armadas de otras escuelas a fin de que puedan interactuar con otros cadetes, viajes al extranjero a los cadetes que obtengan los primeros puestos, salidas extraordinarias por los logros alcanzados en las competencias deportivas. Lo que se requiere es que dentro de estas políticas motivadoras a los cadetes de cuarto año se les brinde una mayor responsabilidad ejecutar un liderazgo acentuado en los cadetes de año inferior a fin de contribuir en su proceso de aprendizaje mediante la casuística de haber permanecido mayor tiempo en la Escuela y haber disfrutado de otras vivencias propia de la vida militar.

Dimensiones

Según (Angeles, 2024) en sus definiciones sobre motivación en los estudiantes de los diferentes centros de educación, manifiesta que son estados de ánimo que conlleva a la realización de las diferentes actividades académicas con el firme convencimiento de lograr los niveles requeridos de aprendizaje. Los investigadores con la finalidad de poder tener los

conocimientos amplios que permitan poder dar solución a la realidad problemática. Dentro de las definiciones teóricas mencionadas, los investigadores tuvieron en consideración las siguientes dimensiones: Motivación intrínseca, motivación extrínseca y motivación regulatoria

2.2.1.1 Motivación intrínseca

La motivación intrínseca está definida como la motivación que tienen los individuos derivada de los intereses personales que tiene para lograr una satisfacción interna y el disfrute que tiene de realizar la actividad. Los individuos que tienen motivación intrínseca participan en las diferentes actividades porque tienen una sensación de gozo y placer, sin que hubiera la necesidad de recibir algunas compensaciones por los trabajos realizados (Deci & Ryan, 1985)

Esta motivación debe encontrarse directamente relacionada a la satisfacción de sus necesidades básicas del personal que experimenta en sus continuas actividades diarias, generalmente para el desarrollo de sus funciones, así como también, los reconocimientos que deben tener por los logros alcanzados en el cumplimiento de sus objetivos institucionales, generando una confianza en el personal de colaboradores y un sentimiento de lealtad con la organización.

2.2.1.2 Motivación extrínseca

La motivación extrínseca está relacionada con las recompensas que obtienen los individuos por la consecución de los objetivos propuestos, los reconocimientos por los logros obtenidos, los elogios o también pueden considerarse la evitación de los castigos por las faltas que fueron cometidas. Los individuos con motivación extrínseca realizan determinadas actividades con el firme convencimiento que recibirán algún beneficio externo que puede obtener. Si bien es cierto cada individuo es responsable por la realización de sus actos, los cuales deben ser reconocidos por los superiores inmediatos con la finalidad que sienta que es miembro de la organización y los logros profesionales son reconocidos, sin embargo, todo reconocimiento no implica necesariamente la entrega de dinero, el cual puede ser tomado como el pago por el cumplimiento de sus funciones (Deci & Ryan, 1985).

Esta motivación constituye factores claves para el desarrollo profesional y personal del personal de colaboradores, donde el reconocimiento y las recompensas fortalecen el desarrollo de sus actividades laborales como una forma de agradecer los logros alcanzados en el cumplimiento de sus funciones, la promoción en los ascensos son actividades motivadoras que fortalece la unidad, la camaradería en el personal, donde ven que son monitoreados constantemente por un mejor desarrollo profesional en beneficio de la institución. En las organizaciones modernas, las empresas que desean tener sostenibilidad y permanencia en el

tiempo dedican una parte de su presupuesto en capacitación y perfeccionamiento de su personal como una actividad de motivación, en el reconocimiento de sus logros alcanzados.

2..2.1.3 Motivación Regulatoria

Esta motivación se encuentra relacionada al cumplimiento de las directrices, reglamentos, normativas Esta forma de motivación está vinculada al acatamiento de normativas, reglamentos y obligaciones externas que deben ser de estricto cumplimiento. Las personas que se encuentran motivadas de forma regulatoria se comportan de acuerdo a las exigencias de las expectativas externas o por la necesidad de evitar consecuencias negativas o penalizaciones posteriores (Skinner, 1953).

Es decir, es el cumplimiento de las metas desafiantes que son sometidos los individuos para el cumplimiento de sus funciones, donde debe esforzarse por alcanzar el éxito deseado. Esta motivación obliga que los individuos tengan la capacidad de poder enfrentarse a los retos cada vez más cambiantes, donde en un mundo competitivo obliga que los individuos tengan que capacitarse y perfeccionarse continuamente a fin de logra desarrollar sus potencialidades. Está motivación, está relacionada con el deseo que tienen la personas de mejorar y potenciar su rendimiento personal, poder superar los obstáculos que s ele puedan presentar y demostrar su capacidad competitiva (McClelland, 1953).

Dentro de las motivaciones que podemos mencionar en las actividades regulatorias que son consecuencias del cumplimiento de las normas y directivas emanadas por las organizaciones, podemos mencionar los hábitos que son adquiridos en el desarrollo de sus actividades profesionales como consecuencia de las capacitaciones que son sometidos su personal, la cual conlleva al desarrollo de una mayor cantidad de destrezas habilidades innatas del proceso de aprendizaje desarrollando nuevos conocimientos.

2.2.2 Liderazgo

Definición

Según (Broncano et. al ,2021) manifiesta sobre como un mal o deficiente uso del liderazgo conlleva al mal desempeño de los colaboradores, puesto que los subordinados no están o se sienten tranquilos en el espacio laboral en el que se encuentran, debido que no tienen el valor para poder expresarse y dar sus opiniones hacia sus superiores, también hay un inexistente reconocimiento laboral por las tareas o funciones que se desempeña, y a esto se le puede agregar una manera incorrecta de dirección como el mal trato hacia el personal cuando no se realizan las tareas asignadas.

El liderazgo, es importante porque permite poder guiar y conducir para lograr un adecuado proceso de aprendizaje como parte de la formación académica en los estudiantes de

todos los niveles, dentro de su programación curricular, donde la implementación del curso de liderazgo facilitara que los jóvenes estudiantes demuestren su capacidad para poder resolver los conflictos que puedan presentarse durante su desarrollo profesional. En los centros de formación castrense el curso de liderazgo, toma vital importancia, porque la preparación exige el cumplimiento irrestricto de normas y disposiciones sin vulnerar el derecho de la persona, es en donde con una buena práctica de liderazgo se podrá tener un mayor autocontrol de las acciones a adoptar para el cumplimiento de las disposiciones emanadas del escalón superior.

Según Bass (1990): indica que, es un proceso interactivo en el que los líderes y subordinados trabajan juntos para alcanzar metas comunes a través de la influencia mutua. Los líderes no solo inspiran y motivan a sus seguidores, sino que también moldean las actitudes, valores y comportamientos de quienes los rodean. Este proceso implica establecer una visión, comunicarla claramente, fomentar la colaboración y desarrollar las habilidades y capacidades de los demás para lograr resultados sostenibles.

Según Northouse (2019): nos dice que es aquel proceso en la que el líder es quien impulsa a un grupo de personas para lograr objetivos en común. En este enfoque el liderazgo sobresale debido que para que funcione adecuadamente la relación que se tiene entre el líder y los seguidores debe ser altamente dinámica.

Teorías seleccionadas

Teoría del gran hombre: Esta teoría supone que los grandes líderes nacen con ciertas características propias, que son internas, como por ejemplo personas carismáticas, la confianza que demuestran en el cumplimiento de sus funciones, la inteligencia necesaria que le permite tomar las mejores decisiones que sean acertadas y oportunas, las habilidades sociales es decir la capacidad de poder interactuar en un grupo social. Es decir, esta teoría supone que el liderazgo es inherente en el ser humano, donde los grandes líderes nacen no se hacen. Se suele describir a estos líderes como personas con alto valor y heroísmo, personas míticas que han sido predestinados a ocupar una posición privilegiada dentro del grupo. El término de teoría del gran hombre, surge en el momento que el liderazgo solo estaba asociado a una cualidad netamente masculina. Así mismo, está asociada a un entorno puramente militar, donde los individuos muestran su valor y la capacidad para poder dirigir a un grupo humano en el cumplimiento de las misiones asignadas (Carlyle,1993).

Podemos establecer una gran semejanza entre la teoría el gran hombre de Napoleón y Shakespeare: Tanto Napoleón como Shakespeare son ejemplos emblemáticos a través de la historia como personales que perduran en el tiempo y son fuente de inspiración de

investigaciones. Napoleón, fue un líder militar Frances, gran estadística, estratega, conductor de grandes operaciones militares que marcaron un antes y después de Francia como país hegemónico en el mundo, siendo hasta en la actualidad una figura influyente en el mundo europeo. La habilidad innata que tenía para comandar sus Ejércitos, e implementar reformas políticas exitosas lo han convertido en un símbolo del liderazgo. Por otra parte, el escritor Shakespeare es muy arraigado su fama Enel contexto cultural, de grandes reformas para su época, con lecturas que marcaron la cultura de la época, influenciando en el arte de manera significativa. Carlyle manifestaba que la cultura de estas dos grandes épocas a través de la historia, son esenciales para para entender cómo se desarrolló la historia. Ambas figuras representan un liderazgo y como las características individuales de cada persona tienen un impacto duradero, destacando la importancia que tiene la teoría del gran hombre en una narración histórica.

Teorías de los rasgos: Esta teoría presenta gran similitud en algunos puntos determinados en la teoría del gran hombre, donde se supone que los individuos durante su proceso de transformación adoptan ciertas genéticas que lo hacen ser más adecuados para ejercer un liderazgo. Este enfoque se basa en la forma de ejercer el liderazgo que comparten grandes líderes durante la historia. Según Stogdill (1948), manifiesta que los líderes presentan ciertas características esenciales, que se encuentran asociados a la inteligencia que adquieren durante su proceso formativo, el dominio propio que tiene de si mismo, la capacidad de poder adaptarse a cambios inesperados, la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones y el control emocional como elemento básico para poder tener un dominio y control de sí mismo.

Dentro de la disciplina de la psicología, la teoría de los rasgos se encuentra relacionado al estudio de la personalidad del hombre es decir al comportamiento que tiene el individuo en una determinada sociedad. Los teóricos o estudiosos de la teoría de los rasgos, están interesados en patrones de comportamientos habituales de los individuos, en su forma de pensar y en las emociones que experimentan. Es decir, los rasgos son aspectos fundamentales de la personalidad de cada individuo que son perdurables a través del tiempo, las cuales difieren en los individuos porque algunas personas son más extrovertidas que otras, reaccionando en forma distinta frente a situaciones que pueden presentarse que afectan su estado de ánimo y/o comportamiento. En algunas teorías, los rasos son manifestaciones que algunas personas tienen y otras no tienen, pero en reiteradas ocasiones son manifestaciones que se presentan como la extraversion versus la introversión, donde cada persona se ocupa dentro del lugar que le corresponde en este espectro. La teoría de los rasgos manifiesta que algunos comportamientos son naturales y pueden dar una ventaja significativa en una posición de líder.

En la teoría de los rasgos se presentan dos enfoques para poder definirlos: Como causales internas en los propios individuos o como resúmenes que son puramente descriptivos, detallados de los rasgos como características propias de las personas en su modo de comportarse y hacer frente a situaciones que se puedan presentar. Dentro de la definición de los rasgos causales, estos influyen directamente en la forma de comportarse frente a cada situación que experimentan y como rasgos descriptivos como su nombre lo indica son descripciones de las acciones que se realizan que no tiene nada que ver con la causalidad.

Dimensiones:

Según Bass (1985) en sus definiciones conceptuales que fueron desarrolladas en su texto *Liderazgo y desempeño más allá de las expectativas* manifiesta que el liderazgo constituye un proceso interactivo donde los líderes y los seguidores trabajan juntos para alcanzar metas comunes a través de la influencia mutua, además distingue diferentes tipos de liderazgo, los cuales fueron tomados en consideración por el investigador para determinar las dimensiones de estudio: Liderazgo transformacional, liderazgo transaccional y liderazgo autocrítico.

2.2.2.1 Liderazgo transformacional

Está basado en la inspiración y motivación a los seguidores para lograr metas que trascienden sus intereses individuales. Según Bass & Avolio (1994) Agregó el liderazgo transformacional está integrado por cuatro aspectos cómo la influencia idealizada la que hace que el individuo pueda seguir de manera objetiva al líder; la motivación inspiradora es aquel conjunto de transmisiones y emociones que puedan brindar una confianza directa al individuo: La creación individual es aquella estimulación en el cual se ve reflejado la voluntad permanente; la estimulación intelectual es el aporte creativo y la solución a un conflicto utilizado por el pensamiento crítico y novedosa.

Para que se pueda dar un liderazgo transformacional en las organizaciones, es necesario que se dispongan de innovaciones tecnológicas las cuales permiten una mayor diversidad de formas de tomar conocimiento, los cuales constituyen factores claves del éxito en las organizaciones, donde dispongan de las facultades y los medios necesarios para que puedan ser creativos, tener al libertad de poder manifestar sus opiniones como consecuencia de los conocimientos adquiridos y establecer relaciones de empatía entre todos los miembros de la organización.

2.2.2.2 Liderazgo transaccional.

Se basa en intercambios entre el líder y los subordinados. Según (Bass, 1990) en su libro “*Improving organizational effectiveness through transformational leadership*” describe

este estilo como una relación en la que el líder recompensa o corrige a los seguidores según su desempeño. Este enfoque se centra en la supervisión, la organización y el cumplimiento de tareas. Los componentes clave del liderazgo transaccional incluyen:

- **Recompensas contingentes:** Tiene claros y recompensa a los seguidores cuando estos se alcanzan.

- **Gestión por excepción (activa):** El líder monitorea el desempeño de los seguidores e interviene solo cuando se desvían de los estándares esperados.

- **Gestión por excepción (pasiva):** El líder interviene solo después de que ocurren problemas o errores. Es aquel régimen donde se promueve el cumplimiento absoluto y sobre todo el logro directo y cada meta, a fin de poder verificar su organización y sobre todo prever el sistema de reglamentos y en el caso de que no cumpla de castigos. Está orientado al buen cumplimiento y orientación de manera motivada para aquellos que se sientan comprometidos con un objetivo.

