

FUERZA AÉREA DEL PERÚ
ESCUELA DE OFICIALES



TESIS

TEMA:

**LA INFLUENCIA DEL CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD EOFAP
EN EL DESEMPEÑO MILITAR DEL CADETE, AÑO 2022**

Línea de Investigación:

Ciencias y Artes Militares

PRESENTADO POR:

SBTTE. FAB. AGUILAR SARDAN OLIVER JESUS

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
CIENCIAS AEROESPACIALES**

Asesor:

Magister María Fanny Aparicio Fernández

LIMA – 2024

JEFE DEL DEPARTAMENTO DE FORMACIÓN ACADÉMICA

Comandante FAP Luis Villanueva Salazar

JEFE DE LA SECCIÓN PROGRAMACIÓN Y CONTROL

Mayor FAP César Calderon Martínez

ASESOR TEMÁTICO

Teniente General FAP Rodolfo García Esquerre

ASESORA ESTADÍSTICA

Magister María Fanny Aparicio Fernández

EQUIPO DE EXPERTOS

Teniente General FAP Rodolfo García Esquerre

Coronel FAP ® Miguel Ángel Gutiérrez Gambetta

Magister María Fanny Aparicio Fernández

Dedicatoria

Dedicada a Dios, señor todo poderoso, a mi padre (†) que es la motivación especial que siempre he tenido para el cumplimiento de todos mis objetivos, y a mi gloriosa Fuerza Aérea Boliviana que depositó toda la confianza en mis capacidades para representarla dignamente a nivel internacional.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de pertenecer a esta institución, a mi familia por su apoyo incondicional, a mi promoción, porque gracias a ellos me superé a mí mismo; finalmente, a la Magister María Fanny Aparicio Fernández, por su dedicada enseñanza y paciencia a lo largo del desarrollo de este proyecto.

Índice general

Hoja de respeto	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimientos.....	iv
Índice general	v
Declaración Jurada de originalidad y de no plagio.....	x
Índice de tablas	xi
Índice de figuras	xiv
Resumen	xvi
Abstract	xvii
Introducción.....	18
Capítulo I: Planteamiento del Problema.....	21
1.1. Descripción del Problema.....	21
1.2. Formulación del problema.....	25
1.2.1. Problema General	25
1.2.2. Problemas Específicos	25
1.3. Objetivos de la investigación.....	25
1.3.1. Objetivos Generales.....	25
1.3.2. Objetivos Específicos	25
1.4. Justificación de la investigación	26
1.5. Limitaciones	26
Capítulo II: Marco Teórico.....	28
2.1. Antecedentes.....	28
2.1.1. Internacionales.....	28
2.1.2. Nacionales	33

2.2. Bases teóricas	42
2.2.1. Variable Independiente: Conocimiento de la Normatividad EOFAP	42
2.2.1.1. Conocimiento	42
2.2.1.1.1. Características del Conocimiento	43
2.2.1.1.2. Tipos de Conocimiento.....	44
2.2.1.1.3. Medición del Conocimiento	45
2.2.1.2. Normatividad.....	46
2.2.1.2.1. Características de la Normatividad.....	47
2.2.1.2.2. Normatividad EOFAP	47
2.2.1.2.3. Sistema de Publicaciones FAP	48
2.2.1.3. Reglamento.....	51
2.2.1.3.1. Tipos de Reglamentos	51
2.2.1.4. Normas Legales	52
2.2.1.4.1. Reglamento de las Escuelas e Institutos de Formación Profesional de las Fuerzas Armadas (REIFFA).....	52
2.2.1.4.2. Manual EOFAP 50-2 "El Cadete de la Escuela de Oficiales"	53
2.2.2. Variable Dependiente: Desempeño Militar	54
2.2.2.1. Tipos de medidas del desempeño	55
2.2.2.2. Factores que influyen en el Desempeño Militar	56
2.2.2.2.1. Formación Militar.....	56
2.2.2.2.2. Formación Axiológica	57
2.2.2.3. Valores Militares	58
2.2.2.4. Valores del Personal FAP.....	59
2.3. Definición de Términos	67
Capítulo III: Hipótesis, Variables e Indicadores	72