Para que las organizaciones puedan desarrollarse eficientemente necesitan de una supervisión y verificación constante en el cumplimiento de sus funciones, la cual puede ser desarrollada mediante una planificación constante de los objetivos que pretenden ser alcanzados por las organizaciones. Deben asignársele los recursos estrictamente necesarios, el personal disponible y los tiempos adecuados que garanticen que se pueda cumplir con lo planeado. La comunicación asertiva es fundamental para garantizar que todos los miembros de las organizaciones se encuentren enterados de las disposiciones normativas emitidas por la dirección de las organizaciones haciendo hincapié que el incumplimiento llevaría a sanciones que sería motivadoras para el personal.

2.2.2.3. Liderazgo autocrático

En la década de 1930, el investigador, realizaron unos estudios con el tipo de liderazgo autocrático, donde fijaron que la colaboración en el poder, las decisiones, era común en un líder dominante y personal, con elogios y críticas. Dicho comportamiento mostró una resistencia no supervisada a una cotidianidad acarreó en la formación de grupos controvertidos, aunque aparentemente las tareas no parecían muy satisfechas el trabajo se desarrollaba solo ante la presencia física el líder y luego de culminar el taller los grupos expresaban sentimientos contrarios a ellos.

Hay que tener en consideración que en este tipo de liderazgo la jerarquía constituye un factor clave para el desarrollo de las organizaciones, los puestos no deben dejar de considerarse para que el personal de colaboradores sepa quien sus jefes inmediatos y no causar desordenes

por las ordenes inconclusas o veces cambiantes. Los procesos de toma de decisiones si bien es llevado a cabo por el líder de las organizaciones es necesario que estos sean consensuados a fin que el personal de las organizaciones se sienta comprometido o sientan que son escuchados, aunque sus opiniones en muchos de los casos no son tomados en consideración, es decir el personal de colaboradores deben tener claro cuál es la visión de la organización y el cumplimiento de los objetivos en el mediano y largo plazo.

2.3 Marco conceptual

- **Aprendizaje significativo:** Esta definido como los conocimientos recientemente adquiridos incorporados y relacionados con el conocimiento previo que tienen los individuos durante su etapa de formación académica, facilitando su comprensión y retención en un mediano y largo plazo (Atkinson, 1964)
- **Autoeficacia:** Esta la confianza que tienen los individuos para llevar adelante con éxito las actividades emprendidas para lograr los objetivos previstos aumentando la motivación hacia el logro de los resultados (Johnson & Smith, 2024)
- **Confianza:** Es la capacidad de generar un sentimiento de certeza que las actividades o acciones que está realizando permitirá que se cumplan con los objetivos en los plazos previstos. La confianza se adquiere cuando el individuo logra la aprehensión d ellos conocimientos necesarios (Bruner, 1960).
- **Destreza:** Habilidad que tiene un individuo en el desarrollo de sus actividades o tareas, las cuales ha adquirido como consecuencia de la práctica constante de una determinada actividad (Bruner, 1960)
- **Expectativas de Resultados:** Son las percepciones que tienen los individuos para el logro de las metas previstas al realizar acciones específicas, la cual puede afectar positivamente o negativamente para iniciar la actividad específica (Deci & Ryan ,1985)
- **Extrínseco:** Es la forma de motivación que tienen los individuos por los estímulos que son recibidos externamente como consecuencia de los logros alcanzados, estos estímulos comprenden las recompensas, castigos, reconocimientos, que son llevados a cabo para el logro de los objetivos que permite que los individuos puedan actuar en forma favorable o evitar la consecuencia de estos logros (Ausubel, 2002)
- **Hábitos:** Esta definido por la manifestación propia de los individuos que son adquiridos como consecuencia de algún proceso de aprendizaje o aprendido durante su formación personal en el desarrollo de sus emociones o conductas (Bruner, 1960)

- **Intereses personales:** Son acciones realizadas por los individuos para el logro de los objetivos deseados. Los intereses personales satisfacen las necesidades y expectativas que tiene los individuos para el logro de los resultados esperados (Bruner, 1960)
- **Intrínseco:** Esta definida como el interés que tiene os individuos por el logro de la actividad misma, donde la satisfacción intrínseca está relacionada con la consecución de la actividad misma, sin esperar alguna recompensa (Ausubel, 2000)
- **Metas de logro:** Son metas retadoras que los individuos toman en consideración para el logro de los objetivos, la misma la motivación y la dedicación que pongan de manifiesto los individuos para lograrla. Estas metas deben ser objeto de una planificación adecuada para lograrlas en los tiempos y plazos previstos (Biggs ,1999).
- **Motivación:** Esta definida como el impulso que tienen los individuos que tienen los individuos como resultado de los logros alcanzados, la misma que produce un sentimiento de satisfacción por alcanzar las metas y objetivos que puede proporcionar la energía necesaria para orientar el comportamiento necesario en forma proactiva para el logro deseado. (Ausubel, 1963)
- **Persistencia:** Es la habilidad que tiene los individuos para persistir en forma indeseable con el esfuerzo necesario y el compromiso para la consecución de los objetivos y metas establecidas, aun cuando la persona pueda enfrentarse a obstáculos a lo largo de los desafíos que se puedan enfrentar (Hidi & Renninger,2006)
- **Promoción:** Esta definido como los beneficios que pueden ser adquiridos por la realización de algún trabajo específico o por la adquisición de algún producto. Las promociones intensifican una mayor colaboración y motivación en ellos individuos para la realización de sus actividades o tareas (Johnson & Smith, 2024)
- **Recompensas e Incentivos:** Las motivaciones externas, son aquellos que se manifiestan mediante las recompensas que son entregadas a los individuos por la realización de alguna actividad que permiten el cumplimiento de los objetivos Estas recompensas sirven como efecto motivador de los individuos para el logro de los objetivos y metas organizacionales (Hernández ,2021).
- **Reconocimiento:** Esta definido como la valoración que tienen las persona por haber cumplido los objetivos de las organizaciones, dentro del tiempo asignado. (Johnson & Smith, 2024)
- **Retroalimentación:** Son procesos realizados por los individuos para el logro de las metas, teniendo en consideración conocimientos adquiridos por el personal propia de la

organización mediante el intercambio de ideas, conocimientos necesarios que faciliten el desarrollo de actividades. La retroalimentación es muy utilizada en las organizaciones porque permite que los colaboradores puedan adquirir os conocimientos necesarios del personal de la propia organización (Csikszentmihalyi, 1990)

- **Satisfacción:** Es el sentimiento de conformidad que siente o manifiesta el individuo en el cumplimiento de sus actividades o tareas laborales. Es el goce o placer por haber cumplido los objetivos dispuestos en una organización o acto personal realizado por las personas. (Ausubel, 2000)

Tabla 1*Cuadro de Operacionalización de las variables*

VARIABLES	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable Motivación	McClelland(1989) explica que la motivación implica un campo demasiado amplio y que se encuentra poco delimitado. Explora los factores claves que influyen en el comportamiento de los individuos, las cuales las clasifica en: Necesidad de logro, de poder de afiliación y de evitación, es decir la motivación esta conceptualizada como la disposición de los empleados para realizar esfuerzos significativos hacia el logro de las metas organizacionales,	La variable motivación es el resultado de la aplicación del cuestionario elaborado por las investigadoras adaptado al contexto de la investigación, con 12 Items para medir las dimensiones: Intrínseca, Motivación extrínseca y motivación regulatoria. Se aplicará una escala ordinal mediante encuestas estructuradas.	M. Intrínseca M. Extrínseca M. Regulatoria	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfacción • Logro alcanzado • Reconocimiento • Confianza • Recompensa • Elogio • Remuneración • Promoción • Hábitos • Destrezas • Habilidades • Aprendizaje • Innovación • Libertad • Creatividad • Empatía 	Ordinal Siempre=5 Casi siempre=4 A veces=3 Casi nunca=2 Nunca= 1
Variable Liderazgo	Bass (1990): indica que el liderazgo es un proceso interactivo en el que los líderes y los seguidores trabajan juntos para alcanzar metas comunes a través de la influencia mutua. Los líderes no solo inspiran y motivan a sus seguidores, sino que también moldean las actitudes, valores y comportamientos de quienes los rodean. Este proceso implica establecer una visión, comunicarla claramente, fomentar la colaboración y desarrollar las habilidades y capacidades de los demás para lograr resultados sostenibles	La variable liderazgo es el resultado de la aplicación del cuestionario elaborado por las investigadoras adaptado al contexto de la investigación, con 12 Items para medir las dimensiones: Liderazgo transformacional. Liderazgo transaccional y liderazgo autocrático Se aplicará una escala ordinal mediante encuestas estructuradas.	Liderazgo transformacional Liderazgo transaccional Liderazgo autocrático	<ul style="list-style-type: none"> • Supervisión • Planificación • Comunicación asertiva • Sanciones • Jerarquía • Responsable • Toma de decisiones rápida • Visión clara 	Ordinal Siempre=5 Casi siempre=4 A veces=3 Casi nunca=2 Nunca= 1

2.5 Formulación de Hipotesis

2.5.1 Hipotesis General

HG: La motivación se relaciona directa y significativamente con el liderazgo de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, 2025

2.5.2 Hipotesis Específicas

HE1: La motivación se relaciona directa y significativamente con el liderazgo transformacional de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, 2025

HE2: La motivación se relaciona directa y significativamente con el liderazgo transaccional de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, 2025

HE3: La motivación se relaciona directa y significativamente con el liderazgo autocrático de los cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, 2025

CAPITULO III.

Marco metodologico

3.1 Enfoque

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, mediante la recolección de datos numéricos continuos y procedimientos de mediciones estadísticas de las variables en estudio. El enfoque cuantitativo permite que los datos sean obtenidos de fuentes creíbles, el enfoque permite comprobar la influencia formulada en la hipótesis realizada el procesamiento de los datos en las herramientas estadísticas. Según Maldonado (2015) en su libro explica que la investigación cuantitativa, también conocida como la investigación científica se centra en la revisión, medición, verificación, experimentación, explicación y descripción del fenómeno al cual se le estudia.

- Se basa en deducción, iniciando en lo general para llegar a lo particular.
- Es objetiva, está fundamentada con situaciones reales.
- Su objetivo es obtener resultados concretos.
- Se enfoca en la autenticación de hipótesis o teorías existentes.
- Utiliza datos fácticos, sólidos y repetibles.

3.2. Tipo de investigación

La investigación básica, es muy común su uso en la comunidad científica, donde los estudiantes realizan la recopilación de fuentes de información para ampliar su bagaje cultural. Esta investigación permite que los investigadores profundicen en el tema de estudio y tengan los conocimientos necesarios para su análisis respectivo. Según Muntane (2010) la investigación básica, llamada también sustantiva o pura, se refiere a la búsqueda sistemática de conocimientos nuevos, novedosos de fuentes de información confiables, para conocer aspectos más de detalle relacionados a la situación problemática. En resumen, la investigación básica, realiza la búsqueda de los conocimientos acerca de la realidad de los hechos que forman parte del problema en estudio. Este análisis, permite que se contribuya a la sociedad cada vez más dinámica, cambiante, avanzada y poder responder de manera positiva a la humanidad.

3.3 Método de la investigación

Los métodos de investigación, son los diferentes modelos de procedimientos que se pueden emplear para realizar una investigación determinada, de acuerdo a las necesidades o la naturaleza del fenómeno que es objeto de estudio.

3.4 Alcance de la Investigación

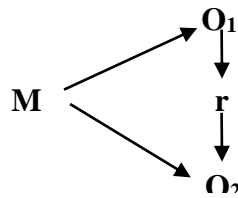
En el mundo científico, el alcance de una investigación se refiere a la unidad de análisis que forma parte de la situación problemática, se encuentra delimitada por la extensión o profundidad del trabajo investigativo. El análisis descriptivo- correlacional implica una descripción detallada de la situación problemática en forma sistemática, exhaustiva para conocer en profundidad los hechos. Es correlacional porque busca la asociación o correlación, es decir si una variable sufre alteraciones o modificaciones, cuál es el efecto que causa en la otra variable.

.. Según Maldonado (2015) en el alcance de una investigación, se busca establecer hasta qué punto las modificaciones en uno o más factores coinciden con las fluctuaciones en otro u otros factores. La presencia y magnitud de esta coincidencia generalmente se evalúa estadísticamente mediante coeficientes de correlación. Es importante tener en mente que esta coincidencia no implica necesariamente relaciones causales entre los valores, ya que estas se determinan mediante otros criterios adicionales a la coincidencia, que deben ser considerados.

3.5 Diseño de investigación

Los investigadores, plantearon el diseño no experimental, donde las variables que son estudiadas no sufren alteraciones, ni modificaciones por los investigadores. Estos, solamente se limitan a realizar observaciones, verificaciones para conocer en profundidad las conceptualizaciones teóricas y tener los elementos de juicio necesario para el entendimiento del tema de central. De corte transversal, porque la investigación fue efectuada en una sola unidad de tiempo, no ampliándose ni realizándose modificaciones en el tiempo establecido. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010) esta investigación tiene como objetivo realizar estudios sin la modificación o alteración de las variables y que pueden observarse fenómenos del entorno natural para proceder a analizarlos.

Donde:



M : Muestra

O1 : Motivacion.

O2 : Liderazgo.

r : Grado de asociacion.

3.6 Población, Muestra Unidad de estudio

3.6.1 Población.

La población, es el conjunto de individuos, fenómenos, componentes que se encuentran delimitadas en la misma área geográfica y comparten las mismas características y propiedades en común. Esta población constituye la totalidad de los fenómenos que se encuentran adscritos a una investigación. En los estudios científicos, la población y la muestra deben estar claramente definidas; quien o que, cuando y donde. Quien esta referido al contenido de la investigación, el texto argumentativo, mientras que dónde se refiere al alcance o profundidad de la investigación y cuando al tiempo que demanda la investigación. Según (Hernández & Fernández, 2018) la población en investigación, está definida por un conjunto de elementos, individuos, grupos de individuos, organizaciones que tiene propiedades y características comunes, agrupadas en una misma área o espacio geográfico que es motivo de estudio. Los investigadores, consideraron a 100 cadetes del cuarto año.

3.6.2 Muestra

La muestra esta contituida por un sub conjunto pequeño de personas, componentes que forman parte del total del universo de la poblacionn. Esta muestra debe contener las mismas propiedades y características de la poblaicon, con el fin que los resultados obtenidos puedan ser extrapolados al conjunto de la poblacion.

Según Hernandez y Fernandez (2018) para seleccionar una muestra se debe definir la unidad de análisis. También afirma que se debe ser preciso en el tema el cual se investiga,

así como los objetivos de la investigación, lo cual delimitará a la población que está siendo investigada y se generaliza los resultados obtenidos.

Se utilizó la siguiente fórmula para encontrar la muestra de una población:

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

$$n = \frac{(1.96)^2 * 0.5 * 0.5 * 100}{(0.05)^2 * 100 + (1.96)^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$N = 80$$

Dónde:

n: Tamaño de la muestra

p: Posibilidad de éxito

q: Posibilidad de error

Z: Nivel de confianza.

S: Desviación estándar

E: error máximo permitido

Realizado el análisis y reemplazando los valores en la fórmula, se obtuvo un valor de 80 Cadetes de Infantería.

3.6.3 Unidad de estudio

La unidad de estudio, en los trabajos de investigación está determinado por los componentes que forman parte de la situación problemática los mismos que pueden ser individuos, objetos, fenómenos que se encuentran delimitados en la misma área geográfica y comparten las mismas características y propiedades en común. La unidad de análisis, es un aspecto esencial a tener en consideración porque el trabajo de investigación gira en torno alrededor de realizarse la investigación.

Según (Hurtado, 2000), en investigación, la unidad de análisis está definida como el contexto o universo donde se llevará a cabo una investigación, esta unidad de estudio debe contener a los individuos, fenómenos, objetos que serán objeto de análisis detallado, exhaustivo y profundo de la situación problemática. Los cadetes de 4to año de

Infantería fueron considerados como unidad de estudio, quienes en forma proactiva manifestaron su interés en formar parte del proceso investigativo, con la finalidad de dar solución a la situación problemática.

3.7 Técnica e Instrumento para la recolección de datos

3.7.1 Técnica de recolección de datos

Los investigadores utilizaron la encuesta, que es una técnica de uso común utilizada por los estudiantes para el procesamiento de la información. Según Díaz (2005) la encuesta es una búsqueda sistemática de información, las cuales son almacenadas para su posterior análisis e interpretación por las herramientas estadísticas. En el mundo de la investigación científica y en todos los trabajos de investigación de los diferentes programas o áreas académicas, el cuestionario es un instrumento muy utilizado para recolectar información para que sean procesados y analizados.

En resumen, un cuestionario es una técnica de uso común que es utilizada para recolectar datos cuantitativos que pueden adoptar la forma de interrogantes en un orden establecido por el investigador. Este instrumento de estudio se encuentra conformado por preguntas típicas y una mezcla de preguntas cerradas, (concretas, claras y específicas, con opción múltiple) y abiertas de desarrollo (más subjetivas, de narración profunda). Esta herramienta estadística, es utilizada con fines investigativos que pueden ser cualitativos como cuantitativos.

3.7.2 Instrumento de recolección de datos

En la comunidad científica, el cuestionario es un instrumento de medición que permite que se puedan recolectar los datos de las interrogantes que se formulan a la muestra de la población. Este instrumento fue diseñado con 24 preguntas cerradas elaboradas en forma clara y sencilla para evitar confusiones o malas interpretaciones por parte de los encuestados y puedan resolver las preguntas en los plazos previstos. Las preguntas cerradas responden a interrogantes con respuestas cortas y limitadas. El investigador a través de las respuestas obtiene respuestas afirmativas o negativas, verdadero o falso. Las preguntas cerradas son muy usadas en evaluaciones académicas, encuestas a los estudiantes y entrevistas laborales. Podemos mencionar por ejemplo ¿Quieres tomar un café? / ¿Son ellos tus padres? En las interrogantes fueron diseñadas con los indicadores de las dimensiones, estos indicadores son elementos de control.

A cada pregunta del cuestionario se le dio una valoración ascendente del 1 al 5 de la escala de likert:

Tabla 2

Diagrama de Likert

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

Nota: Escaladesarrollada en 1932 por el sociólogo Rensis Likert

Para la asignación de los valores correspondientes a cada pregunta se utilizó la baremación, la misma que consiste en un sistema de medición utilizada para la evaluación, calificación que hacen cada uno de los encuestados de acuerdo a su criterio. Este baremación , es muy utilizada en la comunidad científica, donde se asigna rangos, puntajes que permitan determinar el desempeño , habilidades, destrezas, competencias de las personas, fenómenos que tengan las mismas características y propiedades.

Tabla 3

Baremación

Variable / Dimensión	Escala de calificación (Nivel)	Puntaje	
V1: Motivación	Bajo	12	< 27
	Medio	28	< 43
	Alto	44	< 60
D1: M. Intrínseca	Bajo	4	< 8
	Medio	9	< 14
	Alto	15	< 20
D2: M. Extrínseca	Bajo	4	< 8
	Medio	9	< 14
	Alto	15	< 20
D3: M. Regulatoria	Bajo	4	< 8
	Medio	9	< 14
	Alto	15	< 20
V2: Liderazgo	Bajo	12	< 27
	Medio	28	< 43
	Alto	44	< 60
D1: Liderazgo transformacional	Bajo	4	< 8
	Medio	9	< 14
	Alto	15	< 20
D2: Liderazgo transaccional	Bajo	4	< 8
	Medio	9	< 14

	Alto	15	<	20
D3: Liderazgo autocrático	Bajo	4	<	8
	Medio	9	<	14
	Alto	15	<	20

3.7.3 Validez y confiabilidad de los instrumentos de medición

3.7.3.1 Validez del Instrumento:

Fueron aprobados por expertos en metodología que analizarán su pertinencia, claridad y opinarán sobre la idoneidad de los instrumentos. Esta validez, esta referida al el comportamiento que muestran los individuos durante un tes es el mismo comportamiento habitual en situaicones similares; en la validez de un instrumento deben tenerse en consideracion diversos aspectos: Capacidad para diagnosticar la conducta de las personas , sensibilidad de los investigadores para detectar el objetivo, seguridad en la toma de desiciones y la utilidad del instrumento (Martínez, 1981, citado en Fernández-Ballesteros, 2014).

La validez, esta definida como la cualidad en que es medido un instrumento con tal grado de exactitud del constructo o las variables en estudio, tanto en el significado , la adecuacion la utilidad de las interpretaciones realizadas en base a las puntuaiicones que se obtuvieron. (Chiner, 2011). La validacion de un test, conlleva a la reunioón de las evidencias necesarias que permitan que se pueda apoyar las interpretaciones de los resultados obtenidos y evitar los sesgos que puedan desacreditar el estudio realizado (Villasis et al., 2018).

Tabla 4

Validación de Expertos

Nro	Apellidos y nombres	Nota
1	Dr. Hurtado Noriega Carlos	93
2	Dr. Galindo Heredia José Antonio	92
3	Dr. García Huamantumba Camilo	93
TOTAL		92.6

Nota: Elaboración Propia

3.7.3.2 Confiabilidad del Instrumento

El Alfa de Cronbach, es una herramienta de medición que permite evaluar la fiabilidad de un conjunto de interrogantes o preguntas de un cuestionario diseñado por los investigadores. Es decir, el alfa de Cronbach ayuda a medir si las interrogantes son consistentes se encuentran relacionadas entre si, dentro de una escala de medición. En resumen, al alfa de Cronbach, permite que sean evaluados la consistencia interna del instrumento, a través de las preguntas del cuestionario. Si los Ítems se encuentran relacionados y miden el mismo constructo, se puede obtener un alto grado del alfa de Cronbach, indicando que existe una alta confiabilidad del instrumento., porque los datos se acercan a la unidad

Según (Hernández & Fernández, 2018) en la comunidad científica el alfa de Cronbach, es una medida de consistencia interna, muy usada por los estudiantes, para determinar la correlación que existe entre las preguntas del cuestionario. Si estas preguntas tienen el mismo concepto o idea, el alfa de Cronbach será alto, pero sin las interrogantes del cuestionario son inconsistentes el alfa de Cronbach será bajo.

Para la validacion de los resultados obtenidos se tuvo en consideración la escaña siguiente:

- No es confiables -1 a 0
- Baja confiabilidad 0.01 a 0.49
- Moderado 0.5 a 0,75
- Fuerte confiabilidad 0.76 a 0.89
- Alta confiabilidad 09 a 1

En donde:

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

Tabla 5

Estadísticas de fiabilidad: Variable Motivación

Alfa de Cronbach		
escala	.839	12

Nota: Fuente alfa de Cronbach

Realizado el procesamiento de la informacio, se obtuvo un resultado de 0.839 intrepretandose que existe un alta confiabilidad en el instrumento.

Tabla 6

Estadísticas de fiabilidad: Variable Liderazgo

Alfa de Cronbach		
escala	.922	12

Nota: Fuente alfa de Cronbach

Realizado el procesamiento de la informacio, se obtuvo un resultado de 0.922 intrepretandose que existe un alta confiabilidad en el instrumento.

3.8. Procesamiento y método de análisis de datos

3.8.1. Técnica para el procesamiento de datos

Las técnicas utilizadas para el procesamiento de los datos, son realizadas por medio de las herramientas estadística y programas informáticos que permiten que las informaciones recolectadas puedan ser procesadas, analizadas e interpretadas. Primero se procesa y analiza los datos de la muestra recogida del personal de la muestra, que es la parte central, medular de la investigación y posteriormente los datos fueron almacenados en Excel. Los datos almacenados fueron procesados, tabulados, analizados y graficados mediante el Jamovi, que es un programa de fácil uso y manipulación sencilla, que fue descargado gratis del internet (Análisis inferencial y descriptivo). El Jamovi, permite que los datos recolectados sean procesados y analizados para determinar la correlación que existe entre las variables, además su traducción al inglés y castellano facilita que los estudiantes puedan realizar los procesamientos sin dificultad.

3.8.2. Método de análisis de datos

3.8.2.1 Análisis descriptivo

En los estudios de investigación, el análisis descriptivo es de uso común, por cuanto permite que se detalle en forma clara y precisa aspectos de detalle de la situación problemática, mediante el cual los investigadores pueden profundizar en el tema central, permitiendo conocer como se manifiesta los hechos a través de las variables en estudio. Las informaciones obtenidas para realizar el análisis descriptivo, son recolectadas de fuentes creíbles y fidedignas de la muestra de la población. En el análisis

descriptivo se obtiene información relevante y útil para los investigadores, las mismas que son obtenidas de fuentes creíbles, fidedignas no permitiendo que se cometan errores por una mala recolección de los datos. Se elaborarán tablas y gráficos, como histogramas y diagramas, para presentar de manera visual la frecuencia, porcentajes y distribución de las variables en el conjunto de datos recolectados, que permitan al investigador tener un conocimiento real de la situación problemática a través de sus variables de estudio, sentando así las bases para realizar los análisis estadísticos correspondientes, en la prueba de las hipótesis de estudio.

3.8.2.2. Prueba de normalidad

Es una herramienta estadística, muy usada en la comunidad científica porque permite comprobar si los datos numéricos que fueron recolectados siguen una distribución de frecuencia normal. La prueba de normalidad, es importante porque en los trabajos de investigación se parte del supuesto que los datos numéricos recolectados siguen una distribución de frecuencia normal y si los datos no siguen una distribución de frecuencia normal, los resultados obtenidos pueden ser incorrectos o inadecuados:

.Se utilizó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, que es una prueba de ajuste, es decir si las puntuaciones que fueron obtenidas de la muestra de la población siguen una distribución normal. Es decir, mide el grado de consistencia interna que existe entre la distribución normal de los datos.

3.8.2.3 Análisis Inferencial (Prueba de hipótesis)

El análisis inferencial, es realizado para probar o contrastar las hipótesis planteadas y determinar el impacto que tienen los estilos de liderazgo en la motivación en los cadetes de infantería. Los investigadores realizaron la prueba de normalidad (prueba de Shapiro-Wilk) para determinar si la distribución de los datos siguen una distribución normal. De los resultados obtenidos, se seleccionarán las pruebas estadísticas apropiadas, paramétricas o no paramétricas, mediante los coeficientes de correlación Rho de Pearson o Spearman, determinar el grado de asociación entre las variables de estudio. Además, se aplicarán pruebas de regresión lineal para determinar el grado de influencia de las estrategias de aprendizaje que utilizan los docentes para mejorar el rendimiento académico de los cadetes. Un nivel de significancia del 5% ($\alpha = 0.05$) se establecerá para todas las pruebas estadísticas, y los resultados se interpretarán para aceptar o rechazar las hipótesis de investigación.

En resumen, mediante el análisis inferencial los resultados obtenidos de la muestra de la población se pueda extrapolar o generalizar los resultados a toda el universo de estudio, ahorrando gastos de movilidad, transporte y asesoramientos.

3.9.Aspectos éticos

Los investigadores fueron transparentes y honestos en la realización del trabajo de investigación. En todo momento se respetó el derecho de los autores, para evitar cometer el delito de plagio o apropiación, es por ese motivo que se citó y se hizo referencia a los autores. Además, se siguen los reglamentos estrictamente dados por la Escuela Militar de Chorrillos, los parámetros encomendados por el profesor y su originalidad a través del Turnitin, lo que puede ser usado para futuras investigaciones. Los aspectos éticos más importantes que se tuvo en consideración fueron los siguientes:

- **Respeto por la autoría:** Se tuvo en consideración los autores que fueron consultados en las diferentes fuentes bibliográficas considerados en el trabajo de investigación. Todos los autores citados fueron consignados en las referencias bibliográficas.