3.1. Hipótesis General	72
3.2. Hipótesis Específicas	72
3.3. Definición de Variables	72
3.4. Matriz de Conceptualización	73
3.5. Matriz de Análisis de Contenido	74
Capítulo IV: Metodología.....	75
4.1. Método Científico.....	75
4.2. Enfoque de la Investigación	75
4.3. Tipo de Investigación	76
4.4. Tipo de Investigación por Aplicación	76
4.5. Tipo de Profundidad del Procedimiento.....	76
4.6. Tipo de Investigación por Análisis.....	77
4.7. Nivel de Relación	77
4.8. Operacionalización de la Variable.....	78
4.9. Población y Muestra	78
4.10. Instrumentos de Recolección de Datos.....	79
4.11. Recolección de Datos	80
4.12. Análisis de Datos	81
Capítulo V: Resultados.....	82
5.1. Validez y Confiabilidad del Instrumento.....	82
5.1.1. Validez del Instrumento	82
5.1.2. Validez del Contenido	82
5.1.3. Confiabilidad Estadística del Instrumento.....	85
5.1.4. Fiabilidad de Contenido de los Cuestionarios por Alpha de Cronbach.....	85
5.2. Presentación y Análisis Descriptivo de Resultados.....	86

5.2.1. Estadística Descriptiva	86
5.2.1.1. Resultados Descriptivos de Tablas y Figuras por Preguntas de la Variable 1: "Conocimiento de la Normatividad EOFAP"	86
5.2.1.2. Resultados Descriptivos de Tablas y Figuras por Preguntas de la Variable 2: "Desempeño Militar"	108
5.2.2. Estadística Inferencial: Tablas Cruzadas	127
5.2.3. Estadístico de Normalidad: Distribución de datos	134
5.3. Contrastación de hipótesis	136
5.3.1. Validación de la Hipótesis General	137
5.3.2. Validación de las Hipótesis Específicas	138
5.4. Discusión de resultados	142
Capítulo VI: Conclusiones y Recomendaciones	145
6.1. Conclusiones.....	145
6.2. Recomendaciones	146
6.3. Propuesta	147
Capitulo VII: Expediente de Ética.....	149
7.1. Registro de Título de Tesis y Variables.	149
7.2. Registro de Privacidad Intelectual.....	150
7.3. Registro de Instrumento de recolección de datos	151
7.4. Registro de autorización de Instrumento a Población Muestra	153
Referencias	154
Anexos	161
Anexo 01: Matriz de consistencia	162
Anexo 02: Matriz de operacionalización.....	164
Anexo 03: Instrumento.	166

Anexo 04: Consolidado de validación de expertos	170
Anexos 05: Base de datos	177



ESCUELA DE OFICIALES DE LA FAP
DEPARTAMENTO DE INVESTIGACIÓN
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD Y DE NO PLAGIO

Yo, Subteniente FAB Oliver Jesús Aguilar Sardan, Oficial egresado de la Carrera Profesional "Ciencias de la Administración Aeroespacial" de la Escuela de Oficiales de la FAP con número de serie O-9887818-B+ identificado con DNI 12534969, autor(a) de la Tesis titulada:

**" LA INFLUENCIA DEL CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD EOFAP
EN EL DESEMPEÑO MILITAR DEL CADETE, AÑO 2022"**

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE,

El tema y contenido de la tesis son originales, reflejando el resultado de mi dedicación, y esfuerzo personal. No he recurrido a prácticas de copia, ni he empleado ideas, formulaciones, citas textuales, ni ilustraciones de otras tesis, obras, artículos, memorias, etc., ya sea en versión digital o impreso, sin mencionar de forma exacta y clara su origen, fuente o autor, tanto al texto como a los elementos visuales, como gráficos, figuras, cuadros, tablas u otros contenidos protegidos por derechos de autor.

En este sentido, soy consciente de que infringir los derechos de autor y cometer plagio conllevan consecuencias que pueden dar lugar a sanciones tanto a nivel de la institución de la FAP como a nivel legal.

Ratifico plenamente lo expresado y, como manifestación de mi compromiso, suscribo el presente documento en la Ciudad de Lima, a los 20 días de febrero de 2024.