- **Respeto con la muestra de la población:** Los encuestados gozaron de todo el respeto en la recolección de la información

- **Consentimiento de la información.** Se tuvo en consideración el consentimiento de la muestra de la investigación, los cuales fueron advertidos de los riesgos que implica todo trabajo de investigación; así mismo se les comunicó los objetivos que los investigadores persiguen en el trabajo investigativo.

- **Divulgación de los datos procesados:** Los datos obtenidos serán utilizados solamente con fines de instrucción, no realizándose ninguna divulgación con fines personales o profesionales.

CAPITULO IV.

Resultados

4.1 Análisis Descriptivo

OG: Determinar la relación que existe entre la Motivación y el Liderazgo de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos"CFB", 2025

Tabla 6

Motivacion y liderazgo

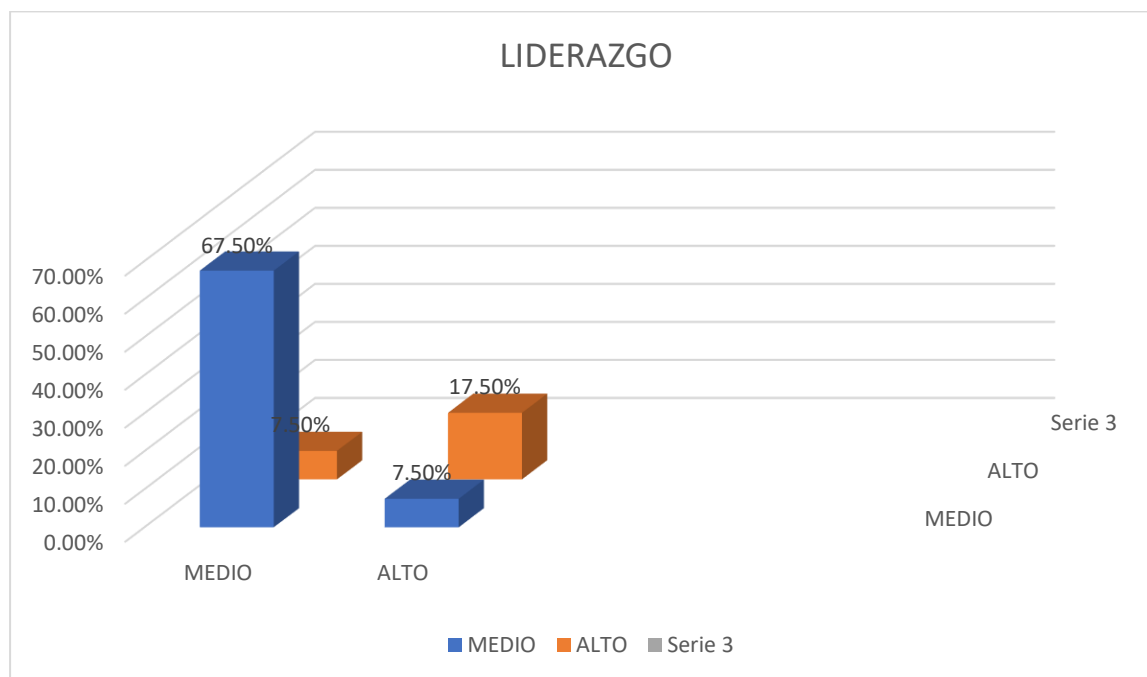
MOTIVACION		LIDERAZGO		
		Medio	Alto	Total
Medio	Cadetes	54	6	60
	% del total	67.5%	7.5%	75.0%
Alto	Cadetes	6	14	20
	% del total	7.5%	17.5%	25.0%
Total	Cadetes	60	20	80
	% del total	75.0%	25.0%	100.0%

Nota: Para el procesamiento de los datos de la variable motivación y liderazgo se tuvo en consideración una escala de: 1) Medio, 2) Alto

Realizado el procesamiento de la tabla cruzada entre la variable motivación y liderazgo , en un porcentaje promedio del 67.5 % de los cadetes de Infantería quienes manifestaron que la motivación se encuentra relacionada con el liderazgo , los cuales constituyen dos engranajes fundamentales en el desarrollo profesional y personal de los cadetes, ambos conceptos aunque de significado diferentes se encuentran relacionados, porque un líder no solo guía y dirige a los demás sino también debe inspirar confianza en su entorno para lograr los objetivos comunes, en un porcentaje alto del 17.5 %de los cadetes de Infantería manifestaron que la motivación es fundamental en el liderazgo toda vez que esta no es en forma espontánea, sino como resultado de una comunicación efectiva que debe existir entre todos los cadetes y el entorno que valore el esfuerzo denodado y la creatividad puesta de manifiesto. Los líderes que puedan entender estas necesidades transforman los desafíos que se presentan en oportunidades, convirtiendo por consiguiente a la motivación como una fuerza inspiradora del cambio y un crecimiento grupal.

. Figura 1

Motivación y liderazgo



Objetivo específico 1

Determinar la relación que existe entre la Motivación y el Liderazgo transformacional de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, “CFB”2025

Tabla 7.

Motivación y liderazgo transformacional

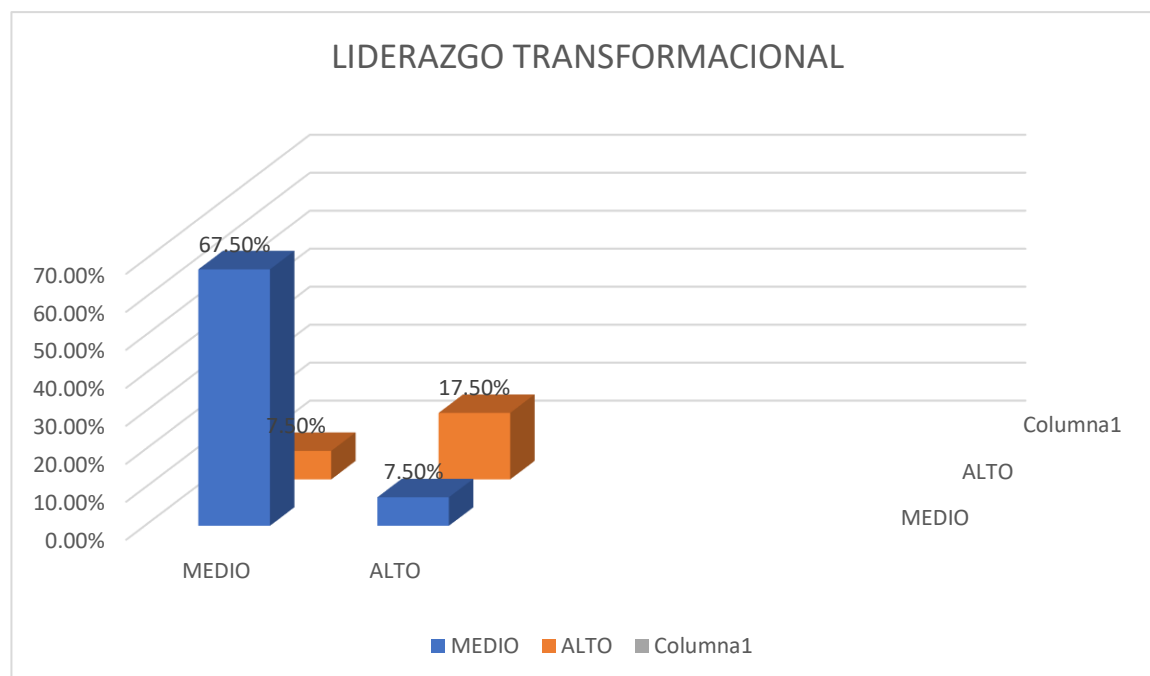
MOTIVACION		L.TRANSFORMACIONAL		
		Medio	Alto	Total
Medio	Cadetes	54	6	60
	% del total	67.5%	7.5%	75.0%
Alto	Cadetes	6	14	20
	% del total	7.5%	17.5%	25.0%
Total	Cadetes	60	20	80
	% del total	75.0%	25.0%	100.0%

Nota. Para el procesamiento de la variable motivación y la dimensión liderazgo transformacional se tuvo en consideración una escala de: 1)Medio, 3) Alto

Procesada la tabla cruzada entre la variable motivación y la dimensión liderazgo transformacional, en un porcentaje promedio del 67.5% que los cadetes de Infantería manifestaron que la motivación se encuentra relacionada con el liderazgo transformacional que es una forma que tienen los líderes de motivar a los cadetes que alcancen sus logros los que normalmente superan a lo que se espera de ellos durante su formación académica, es decir los líderes se comprometen y crean una conexión elevando el nivel de motivación moralidad de los líderes y los cadetes, en un porcentaje alto del 17.54% los cadetes de Infantería manifestaron que la motivación es un factor fundamental a tener en consideración en el liderazgo, porque logra una transformación positiva en los cadetes y en la Escuela, particularmente en los valores, ética, emociones, para el cumplimiento de los objetivos, generalmente a largo plazo. Este tipo de liderazgo es muy enriquecedor porque proporciona una empatía, ayuda y apoyo a los cadetes para desarrollar su potencial en beneficio de su desarrollo profesional y personal.

Figura 2.

Motivación y liderazgo transformacional



Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre la Motivación y el Liderazgo transaccional de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos,” CFB” 2025

Tabla 8

Motivación y liderazgo transaccional

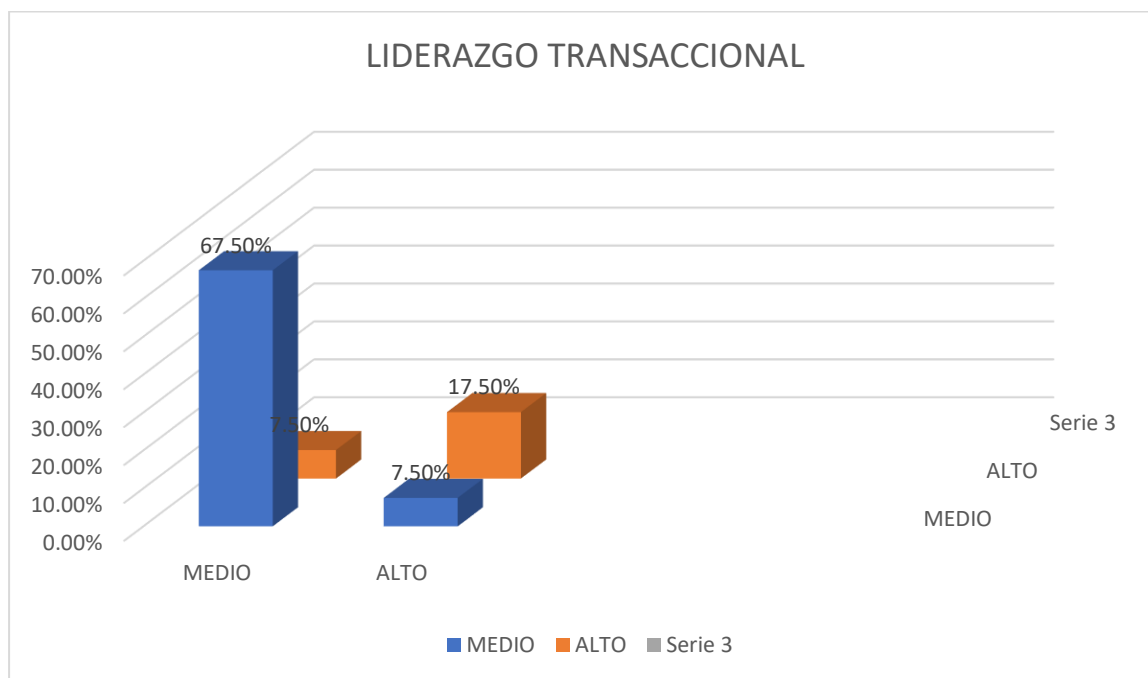
		L.TRANSACCIONAL		
MOTIVACION		Medio	Alto	Total
Medio	Cadetes	54	6	60
	% del total	67.5%	7.5%	75.0%
Alto	Cadetes	6	14	20
	% del total	7.5%	17.5%	25.0%
Total	Cadetes	60	20	80
	% del total	75.0%	25.0%	100.0%

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

Procesada la tabla cruzada entre la variable motivación y la dimensión liderazgo transaccional, en un porcentaje medio del 67.5% que los cadetes de Infantería manifestaron que la motivación se encuentra relacionada con el liderazgo transaccional porque motiva a los cadetes al cumplimiento de sus objetivos en beneficio personal y de la Escuela, en este liderazgo, los líderes pueden intercambiar recompensa que pueden obtener por las actividades o tareas realizadas que han permitido que la Escuela logre sus metas y objetivos en los plazos y tiempos previstos; así como también las sanciones cuando sean necesarias por el incumplimiento de las disposiciones normativas.

En un porcentaje alto del 17.5% los cadetes de Infantería manifestaron que la motivación es un aspecto importante que debe tenerse en consideración. Se porque a través de ellas se puede lograr el cumplimiento de los objetivos de la Escuela, siempre mediante una adecuada supervisión y control en el cumplimiento de sus actividades y el desempeño de cada uno de los cadetes. En esta forma de liderazgo se establecen en forma clara y precisa los castigos, recompensas, beneficios de acuerdo a sus responsabilidades y metas que deben ser cumplidas en los plazos y fechas previstas.

Cabe mencionar que este tipo de liderazgo es importante porque fomenta el trabajo en equipo, donde los miembros de los grupos de trabajo son recompensados por los logros alcanzados, así como también pueden ser sancionados por el incumplimiento de sus funciones. Cabe mencionar que el trabajo en equipo involucra la participación de todos los miembros de una organización que han sido seleccionados de acuerdo a sus cualidades personales y profesionales para el logro de los objetivos institucionales.