Sbtte. FAB Oliver Jesús Aguilar Sardan
D.N.I. 12534969

Mg. María Fanny Aparicio Fernández
D.N.I. 7254934

Índice de Tablas

Tabla 1. Relación de POV's de los servicios de guardia que se realizan en la EOFAP..	49
Tabla 2. Valores asignados para el cuestionario según la escala de Likert	80
Tabla 3. Indicadores y criterios para validez de contenido	82
Tabla 4. Puntaje de validez de contenido por juicio de expertos de la variable 1 y 2.....	84
Tabla 5. Clasificación de los niveles de fiabilidad según el Alfa de Cronbach	85
Tabla 6. Alfa de Cronbach para el cuestionario 1: “Conocimiento de la Normatividad EOFAP”	85
Tabla 7. Alfa de Cronbach para el cuestionario 2: “Desempeño Militar”	86
Tabla 8. Descripción en frecuencia del ítem 01 del primer cuestionario	86
Tabla 9. Descripción en frecuencia del ítem 02 del primer cuestionario	87
Tabla 10. Descripción en frecuencia del ítem 03 del primer cuestionario	88
Tabla 11. Descripción en frecuencia del ítem 04 del primer cuestionario	89
Tabla 12. Descripción en frecuencia del ítem 05 del primer cuestionario	91
Tabla 13. Descripción en frecuencia del ítem 06 d el primer cuestionario	92
Tabla 14. Descripción en frecuencia del ítem 07 del primer cuestionario	93
Tabla 15. Descripción en frecuencia del ítem 08 del primer cuestionario	94
Tabla 16. Descripción en frecuencia del ítem 09 del primer cuestionario	95
Tabla 17. Descripción en frecuencia del ítem 10 del primer cuestionario	96
Tabla 18. Descripción en frecuencia del ítem 11 del primer cuestionario	97
Tabla 19. Descripción en frecuencia del ítem 12 del primer cuestionario	99
Tabla 20. Descripción en frecuencia del ítem 13 del primer cuestionario	100
Tabla 21. Descripción en frecuencia del ítem 14 del primer cuestionario	101
Tabla 22. Descripción en frecuencia del ítem 15 del primer cuestionario	102
Tabla 23. Descripción en frecuencia del ítem 16 del primer cuestionario	103

Tabla 24. Descripción en frecuencia del ítem 17 del primer cuestionario	104
Tabla 25. Descripción en frecuencia del ítem 18 del primer cuestionario	105
Tabla 26. Descripción en frecuencia del ítem 19 del primer cuestionario	107
Tabla 27. Descripción en frecuencia del ítem 01 del segundo cuestionario.....	108
Tabla 28. Descripción en frecuencia del ítem 02 del segundo cuestionario.....	109
Tabla 29. Descripción en frecuencia del ítem 03 del segundo cuestionario.....	110
Tabla 30. Descripción en frecuencia del ítem 04 del segundo cuestionario.....	111
Tabla 31. Descripción en frecuencia del ítem 05 del segundo cuestionario.....	113
Tabla 32. Descripción en frecuencia del ítem 06 del segundo cuestionario.....	114
Tabla 33. Descripción en frecuencia del ítem 07 del segundo cuestionario.....	115
Tabla 34. Descripción en frecuencia del ítem 08 del segundo cuestionario.....	116
Tabla 35. Descripción en frecuencia del ítem 09 del segundo cuestionario.....	117
Tabla 36. Descripción en frecuencia del ítem 10 del segundo cuestionario.....	119
Tabla 37. Descripción en frecuencia del ítem 11 del segundo cuestionario.....	120
Tabla 38. Descripción en frecuencia del ítem 12 del segundo cuestionario.....	121
Tabla 39. Descripción en frecuencia del ítem 13 del segundo cuestionario.....	122
Tabla 40. Descripción en frecuencia del ítem 14 del segundo cuestionario.....	123
Tabla 41. Descripción en frecuencia del ítem 15 del segundo cuestionario.....	124
Tabla 42. Descripción en frecuencia del ítem 16 del segundo cuestionario.....	126
Tabla 43. Descripción de la asociación entre la dimensión: Conocimiento del REIFFA y la dimensión: Disciplina	127
Tabla 44. Descripción de la asociación entre la dimensión: Conocimiento del REIFFA y la dimensión: Liderazgo	128
Tabla 45. Descripción de la asociación entre la dimensión: Conocimiento del REIFFA y la dimensión: Convicción	129

Tabla 46. Descripción de la asociación entre la dimensión: Conocimiento del Manual del cadete y la dimensión: Disciplina.....	129
Tabla 47. Descripción de la asociación entre la dimensión: Conocimiento del Manual del cadete y la dimensión: Liderazgo	130
Tabla 48. Descripción de la asociación entre la dimensión: Conocimiento del Manual del cadete y la dimensión: Convicción.....	131
Tabla 49. Descripción de la asociación entre la dimensión: Conocimiento de los POV's (servicios) y la dimensión: Disciplina	132
Tabla 50. Descripción de la asociación entre la dimensión: Conocimiento de los POV's (servicios) y la dimensión: Liderazgo	133
Tabla 51. Descripción de la asociación entre la dimensión: Conocimiento de los POV's (servicios) y la dimensión: Convicción	133
Tabla 52. Descripción de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para la variable Conocimiento de la Normatividad EOFAP	134
Tabla 53. Descripción de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para la variable Desempeño Militar	135
Tabla 54. Rango de valores para el coeficiente de correlación de Pearson.....	137
Tabla 55. Descripción de la correlación de Pearson para las variables Conocimiento de la Normatividad EOFAP y Desempeño Militar	138
Tabla 56. Descripción de la correlación de Pearson para las dimensiones Conocimiento del REIFFA y Disciplina	139
Tabla 57. Descripción de la correlación de Pearson para las dimensiones Conocimiento del Manual del Cadete y Liderazgo.....	140
Tabla 58. Descripción de la correlación de Pearson para las dimensiones Conocimiento de los POV's (servicios) y Convicción	141

Índice de Figuras

Figura 1. Descripción porcentual del ítem 01 del primer cuestionario	86
Figura 2. Descripción porcentual del ítem 02 del primer cuestionario	88
Figura 3. Descripción porcentual del ítem 03 del primer cuestionario	89
Figura 4. Descripción porcentual del ítem 04 del primer cuestionario	90
Figura 5. Descripción porcentual del ítem 05 del primer cuestionario	91
Figura 6. Descripción porcentual del ítem 06 del primer cuestionario	92
Figura 7. Descripción porcentual del ítem 07 del primer cuestionario	93
Figura 8. Descripción porcentual del ítem 08 del primer cuestionario	94
Figura 9. Descripción porcentual del ítem 09 del primer cuestionario	96
Figura 10. Descripción porcentual del ítem 10 del primer cuestionario	97
Figura 11. Descripción porcentual del ítem 11 del primer cuestionario	98
Figura 12. Descripción porcentual del ítem 12 del primer cuestionario	99
Figura 13. Descripción porcentual del ítem 13 del primer cuestionario	100
Figura 14. Descripción porcentual del ítem 14 del primer cuestionario	101
Figura 15. Descripción porcentual del ítem 15 del primer cuestionario	102
Figura 16. Descripción porcentual del ítem 16 del primer cuestionario	104
Figura 17. Descripción porcentual del ítem 17 del primer cuestionario	105
Figura 18. Descripción porcentual del ítem 18 del primer cuestionario	106
Figura 19. Descripción porcentual del ítem 19 del primer cuestionario	107
Figura 20. Descripción porcentual del ítem 01 del segundo cuestionario.....	108
Figura 21. Descripción porcentual del ítem 02 del segundo cuestionario.....	109
Figura 22. Descripción porcentual del ítem 03 del segundo cuestionario.....	111
Figura 23. Descripción porcentual del ítem 04 del segundo cuestionario.....	112
Figura 24. Descripción porcentual del ítem 05 del segundo cuestionario.....	113

Figura 25. Descripción porcentual del ítem 06 del segundo cuestionario.....	114
Figura 26. Descripción porcentual del ítem 07 del segundo cuestionario.....	115
Figura 27. Descripción porcentual del ítem 08 del segundo cuestionario.....	117
Figura 28. Descripción porcentual del ítem 09 del segundo cuestionario.....	118
Figura 29. Descripción porcentual del ítem 10 del segundo cuestionario.....	119
Figura 30. Descripción porcentual del ítem 11 del segundo cuestionario.....	120
Figura 31. Descripción porcentual del ítem 12 del segundo cuestionario.....	121
Figura 32. Descripción porcentual del ítem 13 del segundo cuestionario.....	123
Figura 33. Descripción porcentual del ítem 14 del segundo cuestionario.....	124
Figura 34. Descripción porcentual del ítem 15 del segundo cuestionario.....	125
Figura 35. Descripción porcentual del ítem 16 del segundo cuestionario.....	126

Resumen

La presente investigación titulada “La influencia del conocimiento de la Normatividad EOFAP en el desempeño militar del cadete, año 2022” fue desarrollada con el objetivo de establecer de qué manera influye el conocimiento de la Normatividad EOFAP en el desempeño militar del cadete, específicamente en los cadetes de 4to y 3er año, puesto que ellos son los más idóneos para ejercer el cumplimiento de los procedimientos estipulados en su normativa y transmitirlo de manera eficiente al personal subordinado.

El estudio fue llevado a cabo mediante un enfoque cuantitativo, tipo básico, de nivel descriptivo correlacional de desarrollo transversal y con un diseño no experimental. La muestra fue conformada por 30 cadetes de 4to año y 30 cadetes de 3er año. Se utilizó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados fueron procesados aplicando el programa estadístico SPSS versión 26v.