Figura 3.*Motivación y liderazgo transaccional***Objetivo específico 3**

Determinar la relación que existe entre la Motivación y el Liderazgo autocrítico de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, "CFB" 2025

Tabla 9*Motivación y liderazgo autocrático*

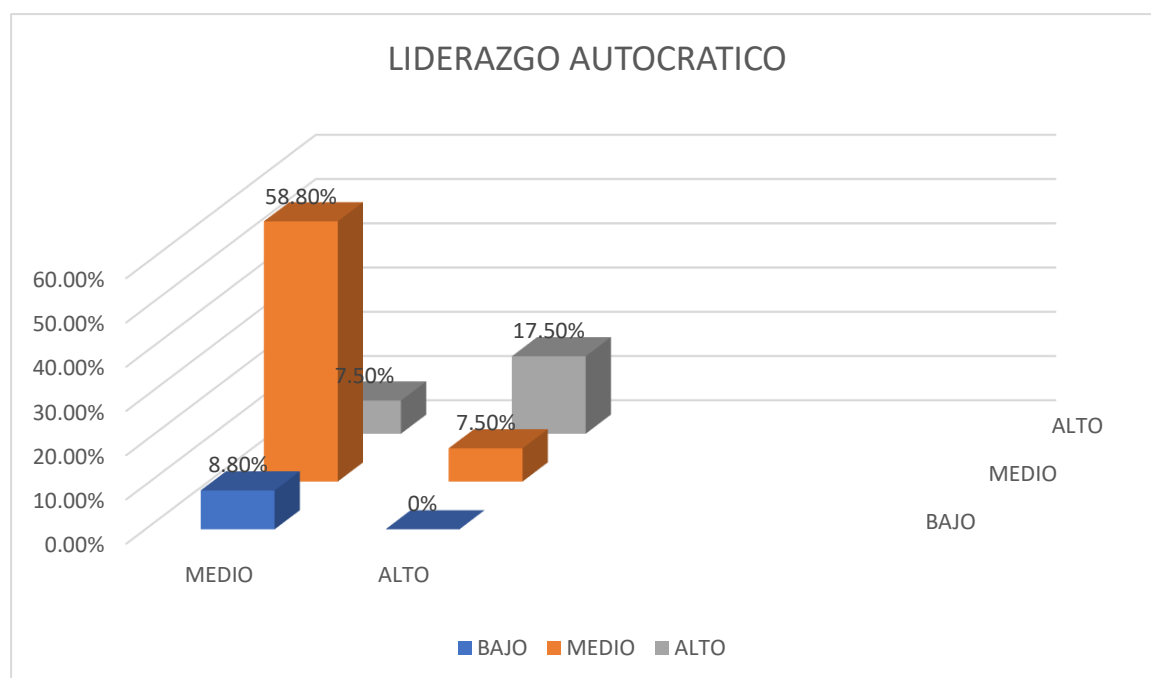
MOTIVACION		L.AUTOCRATICO			
		Bajo	Medio	Alto	Total
Medio	Cadetes	7	47	6	60
	% del total	8.8%	58.8%	7.5%	75.0%
Alto	Cadetes	0	6	14	20
	% del total	0.0%	7.5%	17.5%	25.0%
Total	Cadetes	7	53	20	80
	% del total	8.8%	66.3%	25.0%	100.0%

Nota. Para el procesamiento de los datos de la variable motivación y la dimensión liderazgo autocrático se consideró una escala de 1) Bajo 2) Medio, 3) Alto

Realizado el procesamiento de la tabla cruzada de la variable motivación y la dimensión liderazgo autocrático, en un porcentaje bajo del 8.8% donde los cadetes de Infantería manifestaron que el liderazgo autocrático no se encuentra relacionada con la motivación que deben tener los cadetes durante su etapa de formación militar, en un porcentaje promedio del 58.8% los cadetes de manifestaron que en la Escuela existe un liderazgo autocrático, porque el líder es el que toma las decisiones no necesitando el aporte o ideas de los demás cadetes, asumiendo el total de las responsabilidades que pueda ocasionar las decisiones adoptadas por el líder., en un porcentaje alto del 10.2% los cadetes manifestaron que el liderazgo autocrático en la Escuela demuestra un enfoque autoritario, controlador, imponiendo su voluntad frente a lo demás cadetes y/o miembros de los grupos de trabajo, generando una falta de participación activa de los cadetes y motivación d ellos miembros d ellos grupos de trabajo ..

Figura 4

Motivación y liderazgo autocrático



Prueba de normalidad:

Para el análisis estadístico, los investigadores utilizaron el Shapiro wilk con una población conformada por 80 cadetes. La prueba de normalidad, indica si los datos que son procesados tienen una distribución normal. La misma que se presenta en forma de campana y su utilización es muy común en los trabajos de investigación. Y permite poder determinar si los datos procesados siguen una distribución normal, porque puede llevar a errores de sesgo al considerar como normal la distribución, pudiendo llevar a errores estadísticos por una suposición de datos.

Los investigadores tuvieron en consideración las siguientes consideraciones estadísticas:

H₁: El valor obtenido de $p_v > 0.05$. Distribución normal

H₀: El valor obtenido de $p_v < 0.05$. Distribución no normal

El valor del nivel de significancia: $p_v = 0.05$

Tabla 10.

Prueba de normalidad

	L.TRANSFORMACIONAL	L.TRANSACCIONAL	L.AUTOCRATICO	MOTIVACION	LIDERAZGO
N	80	80	80	80	80
Perdidos	0	0	0	0	0
W de Shapiro-Wilk	0.927	0.947	0.927	0.930	0.957
Valor p de Shapiro-Wilk	<.001	0.002	<.001	<.001	0.008

Nota: Fuente base de datos anexo 5

En la Tabla 10, realizado la prueba de normalidad, se obtuvo un valor del nivel de significancia menor a <0.05 interpretándose que se acepta las hipótesis de investigación (H_i) y se rechazan las Hipótesis nulas (H₀). utilizándose como estadístico de correlación el coeficiente Rho de Spearman.

4.1 Análisis inferencial

Con los datos procesados, que fueron recolectados y almacenados en una base de datos, se realizó la prueba de las hipótesis de investigación. Este análisis, se efectuó solamente a la muestra de la población y los resultados obtenidos fueron generalizados a toda la población ahorrando considerable cantidad de tiempo y costos que hacerlo a todo el universo de estudio. Es decir, en la estadística inferencial solamente con los datos trabajados de la muestra de la población se pueden tomar decisiones acertadas y oportunas a toda la población, favoreciendo un ahorro considerable de tiempo

4.2.1. Contrastación de la hipótesis general (H0)

Paso 1. Formulación de la Hipótesis nula y alternativa

Ho: La Motivación no se relaciona directa y significativamente con el Liderazgo de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos,"CFB" 2025

Hi: La Motivación se relaciona directa y significativamente con el Liderazgo de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos,"CFB" 2025

Paso 2: Regla de decisión

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

Paso 3: Prueba de Hipótesis

La prueba estadística y el coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 11.

Prueba de Hipótesis General (HG)

		MOTIVACION	LIDERAZGO
MOTIVACION	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
	N	—	
LIDERAZGO	Rho de Spearman	0.938	—
	valor p	<.001	—
	N	80	—

Nota: Fuente base de datos Anexo 5

Interpretación: Realizada la prueba de hipótesis, se obtuvo un valor Rho de Spearman

obtenido de 0.938, interpretándose que existe una correlación positiva muy alta y con un valor del nivel de significancia <0.01 siendo menor a <0.05 , se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Paso 4:

Se tuvo en consideración:

- Si el valor de (p) es $<$ que 0.05 se rechaza la H_0
- Si el valor de (p) es $>$ a 0.05 se acepta la H_0 .

Paso 5:

Realizada la prueba de la hipótesis, se obtuvo un valor de (p) <0.01 siendo menor al establecido (0.05) aceptándose la hipótesis de investigación.

Paso 6:

Conclusión: De los resultados obtenidos, se acepta la hipótesis general y se rechaza la hipótesis nula, interpretándose que existe una relación directa y significativa entre: La Motivación y el Liderazgo de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, "CFB" 2025

4.2.2. Contrastación de la Hipótesis Específica 1 (HE1)

Paso 1. Formulación de la Hipótesis nula y alternativa

H_0 : La Motivación no se relaciona directa y significativamente con el Liderazgo transformacional de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, "CFB" 2025

H_1 : La Motivación se relaciona directa y significativamente con el Liderazgo transformacional de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, "CFB" 2025

Paso 2: Regla de decisión

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

Paso 3: Prueba de Hipótesis

La prueba estadística y el coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 12.*Prueba de hipótesis específica 1(HE1)*

		L.TRANSFORMACIONAL	MOTIVACION
L.TRANSFORMACIONAL	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
	N	—	—
MOTIVACION	Rho de Spearman	0.948	—
	valor p	<.001	—
	N	80	—

Nota: Fuente base de datos Anexo 5

Interpretación: Realizada la prueba de hipótesis, se obtuvo un valor Rho de Spearman obtenido de 0.948, interpretándose que existe una correlación positiva muy alta y con un valor del nivel de significancia <0.01 siendo menor a <0.05 , se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Paso 4:

Se tuvo en consideración:

- Si el valor de (p) es $<$ que 0.05 se rechaza la H0
- Si el valor de (p) es $>$ a 0.05 se acepta la H0.

Paso 5:

Realizada la prueba de la hipótesis, se obtuvo un valor de (p) <0.01 siendo menor al establecido (0.05) aceptándose la hipótesis de investigación.

Paso 6:

Conclusión: De los resultados obtenidos, se acepta la hipótesis específica 1 y se rechaza la hipótesis nula, interpretándose que existe una relación directa y significativa entre: La Motivación y el Liderazgo transformacional de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, "CFB" 2025

4.2.3. Contrastación de la Hipótesis Específica 2(HE2)**Paso 1. Formulación de la Hipótesis nula y alternativa**

Ho: La Motivación no se relaciona directa y significativamente con el Liderazgo transaccional de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos,"CFB" 2025

Hi: La Motivación se relaciona directa y significativamente con el Liderazgo transaccional de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos,"CFB" 2025

Paso 2: Regla de decisión

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

Paso 3: Prueba de Hipótesis

La prueba estadística y el coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 13.

Prueba de Hipótesis específica 2(HE2)

		L.TRANSACCIONAL	MOTIVACION
L.TRANSACCIONAL	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
	N	—	
MOTIVACION	Rho de Spearman	0.885	—
	valor p	<.001	—
	N	80	—

Nota: Fuente base de datos Anexo 5

Interpretación: Realizada la prueba de hipótesis, se obtuvo un valor Rho de Spearman obtenido de 0.885,interpretándose que existe una correlación positiva alta y con un valor del nivel del nivel significancia <0.01 siendo menor a <0.05, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Paso 4:

Se tuvo en consideración:

- Si el valor de (p) es < que 0.05 se rechaza la H0
- Si el valor de (p) es > a 0.05se acepta la H0.

Paso 5:

Realizada la prueba de la hipótesis, se obtuvo un valor de (p) <0.01 siendo menor al establecido (0.05) aceptándose la hipótesis de investigación.

Paso 6:

Conclusión: De los resultados obtenidos, se acepta la hipótesis específica 2 y se rechaza la hipótesis nula, interpretándose que existe una relación directa y significativa entre: La Motivación y el Liderazgo transaccional de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos,”CFB” 2025

4.2.4. Contrastación de la Hipótesis Específica 3(HE3)

Paso 1. Formulación de la Hipótesis nula y alternativa

Ho: La Motivación no se relaciona directa y significativamente con el Liderazgo Autocritico de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos,”CFB” 2025

Hi: La Motivación se relaciona directa y significativamente con el Liderazgo Autocritico de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos,”CFB” 2025

Paso 2: Regla de decisión

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

Paso 3: Prueba de Hipótesis

La prueba estadística y el coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 14

Prueba de Hipótesis Específica 3(HE3)

		L.AUTOCRATICO	MOTIVACION
L.AUTOCRATICO	Rho de Spearman	—	
	valor p	—	
	N	—	
MOTIVACION	Rho de Spearman	0.878	—
	valor p	<.001	—
	N	80	—

Nota: Fuente base de datos Anexo 5

Interpretación: Realizada la prueba de hipótesis, se obtuvo un valor Rho de Spearman obtenido de 0.878, interpretándose que existe una correlación positiva alta y con un valor del nivel de significancia <0.01 siendo menor a <0.05 , se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Paso 4:

Se tuvo en consideración:

- Si el valor de (p) es $<$ que 0.05 se rechaza la H_0
- Si el valor de (p) es $>$ a 0.05 se acepta la H_0 .

Paso 5:

Realizada la prueba de la hipótesis, se obtuvo un valor de (p) <0.01 siendo menor al establecido (0.05) aceptándose la hipótesis de investigación.

Paso 6:

Conclusión: De los resultados obtenidos, se acepta la hipótesis específica 3 y se rechaza la hipótesis nula, interpretándose que existe una relación directa y significativa entre: La Motivación y el Liderazgo Autocritico de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, "CFB" 2025

CAPÍTULO V

Discusión de resultados

De los resultados obtenidos, se acepta la Hipótesis General que establece que existe una relación significativa entre: La Motivación y el Liderazgo de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos,"CFB" 2025, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.93, se interpreta que existe una correlación positiva muy alta y según Durán et, al (2022) en su trabajo de tesis de post grado realizado en la Universidad Técnica de Ambato, tuvo como Objetivo: Establecer la correlación entre el liderazgo transformacional y el rendimiento laboral. El liderazgo en las organizaciones es fundamental para adecuar y gestionar un desempeño eficiente de los colaboradores, al guiarlos adecuadamente al logro de sus objetivo personales y organizacionales, es el líder quien conduce, quien enseña quien dirige los destinos de las organizaciones para que tengan sostenibilidad y permanencia durante un tiempo prolongado. Metodología: El enfoque fue cuantitativo mediante la recolección de datos numéricos que fueron almacenados en una data para su posterior análisis estadístico, investigación básica porque el investigador consulto fuentes bibliográficas, documentos de estudio a fin de profundizar en el desarrollo del trabajo de investigación, alcance descriptivo correlacional porque el investigador busco la asociación entre las variables, se efectuó un cuestionario con una escala de likert para poder representar en Tablas y gráficos los correspondientes resultados direccionados. Asimismo, también se plasmó una guía entrevista para poder recabar la información de los especialistas Población y muestra: Con una muestra de 98 colaboradores. Resultados: En los resultados se obtuvo con respuesta a la primera variable que un 65.39% de los participantes respondieron en un nivel deficiente significa que dentro de la institución existe márgenes importantes donde falta por mejorar las relaciones interpersonales otro lado un 34.61% respondiendo a un nivel eficiente consideran que dentro de la organización se respeta las normas y reglamentos. Conclusión: Los investigadores manifiestan que las causas que originan un bajo desempeño laboral es la falta de capacitación a los colaboradores, la desmotivación y una actitud inapropiada de la alta dirección, que viene originando un clima laboral inadecuado.

De los resultados obtenidos, se acepta la Hipótesis específica 1, que establece que existe una relación significativa entre: La Motivación y el Liderazgo transformacional de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos,"CFB" 2025, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.948 se interpreta que existe una correlación positiva muy alta y según

Ajayi (2020) en su artículo científico publicado en la revista productos y servicios SSRN, tuvo como tema central: Investigar y describir los diferentes tipos de liderazgo que son aplicados en la industria del gas en Nigeria y el impacto que genera en el desempleo y la productividad de los colaboradores. Los diferentes estilos de liderazgo que son aplicados en la empresa afectan considerablemente la moral y la productividad de los empleados de la empresa. Se realizó una investigación fue básica, solamente con la finalidad de profundizar en el tema de estudio, mediante la búsqueda de documentación literaria para conocer la problemática reinante con definiciones teóricas y doctrinarias relacionados al tema en investigación, así como también el análisis documental de estudios referentes al tema. Población y muestra: Con una población de 450 colaboradores que fueron encuestados al azar que tenían una permanencia de 5 años trabajando en la empresa. El liderazgo es fundamental para que las organizaciones puedan sostenerse en el tiempo porque son los líderes quienes guían los destinos de las organizaciones, y si estás cuentan con líderes capaces de guiar y conducir eficientemente a sus colaboradores, las organizaciones podrán crecer económicamente y tener una mayor participación en las actividades económicas. Resultados: Realizados los análisis correspondiste con valor Rho de Spearman de 0.896 interpretándose que existe una correlación positiva alta y con un valor de significancia menor al establecido 0.05. Conclusión: Se concluye que los estilos de liderazgo que son aplicados en la empresa de gas en Nigeria tienen un efecto significativo en la productividad de los colaboradores en Nigeria LNG Limited.

De los resultados obtenidos, se acepta la Hipótesis específica 2, que establece que existe una relación significativa entre: La Motivación y el Liderazgo transaccional de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, "CFB" 2025, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.885, se interpreta que existe una correlación positiva alta y según Bermeo, (2022) en su trabajo de tesis de post grado realizado en la Universidad Técnica de Ambato tuvo como Objetivo: Determinar de qué manera el liderazgo transformacional se relaciona con el desempeño laboral. Metodología: Se realizó una investigación básica, con un enfoque cuantitativo mediante la recolección de datos numéricos, con un diseño no experimental y de corte transversal, la encuesta fue utilizada para la recolección de datos y como instrumento el cuestionario multifactorial en la cual luego del debido procesamiento de datos Población y muestra: Con una muestra de 200 colaboradores, entre personal operativo y administrativo. Resultados: Con los resultados obtenidos se puede determinar el grado de asociación entre las variables, así como también que el desempeño laboral tiene una tendencia de media a la baja. Se pudo comprobar en la investigación, que el aporte fundamental fue la literatura de los líderes en las organizaciones donde el 63.5% presenta un desempeño laboral

positivo el 19.5% excelente y el 17% por debajo de los niveles de liderazgo dentro de la organización. Conclusión: El investigador manifestó que de los resultados obtenidos del coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0.966 interpretándose que existe una correlación positiva alta y con el nivel de significancia obtenido menor a 0.005, aceptándose la H_1 y rechazando la H_0 .

De los resultados obtenidos, se acepta la Hipótesis específica 3, que establece que existe una relación significativa entre: La Motivación y el Liderazgo autocrático de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, "CFB" 2025, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.878 se interpreta que existe una correlación positiva alta y Ordoñez (2021) en su trabajo de maestría realizado en la Universidad Estatal Península de Santa Elena, tuvo como Objetivo: Establecer la asociación entre el liderazgo y el rendimiento laboral en los catedráticos de una universidad pública de Santa Elena, 2021. Metodología: El enfoque fue cuantitativo porque el investigador realizó la recopilación de los datos numéricos, diseño no experimental y de corte transversal, se utilizó la encuesta para obtener información mediante el cuestionario elaborado y diseñado en forma clara y sencilla con una escala alternativa múltiple, para que los colaboradores respondan sin dificultad, Población y muestra: Como muestra se tuvo a 135 educadores. Resultados: Los resultados obtenidos evidenciaron un incremento considerable en los márgenes, 47.5% que corresponde a un nivel regular respecto a la variable primera, 75% un nivel eficiente. Conclusión: El investigador manifestó que el programa busca incrementar de manera correspondiente el uso directo de las habilidades dentro de la dirección, así como enfatizar en el rendimiento de cada uno de los educadores para poder estimular de manera correcta la consideración personalizada, el impacto debe ser de manera directa y sobre todo la motivación debe inspirar la transacción en referencia a los estudiantes.

Conclusiones

1. Con respecto al OG, se determinó que existe una relación entre; La Motivación y el Liderazgo de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos,"CFB" 2025, y con un valor del coeficiente de Spearman de 0.938 se interpreta que existe una correlación muy positiva muy alta y se obtuvo un valor del nivel de significancia obtenido de 0.001, siendo menor al establecido de 0.05 ($0.001 < 0.05$), esto implica que en la medida que se maximice una comunicación efectiva entre todos los cadetes y el entorno donde se valore el esfuerzo denodado se permitirá lograr una mayor comunicación y el personal se encontrará motivado, logrando un crecimiento grupal.

2. Con respecto al OE1, se determinó que existe una relación entre La Motivación y el Liderazgo transformacional de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos,"CFB" 2025 y con un valor del coeficiente de Spearman de 0.948 se interpreta que existe una correlación muy positiva muy alta y se obtuvo un valor del nivel de significancia obtenido de 0.001, siendo menor al establecido de 0.05 ($0.001 < 0.05$), esto implica que en la medida que se motive constantemente al personal de cadetes, se lograra una transformación positiva, particularmente en los valores, ética, emociones, para el cumplimiento de los objetivos, generalmente a largo plazo..

3. Con respecto al OE2, se determinó que existe una relación directa y significativa entre La Motivación y el Liderazgo transaccional de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos,"CFB" 2025, y con un valor del coeficiente de Spearman de 0.885 se interpreta que existe una correlación muy positiva alta y se obtuvo un valor del nivel de significancia obtenido de 0.001, siendo menor al establecido de 0.05 ($0.001 < 0.05$), esto implica que en la medida que se incentive y sancione al personal de cadetes en el logro de los objetivos, se podrá lograr una mayor conectividad en el cumplimiento de las disposiciones reglamentarias .

4. Con respecto al OE3, se determinó que existe una relación directa y significativa entre La Motivación y el Liderazgo autocrático de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos,"CFB" 2025, y con un valor del coeficiente de Spearman de 0.878 se interpreta que existe una correlación muy positiva muy alta y se obtuvo un valor del nivel de significancia obtenido de 0.001, siendo menor al establecido de 0.05 ($0.001 < 0.05$)), esto implica que en la medida que se motive al personal para el logro de las metas y objetivos de la Escuela, se podrá lograr una conexión, interacción, elevando el nivel de compromiso, participación y lealtad del personal con su Escuela Militar.

RECOMENDACIONES

1. Que la Jefatura del Batallón de Cadetes con la finalidad de potenciar el liderazgo realice un reconocimiento al esfuerzo y los logros desplegado por los Cadetes en las diferentes actividades que realizan dejando en alto el nombre de nuestra alma. Como formadores de líderes se debe celebrar los grandes acontecimientos como los pequeños avances generando un ambiente agradable que refuerza la confianza de los cadetes. Los oficiales instructores deben de motivar constantemente a los cadetes de Material de Guerra para el logro de sus objetivos, realizar un reconocimiento de las actividades desarrolladas, fomentar un espíritu innovador y una participación activa.

2. Que la Jefatura del Batallón de cadetes por intermedio de los oficiales Instructores fomenten el liderazgo transformacional, mediante la motivación e inspiración constante a los demás, reconociendo el potencial que tiene cada cadete y buscar impulsar su desarrollo profesional y personal, implica reconocer el potencial de cada cadete y buscar potenciar su desarrollo profesional y personal. Para lo cual los Instructores militares deben fomentar la motivación y el compromiso, inspirar a los miembros de ellos equipos, desarrollar las habilidades de una buena comunicación efectiva, fomentar la toma de decisiones compartida.

3. Que la jefatura del Batallón de Cadetes mediante sus instructores militares refuerce un estilo de liderazgo transaccional, teniendo en consideración que este estilo de liderazgo se centra en el orden., la estructura y planificación adecuada para la consecución de los objetivos establecidos, para lo cual los instructores no deben delegar lo suficiente no es algo bueno, tener en consideración que cualquiera puede aportar algo positivo y no es tu enemigo, reconoce frente a los demás que estas más de acuerdo que en desacuerdo, toma decisiones aunque no estés seguro cuál de las opciones .es estrictamente la mejor es ese momento. También en un liderazgo transaccional el líder puede incluir un estilo *laissez-faire*, que no interviene hasta que sea necesitado.

4. Que la Jefatura del Batallón de Cadetes mediante sus Instructores militares desarrollen en los cadetes un liderazgo autocrático equilibrando la autoridad, con la empatía y una colaboración continua. Si bien este estilo de liderazgo es muy beneficioso en las organizaciones militares en termino de claridad y control, la excesiva rigidez puesta de manifiesto puede desalentar a los cadetes de año inferior. Para lo cual los Instructores militares deben escuchar las opiniones de los cadetes, fomentar una retroalimentación que

permita una autonomía en la toma de decisiones, adecuar las estrategias necesarias como por ejemplo crear enfoques situacionales, donde los líderes adapten su estilo a las necesidades específicas del momento para que pueda desarrollarse y tomar las decisiones acertadas.

REFERENCIAS

- Angeles,A (2024) *Motivación y su relación con el aprendizaje significativo en estudiantes de 4 to año de secundaria de una Institución Educativa Privada, Lince 2024*.Universidad San Martín de Porres
file:///C:/Users/COMPUTER/Desktop/HP%20Blanca/UNIDADES%20DE%20INSTRUCCION/EMCH/ASESORIA%20TEMATICA%20PARA%20TRABAJOS%20DE%20INVESTIGACION/CADETES%20INFANTERIA/A%C3%91O%202025/OROZCO/motivacion.pdf
- Ajayi,C (2020) *El impacto de los estilos de liderazgo en la productividad de los empleados en la industria del petróleo y el gas de Nigeria: un estudio de caso de Nigeria LNG Limited*. Disponible en SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3532749> o <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3532749>
- Ramos, G &Arroyo ,0 (2023) *Motivación de logro académico y aprendizaje significativo en estudiantes de psicología de una universidad privada de Lima, 2022*. Universidad Continental
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/13956/4/IV_FHU_501_TE_Arroyo_Ramos_2023.pdf
- Atkinson, C.(1964). *Introducción a la motivación*. Princeton: Van Nostrand.
file:///C:/Users/COMPUTER/Downloads/Dialnet-TipologiasMotivacionales-1127355.pdf
- Ausubel, D.P (1963). *La psicología del aprendizaje verbal significativo*. APA PsycNet.
<https://psycnet.apa.org/record/1964-10399-000>
- Ausubel, D (2000). *The Acquisition and Retention of Knowledge: A Cognitive View*. Springer Science. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-94-015-9454-7>
- Bass, B. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/hrm.3930250310>
- Bass, B. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications* (3rd ed.). Free Press. <https://psycnet.apa.org/record/1990-98476-000>
- Bass, B & Avolio, B (1994), *Improving organizational effectiveness through transformational Leadership*, Sage Publications, Thousand Oaks London-New Delhi
https://books.google.com.pe/books?id=_z3_BOVYK-IC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false

- Bermeo, D. (2022). *Liderazgo transformacional y su incidencia en el desempeño laboral*. [Tesis de Posgrado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/35359/1/149%20GTH.pdf>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación, para administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. México: Pearson Educación, 3ra. edición, pp. 106 -107. <https://drive.google.com/file/d/1-3wqx7vGGCn6O4FxMPkzKw15E4tByYXX/view?pli=1>
- Biggs. (1999). *Teaching for Quality Learning at University*. Society for Research into Higher Education & Open University Press. https://www.researchgate.net/publication/215915395_Teaching_for_Quality_Learning_at_University
- Bravo, F. C. (2014). *Liderazgo educativo, su importancia en la administración de la calidad educativa*. <https://www.pedagogia.edu.ec/public/docs/9e9e17f6f84145fc5d33bb93c905f793.pdf>
- Broncano , D., Anaya, C., & Martíneza, C. (2021). *Estilos de liderazgo y desempeño laboral en las instituciones educativas particulares de la ciudad de Huaraz*. *Llalliq*, 1(1), pág. 46–56. <https://doi.org/10.32911/llalliq.2021.v1.n1.827>
- Bruner,J. (1960).*The Process of Education*. Harvard University Press. http://edci770.pbworks.com/w/file/fetch/45494576/Bruner_Processesof_Education.pdf
- Carlyle, T. (1993). *On heroes, hero-worship, and the heroic in history*. University of California Press.
- Csikszentmihalyi. (1990). *The Psychology of Optimal Experience*. Harper & Row. https://www.researchgate.net/publication/224927532_Flow_The_Psychology_of_Optimal_Experience
- hiner, E. (2011). *La Validez* [exposición]. <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/19380/25/Tema%206-Validez.pdf>
- Deci,E., & Ryan,R. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. Plenum Press. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- De la Ese,N(2022) *Liderazgo directivo y la evaluación del desempeño docente en la Institución Educativa Nueva Aurora del Cantón Daule provincia de Guayas, Ecuador en el año 2017*.
- Diaz ,V (2005) *El cuestionario, "guía" de la entrevista en Manual de trabajo de campo en la encuesta* es.scribd.com > document > 401535624

- Díaz, E. (2015). “*El proceso de profesionalización del Ejército en España: el cuerpo de Estado Mayor, 1810 – 1932*”, Universidad Nacional de Educación a Distancia, Instituto Universitario General Gutiérrez Mellado. http://espacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:IUGMEsilvela/SILVELA_DIAZ_CRIADO_Enrique_Tesis.pdf
- Durán, J Garcia, A Rojas, H & Argello, E. (2020). *Liderazgo transformacional y el desempeño laboral en los trabajadores de las cooperativas de ahorro y crédito de la provincia de Bolívar* [tesis de posgrado, Universidad Técnica de Ambato]. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/30604/1/057%20GTH.pdf>
- Durand, R & Mamani, D. (2022). *Estilos de liderazgo y su relación con el desempeño de los colaboradores en las madereras de la ciudad de Pangoa de la provincia de Satipo en el 2022* Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/661455/Durand_RM.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Fernández, R. (2014). *Evaluación conductual. Conceptos, métodos y estudio de casos* (2.ª ed.). Pirámide. <https://studylib.es/doc/9237212/fernandez-ballesteros--2013--evaluaci%C3%B3n-psicol%C3%B3gica>
- Guillén, B. (2021). *Liderazgo y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa VASCOR, distrito Villa el Salvador* [Tesis de pregrado, Universidad Científica del Sur]. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2169/TLGuillen%20B-Ext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gutierrez, L (2020) *Liderazgo y desempeño laboral en colaboradores de una institución educativa de Trujillo, 2020*. Universidad Privada del Norte https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/index.php/Record/UUPN_d725bd6f3878e7324cd88925843827ba/Details
- Hernández Sampieri, R, Fernández, C & Baptista , P (2010) *Metodología de la Investigación científica*. 4ta edición Editorial: McGraw-Hill <https://www.amazon.com/-/es/METODOLOGIA-INVESTIGACION-C-D-ROM-4ED-R-T/dp/9701057538>
- Hernández Sampieri, R, Fernández, C & Baptista , P (2014). *Metodología de la investigación* (6a. ed.). Editorial: McGraw-Hill. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>.

- Hernández, P. (2021). *Motivación en el aprendizaje de la matemática en estudiantes de una institución educativa pública de Puente Piedra*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/80620>
- Hurtado, J (2000) *Metodología de la Investigación: Guía para una comprensión holística de la ciencia* Quirón Ediciones. ISBN: 978-980-6306-66-0. <https://doku.pub/documents/j-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-revisado-1q7jvwn8zzqv>
- Hidi, & Renninger. (2006). *The Four-Phase Model of Interest Development*. Educational Psychologist, 111-127 <https://psycnet.apa.org/record/2006-06011-004>
- Johnson, & Smith. (2019). *Relationship between intrinsic motivation and meaningful learning in high school students: A meta-analysis*. Journal of Educational Psychology.
- Lozada, L. (2022). *Motivación laboral y el compromiso organizacional en los colaboradores de la Municipalidad de la Victoria, Chiclayo*. Universidad Cesar Vallejo, Chiclayo – PERÚ. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78653/Lozada_RL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Mc Clelland, D (1989) *Estudio de la motivación humana*. Narcea Ediciones https://books.google.com.pe/books/about/Estudio_de_la_motivaci%C3%B3n_humana.html?id=3fKGr602DTcC&redir_esc=y
- Manassero, M. y Vázquez, A. (1998). *Validación de una escala de motivación de logro*. Psicothema, 10(2), 333-351. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72710209.pdf>
- Morales, P. y Gómez, V. (2009). Adaptación de la Escala Atribucional de Motivación de Logro de Manassero y Vázquez. Scielo, 12(3), 33-52. <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v12n3/v12n3a03.pdf>
- Maldonado, J. A. (2015). *La metodología de la investigación (Fundamentos)*. Recuperado el 22 de Mayo de 2020 https://sga.unemi.edu.ec/media/archivocompendio/2020/12/07/archivocompendio_2020_127144036.pdf
- Morales, P. y Gómez, V. (2009). Adaptación de la Escala Atribucional de Motivación de Logro de Manassero y Vázquez. Scielo, 12(3), 33-52. <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v12n3/v12n3a03.pdf>
- Morales, P. y Gómez, V. (2009). Adaptación de la Escala Atribucional de Motivación de Logro Scielo, 12(3), 33-52. <http://www.scielo.org.co/pdf/eded/v12n3/v12n3a03.pdf>
- Muntane , J. (2010). *Introducción a la investigación básica*. Revistas Temáticas. https://www.researchgate.net/publication/341343398_Introduccion_a_la_Investigacion_basica

- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and practice* (8th ed.). Sage Publications.
<https://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=3021788>
- Ordóñez, N. (2021). *Liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral docente de bachillerato de instituciones educativas fiscales del Cantón Santa Elena* [tesis de maestría, Universidad Estatal Península de Santa Elena].
<https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/6605>
- Ordoñez C ;Castillo , D Ordoñez, A & Orbe, M (2020) *Liderazgo directivo y desempeño docente: Abordaje desde el ámbito legal ecuatoriano* . Universidad del Oriente
<https://www.redalyc.org/journal/5736/573667940012/html/>
- Peña, H & Villon, S(2018) *Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional.* Revista científica
https://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/181
- Pisa (2019) *Estudio PISA*. Instituto nacional de evaluación educativa.
<https://www.educacionfpydeportes.gob.es/inee/evaluaciones-internacionales/pisa.html>
- Rivera, J. M. & Cavazos, J. (2015). *La importancia de la gestión y el liderazgo escolar en las instituciones de Educación Media Superior Tecnológica (CETIS y CBTIS) del estado de Tlaxcala*. RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo, 6 (11) <https://www.redalyc.org/pdf/4981/498150319021.pdf>
- Ruiz, F. (2005). *Relación entre la motivación de logro académico, la autoeficacia y la disposición para la realización de una tesis*. Universidad de lima.
<https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Persona/article/view/898/848>
- Ruble, D. (1984). *Teorías sobre la motivación de logro: perspectiva evolutiva*. Infancia y aprendizaje, (26), 15-30. [Archivo PDF].
- Sánchez, M. (2018). *Justificación teórica de tesis: un enfoque crítico*. Revista de Investigación en Educación, 16(1), 1-15. <https://definicionwiki.com/ejemplos-de-justificacion-teorica-de-tesis-definicion-segun-autor-que-es-concepto-significado/>
- Skinner, B. (1953). *Science and Human Behavior*. Free Press.
<https://www.bfskinner.org/newtestsite/wpcontent/uploads/2014/02/ScienceHumanBehavior.pdf>
- Stogdill, R. M. (1948). *Personal factors associated with leadership: A survey of the literature*. *The Journal of Psychology*, 25(1), 35-71.
<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/00223980.1948.9917362>

- Unesco (2022). *Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2022: informe sobre género, profundizar en el debate sobre quienes todavía están rezagados*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000382498>
- Vargas Mejía , R. (2019). *Estrategias de afrontamiento del estrés y estilos de liderazgo situacional en empresas de Arequipa*. Universidad Católica de Santa María, Arequipa - <https://repositorio.ucsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12920/9130/76.0395.PS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Villasis, M., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, G. y Escamilla, A. (2018). *El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones*. Alergia México, 65(4), 414-421. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>
- Wigfield, E.,& Eccles. V. (2000). *Expectancy-Value Theory of Achievement Motivation*. *Contemporary Educational Psychology*. <https://psycnet.apa.org/record/2000-13262-003>
- Woolflok, A. (1999). *Psicología Educativa*. Pearson Education <https://saberepsi.files.wordpress.com/2016/09/psicologia-educativa-woolfolk-7c2aaedicion.pdf>

ANEXOS

Anexo 1
Matriz de consistencia

Motivación y su relación con el Liderazgo de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", 2025

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLE	METODOLOGIA
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable 1.	Enfoque:
¿De qué manera la Motivación se relaciona con el Liderazgo de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos,"CFB" 2025?	Determinar la relación que existe entre la Motivación y el Liderazgo de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos"CFB", 2025	La Motivación se relaciona directa y significativamente con el Liderazgo de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos,"CFB" 2025	Motivación	Cuantitativo/Datos numéricos
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Dimensiones:	Tipo:
PE1: ¿De qué manera la Motivación se relaciona con el Liderazgo transformacional de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos,"CFB" 2025?	OE1: Determinar la relación que existe entre la Motivación y el Liderazgo transformacional de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, "CFB"2025	HE1: La Motivación se relaciona directa y significativamente con el Liderazgo transformacional de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, "CFB"2025	a. M.Intrinseca b. M.Extrinseca c. M.Regulatoria	Investigación básica/ Búsqueda de información
PE2: ¿De qué manera la Motivación se relaciona con el Liderazgo transaccional de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos,"CFB" 2025?	OE2: Determinar la relación que existe entre la Motivación y el Liderazgo transaccional de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos,"CFB" 2025	HE2: : La Motivación se relaciona directa y significativamente con el Liderazgo transaccional de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos,"CFB" 2025	Variable 2. Liderazgo	Diseño: No experimental –de corte transversal
PE3: ¿De qué manera la Motivación se relaciona con el Liderazgo autocrático de los	OE3: Determinar la relación que existe entre la Motivación y el Liderazgo autocrático de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos,"CFB" 2025	HE3: La Motivación se relaciona directa y significativamente con el	a.L. Transformacional b.L. Transaccional c.L. Autocrático	Método: hipotético deductivo
				Nivel: Descriptivo correlacional
				Población: 100 Cadetes de cuarto año de Infantería
				Muestra: 80 Cadetes de cuarto año de Infantería
				Técnica: La encuesta
				Instrumento: Cuestionario/24 preguntas sencillas

Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos,"CFB" 2025?	OE3: Determinar la relación que existe entre la Motivación y el Liderazgo autocrático de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos,"CFB" 2025	Liderazgo autocrático de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos,"CFB" 2025
---	---	---

Anexo 02: Instrumentos de recolección

**ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"
CUESTIONARIO DE ENCUESTA**

Estimado Señor cadete, la presente encuesta es parte de un trabajo de investigación, sus respuestas serán tratadas de forma anónima y no serán utilizadas para ningún propósito distinto, agradecemos su colaboración al responder al siguiente cuestionario.

OBJETIVO: Determinar en qué medida la Motivación se relaciona con el Liderazgo de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos, "CFB" 2025

INSTRUCCIONES: Marque con una "x" la alternativa que Ud. considera valida de acuerdo al Ítem en los casilleros siguientes:

	NUNCA 1	CASI NUNCA 2	A VECES 3	CASI SIEMPRE 4	SIEMPRE 5
ÍTEM	Variable 1: Motivación				
	Dimensión 1: Motivación Intrínseca				
1					
2					
3					
4					
	Dimensión 2: Motivación Extrínseca				
5					
6					
7					
8					
	Dimensión 3: Motivación Regulatoria				
9					
10					
11					
12					
	Variable 2: Liderazgo				
	Dimensión 1: Liderazgo transformacional				
13					
14					

	en los cadetes de cuarto año de Infantería					
15	La creatividad en el desarrollo de sus actividades favorece el proceso de enseñanza aprendizaje en los cadetes de cuarto año de infantería					
16	La empatía es fundamental para el trabajo en equipo en los cadetes de cuarto año de Infantería					
	Dimensión 2: Liderazgo transaccional					
17	La supervisión y verificación de la instrucción favorece el proceso de enseñanza aprendizaje de los cadetes de cuarto año de Infantería					
18	La planificación de las actividades académicas favorece el proceso de enseñanza aprendizaje de los cadetes de cuarto año de Infantería					
19	La comunicación asertiva es fundamental para que los cadetes de cuarto año de Infantería puedan tener conocimiento de las actividades del Batallón de Cadetes					
20	Las sanciones son necesarias para lograr un mejor desarrollo profesional de los cadetes de cuarto año de Infantería					
	Dimensión 3: Liderazgo autocrítico					
21	La jerarquía es fundamental en las instituciones castrenses					
22	Los cadetes de cuarto año deben ser responsable por sus acciones realizadas durante su formación profesional					
23	La toma de decisiones rápidas favorece el cumplimiento de la misión asignada					
24	Los procesos de enseñanza aprendizaje permite que los cadetes de cuarto año puedan tener una visión clara para el cumplimiento de sus objetivos					

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



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

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS "CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

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

"Coronel Francisco Bolognesi", autoriza:

Que los Cadetes de 4to año de Infantería, CASTRO ALARCÓN Diego Daniel y ORDÓZCO LAJCF Diego Alonso, según autorizadas para aplicar la encuesta a la muestra/población (Cadetes de la EMCI) para obtener información para el desarrollo de la tesis titulada:

"Motivación y su relación con el liderazgo de los Cadetes de 4to. año del Arma Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos 'CFB', Lima 2025"

Se otorga el presente documento a solicitud de los interesados.

Chorrillos, 01 de julio 2025



O 23400793 - O
ALAN HARRY GARCÍA QUESADA
Coronel Inactiva
Tele. Of. Ed. 94 de la Escuela Militar de Chorrillos
"Coronel Francisco Bolognesi"

Anexo 4 : Base de Datos prueba piloto

Motivación y su relación con el Liderazgo de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", 2025

0	Motivación											Liderazgo												
	Motivación Intrínseca				Motivación extrínseca			Motivación Regulatoria				Liderazgo transformacional				Liderazgo transaccional				Liderazgo autocrítico				
Encuesta 1	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
Encuesta 2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Encuesta 3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2
Encuesta 4	3	3	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
Encuesta 5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
Encuesta 6	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2
Encuesta 7	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
Encuesta 8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta 9	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
Encuesta 10	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4
Encuesta 11	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
Encuesta 12	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
Encuesta 13	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3
Encuesta 14	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta 15	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3

Anexo 5: Base de datos (origen de resultados)

Motivación y su relación con el Liderazgo de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", 2025

0	Motivación												Liderazgo											
	Motivación Intrínseca				Motivación extrínseca				Motivación Regulatoria				Liderazgo transformacional				Liderazgo transaccional				Liderazgo autocrítico			
Encuesta 1	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
Encuesta 2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Encuesta 3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2
Encuesta 4	3	3	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
Encuesta 5	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
Encuesta 6	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta 7	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
Encuesta 8	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta 9	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
Encuesta 10	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4
Encuesta 11	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
Encuesta 12	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
Encuesta 13	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3
Encuesta 14	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4

Encuesta 15	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3
Encuesta 16	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta 17	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
Encuesta 18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta 19	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
Encuesta 20	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4
Encuesta 21	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
Encuesta 22	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
Encuesta 23	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3
Encuesta 24	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta 25	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3
Encuesta26	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Encuesta27	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
Encuesta 28	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta29	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
Encuesta30	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Enuesta31	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4

Encuesta32	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4
Encuesta33	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
Encuesta34	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
Encuesta35	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3
Encuesta36	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta37	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3
Encuesta38	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Encuesta39	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
Encuesta40	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta41	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
Encuesta42	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta43	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
Encuesta44	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4
Encuesta45	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
Encuesta46	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
Encuesta47	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3
Encuesta48	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4

Encuesta49	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3
Encuesta50	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
Encuesta51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
Encuesta52	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2
Encuesta53	3	3	3	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
Encuesta54	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
Encuesta 55	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta 56	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
Encuesta 57	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta58	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
Encuesta 59	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4
Encuesta 60	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
Encuesta 61	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
Encuesta 62	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3
Encuesta 63	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta 64	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3
Encuesta 65	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3

Encuesta 66	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
Encuesta 67	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta 68	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2
Encuesta 69	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
Encuesta 70	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4
Encuesta 71	3	5	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	4
Encuesta 72	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3
Encuesta 73	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3
Encuesta 74	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3
Encuesta 75	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
Encuesta 76	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3
Encuesta77	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
Encuesta78	3	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
Encuesta 79	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2
Encuesta80	4	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2

Anexo 6: Propuesta doctrinaria

a. Introducción

La motivación y el aprendizaje constituyen aspectos fundamentales a tener en consideración que influyen de manera significativa en el proceso de enseñanza aprendizaje de los alumnos de los diferentes centros de formación. Hay que entender a la motivación como el impulso interno que dirige y energiza el comportamiento de los individuos para el logro de los objetivos porque afecta la cantidad de energía que debe ser puesta de manifiesto por los estudiantes para dedicar a sus labores académicas.

El aprendizaje significativo, es la capacidad que ponen de manifiesto los alumnos para poder lograr información actualizada, con conocimiento previo con la finalidad que tenga sentido y de relevancia para el estudiante. En este contexto, la motivación podría conceptualizarse como el interés la dedicación y la perseverancia que los estudiantes ponen de manifiesto para la realización de las actividades que tengan que ver con la resolución de problemas, la comprensión de nuevas terminologías que permitan que el estudiante se sienta satisfecho por los logros alcanzados.

La motivación intrínseca radica en el propio interés y satisfacción que sienten los individuos para aprehender en contraparte la motivación extrínseca está relacionado a las recompensas provenientes del exterior para el logro de los objetivos

b. Antecedentes

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico, en sus estudios realizados determino que en un 36% los alumnos de los países miembros se encontraban desmotivados en los salones de clases Estos niveles presentados de desmotivación causo una alarman preocupante en las autoridades del sector gubernamental, los mismos que estaban asociados con una baja capacidad para poder lograr un aprendizaje significativo y autónomo, repercutiendo en el rendimiento académico de los alumnos, para cumplir con sus actividades académicas.

La motivación, implica la predisposición que deben tener los individuos para ejecutar actividades o tareas con la máxima eficiencia que le permita tener un rendimiento optimo, de acuerdo a los resultados proyectados, donde el individuo puede calificar si ha logrado tener un éxito o un fracaso

El Programa para la Evaluación Internacional de los Estudiantes, en sus estudios determino que las dos terceras partes de los alumnos que tienen 15 años de edad, manifestaron estar satisfechos con su vida, lo que pone de manifiesto que existe un descenso global de la

satisfacción de vida que tienen los estudiantes con respecto a años anteriores. De acuerdo a los estudios realizados se pudo comprobar que existe una relación entre la motivación y la satisfacción con la vida, lo que evidencia que una desmotivación puede ocasionar una desmotivación de los estudiantes dificultando los procesos de aprendizaje.

c. Aporte a la doctrina

El trabajo desarrollado: “Motivación y su relación con el Liderazgo de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos”CFB”, 2025 presentan los siguientes aportes doctrinarios:

Relacionado al Objetivo general: Se recomienda que el departamento de Recursos Humanos elabore planes motivacionales para el Batallón de Cadetes, con la finalidad de disminuir los niveles de estrés a que son sometidos. Este nivel de estrés es ocasionado por la propia vida militar, la misma que ocasiona grandes sacrificios de los jóvenes cadetes, que están sometidos a regímenes disciplinarios muy estrictos, actividades diarias que son estresantes las cuales van moldeando su carácter y adaptabilidad a la vida militar.

Relacionado al Objetivo específico 1: Se recomienda que el departamento de Recursos humanos considere en su plan de bienestar: Salidas extraordinarias, para los cadetes que hayan sobre salido en alguna disciplina deportiva, ámbito académico salida general, como recompensa por una excelente visita de inspección, convenios con instituciones académicas de alto prestigio para becar a los cadetes que hayan sobre salido durante el año académico , visitas a instituciones educativas de alto nivel académico, salidas culturales, beneficiando al cadete y comprometiéndolo para el cumplimiento de sus propias actividades que redundaran en el beneficio personal e institucional.

Relacionado al Objetivo específico 2: Se recomienda que la Jefatura del Batallón de Cadetes misione a los comandantes de Compañía una comunicación constante y fluida con el personal de cadetes, a fin de que se encuentren enterados de todas las disposiciones reglamentarias emitida por la dirección de la escuela, logrando un mayor compromiso de los cadetes. Así mismo, debe delegar mayores responsabilidades a los Cadetes de año inferior para un mejor desarrollo profesional durante su formación militar.

Relacionado al Objetivo específico 3: Se recomienda que los Instructores militares desarrollen en los cadetes un liderazgo autocrático equilibrando la autoridad, con la empatía y una colaboración continua. Si bien este estilo de liderazgo es muy beneficioso en las organizaciones militares en termino de claridad y control, la excesiva rigidez puesta de manifiesto puede desalentar a los cadetes de año inferior.

Anexo 7: Validación por juicio de expertos



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

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE-EXPERTO	INSTITUCIÓN DONDE LABORA EXPERTO	NOMBRE DEL INSTRUMENTO	AUTOR DEL INSTRUMENTO
Dr. Hurtado Noriega Carlos	Ejército del Perú	Cuestionario (encuesta)	CAD IV INF Castro Alarcón Diego CAD IV INF Orozco Llauce Diego
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Motivación y su relación con el Liderazgo de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos"CFB", 2025			

I. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios Cualitativos Cuantitativos	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE	SUB TOTAL	
		0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 85	86 - 100		
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.					93	93	
2. Objetividad	Esta expresado en conductas Observables.					93	93	
3. Actualización	Está adecuado al avancede la ciencia y la tecnología.					93	93	
4. Organización	Esta organizado en forma lógica.					93	93	
5. Suficiencia	Comprende aspectos cuantitativos					93	93	
6. Intencionalidad	Es adecuado para medir los aspectos de interés					93	93	
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos científicos.					93	93	
8. Coherencia	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítem.					93	93	
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito de la investigación.					93	93	
10. Pertinencia	Las dimensiones consideradas permiten evaluar la variable en su conjunto.					93	93	
TOTAL								93.00
TOTAL (en %) / 10								93%

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

93.00

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Valoración cuantitativa:

Valoración cualitativa:

Opinión de aplicabilidad:

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	N° DE TELEFONO
Chorrillos, 15 de Septiembre del 2025	43296300		998990164



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

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE-EXPERTO	INSTITUCIÓN DONDE LABORA EXPERTO	NOMBRE DEL INSTRUMENTO	AUTOR DEL INSTRUMENTO
Dr. Galindo Heredia José Antonio	Ejército del Perú	Cuestionario (encuesta)	CAD IV INF Castro Alarcón Diego CAD IV INF Orozco Llauce Diego
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Motivación y su relación con el Liderazgo de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos"CFB", 2025			

I. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios Cualitativos Cuantitativos	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE	SUB TOTAL
		0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 85	86 - 100	
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.					92	92
2. Objetividad	Esta expresado en conductas Observables.					92	92
3. Actualización	Esta adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					92	92
4. Organización	Esta organizado en forma Lógica.					92	92
5. Suficiencia	Comprende aspectos cuantitativos					92	92
6. Intencionalidad	Es adecuado para medir los aspectos de interés					92	92
7. Consistencia	Esta basado en aspectos teóricos científicos.					92	92
8. Coherencia	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.					92	92
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito de la investigación.					92	92
10. Pertinencia	Las dimensiones consideradas permiten evaluar la variable en su conjunto.					92	92
TOTAL							92.00
TOTAL (en %) / 10							92%

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

92.00

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Valoración cuantitativa:

Valoración cualitativa:

Opinión de aplicabilidad:

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	N° DE TELEFONO
Chorrillos, 15 de Septiembre del 2025	43251423	J. Galindo Heredia	996131693



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

APELLIDOS Y NOMBRES DEL INFORMANTE-EXPERTO	INSTITUCIÓN DONDE LABORA EXPERTO	NOMBRE DEL INSTRUMENTO	AUTOR DEL INSTRUMENTO
Dr. García Huamantumba Camilo	Ejército del Perú	Cuestionario (encuesta)	CAD IV INF Castro Alarcón Diego CAD IV INF Orozco Llaucé Diego
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Motivación y su relación con el Liderazgo de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", 2025			

I. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

Indicadores de evaluación del instrumento	Criterios Cualitativos Cuantitativos	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE	SUB TOTAL
		0 - 20	21 - 40	41 - 60	61 - 85	86 - 100	
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado.					93	93
2. Objetividad	Esta expresado en conductas Observables.					93	93
3. Actualización	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					93	93
4. Organización	Esta organizado en forma Lógica.					93	93
5. Suficiencia	Comprende aspectos cuantitativos					93	93
6. Intencionalidad	Es adecuado para medir los aspectos de interés					93	93
7. Consistencia	Está basado en aspectos teóricos científicos.					93	93
8. Coherencia	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems.					93	93
9. Metodología.	La estrategia responde al propósito de la investigación.					93	93
10. Pertinencia	Las dimensiones consideradas permiten evaluar la variable en su conjunto.					93	93
TOTAL							92.00
TOTAL (en %) / 10							93%

II. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

93.00

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN

Valoración cuantitativa:

Valoración cualitativa:

Opinión de aplicabilidad:

LUGAR Y FECHA	DNI	FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE	N° DE TELEFONO
Chorrillos, 15 de Septiembre del 2025	43 296 264		498 7743 14

Anexo 8: Dictamen final asesor temático



PERÚ

Ministerio de
Defensa

Ejército
del Perú

Comando
de Educación y
Doctrina del Ejército

Escuela Militar
de Chorrillos
"CFB"

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

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS CRL. FRANCISCO BOLOGNESI

DICTAMEN FINAL

VISTA LA TESIS:

Título: "Motivación y su relación con el liderazgo de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025"

Presentada por los (las) graduandos (das):

OROZCO LLAUCE, Diego
CASTRO ALARCÓN, Diego

CONSIDERANDO:

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

Mg. Sánchez Báez Néstor Abraham.....: Revisor Temático
Mg. Arturo García Huamantumba Revisor Metodológico

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

Lima, 01 de diciembre de 2025

Mg. Sánchez Báez Néstor Abraham
Revisor Temático
DNI: 06682778

Mg. Arturo García Huamantumba
Revisor Metodológico
DNI:1053.0731

Anexo 9: Dictamen final del asesor metodólogo



PERÚ

Ministerio de
Defensa

Ejército
del Perú

Comando
de Educación y
Doctrina del Ejército

Escuela Militar
de Chorrillos
"CFB"

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

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS CRL. FRANCISCO BOLOGNESI

DICTAMEN FINAL

VISTA LA TESIS:

Título: "Motivación y su relación con el liderazgo de los Cadetes de cuarto año de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025"

Presentada por los (las) graduandos (das):

OROZCO LLAUCE, Diego
CASTRO ALARCÓN, Diego

CONSIDERANDO:

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

Mg. Sánchez Báez Néstor Abraham.....: Revisor Temático
Mg. Arturo García Huamantumba Revisor Metodológico

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

Lima, 01 de diciembre de 2025

Mg. Sánchez Báez Néstor Abraham
Revisor Temático
DNI: 06682778

Mg. Arturo García Huamantumba
Revisor Metodológico
DNI: 1053.0731

Anexo 10: Acta de sustentación

31

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



ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
"CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE LA PROMOCIÓN CXXXII

En el distrito de Chorrillos de la ciudad de Lima, siendo las 08:20 horas del día 23 de diciembre de 2025, se dio inicio a la sustentación de la Tesis titulada:

Motivación y su relación con el liderazgo de los Cadetes de cuarenta años de historia de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB", Lima 2025

Presentada por:

BACH. Diego Orzco Hance
BACH. Diego Castro Alarcón

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

Presidente: Dr. Miguel Ángel Mariani Estrada Torres
Secretario: Mg. Guillermo Taboada De Rivas
Vocal : Dr. Ricardo Arturo Pantoja Cuevas

Concluida la sustentación, los miembros del Jurado dictaminaron:

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

Siendo las 09:00 horas del día 23 de diciembre de 2025, se dio por concluido el presente acto académico, firmando los miembros del Jurado.

DNI: 18029854
PRESIDENTE

DNI: 44304473
SECRETARIO

DNI: 06220037
VOCAL

Anexo 11: Otros de acuerdos al nivel y diseño de investigación