Del análisis de los resultados; a través de las herramientas de Pearson, Cronbach y Kolmogorov-Smirnov, se concluye que existe una influencia directa y significativa donde, los cadetes al conocer y cumplir completamente su Normatividad EOFAP, mejora positivamente a su desempeño militar. Sin embargo, este estudio presenta como complemento, una serie de propuestas que podrían permitir que el cadete se mantenga en constante capacitación sobre la correcta aplicación de su normativa para que así, pueda alcanzar un desempeño militar eficiente durante su proceso de formación.

Palabras clave: Normatividad, desempeño, reglamento, manuales, convicción, liderazgo, disciplina, influencia, conocimiento.

Abstract

The present research entitled "The influence of the knowledge of the EOFAP Regulations on the cadet's military performance, year 2022" was developed with the objective of establishing how the knowledge of the EOFAP Regulations influences the cadet's military performance, specifically in the cadets of 4th and 3rd year, since they are the most suitable to exercise the fulfillment of the procedures stipulated in its regulations and transmit it efficiently to the subordinate personnel.

The study was carried out by means of a quantitative approach, basic type, descriptive correlational level of cross-sectional development and with a non-experimental design. The sample consisted of 30 4th year cadets and 30 3rd year cadets. The survey technique was used and the questionnaire was used as an instrument. The results were processed by applying the SPSS version 26v statistical program.

From the analysis of the results; through the Pearson, Cronbach and Kolmogorov-Smirnov tools, it is concluded that there is a direct and significant influence where cadets, upon knowing and fully complying with their EOFAP Regulations, positively improve their military performance. However, this study presents as a complement, a series of proposals that could allow the cadet to be constantly trained on the correct application of their regulations so that they can achieve an efficient military performance during their training process.

Keywords: Standards, performance, regulations, manuals, conviction, leadership, discipline, influence, knowledge.

Introducción

La presente investigación se enfoca principalmente en el aspecto militar, pilar fundamental en la etapa de formación del cadete de la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú (EOFAP); el cual depende directamente del grado de conocimiento que el cadete presenta sobre su normativa y de esta manera, al aplicarlo nos permitirá determinar el desempeño militar que éste manifiesta de acuerdo a sus capacidades adquiridas.

Se considera un tema de vital importancia, ya que, es necesario estudiar los distintos aspectos que influyen en el desempeño militar del cadete, enfocándonos exclusivamente en el conocimiento que presentan acerca del REIFFA, Manual del Cadete y los POV's (servicios). Y por ende, determinar si la formación militar que recibe el cadete es eficiente o si es necesario implementar algunas mejoras a fin de alcanzar un mejor desempeño militar a través de un conocimiento pleno de su normativa.

El estudio presenta un nivel descriptivo y correlacional que explicará en que medida influye el conocimiento y la correcta aplicación de la Normatividad EOFAP y cómo ésta se relaciona con el desempeño militar del cadete. Para ello se seleccionó una muestra poblacional conformada por 30 cadetes de 4to año y 30 cadetes de 3er año de las diferentes especialidades; quienes basados en la instrucción recibida y experiencia a través de los años manifestarán resultados indispensables para la toma de decisiones orientadas a este campo.

De esta manera el objetivo de la investigación radica en establecer de qué manera influye el conocimiento de la Normatividad EOFAP en el desempeño militar del cadete durante la gestión 2022.

Para un mejor estudio, el presente proyecto comprende los siguientes capítulos:

El capítulo I enmarca el planteamiento del problema, donde se describe las causas y efectos entre el conocimiento de la Normatividad EOFAP y el desempeño militar del

cadete; asimismo, se narra la problemática que involucra a ambas variables a través del planteamiento de un problema general y tres problemas específicos que ayudarán a agudizar la investigación. Inclusive, en este capítulo se da a conocer el objetivo general y los objetivos específicos que dirigieron el presente estudio. Este capítulo finaliza manifestando la justificación, alcance y limitación del tema estudiado.

El capítulo II detalla el marco teórico que inicia con los antecedentes internacionales y nacionales del problema. Además, recopila a detalle el aporte que se consideró por cada autor mediante un análisis revisado. Este capítulo brinda el sustento teórico bajo el cual surge la investigación, teorías involucradas y sobre todo expone la normatividad castrense correspondiente la formación integral del cadete.

El Capítulo III puntualiza la hipótesis general bajo el cual iniciamos esta investigación, asimismo, plantea tres hipótesis específicas que desglosan la composición de ambas variables. Estas se definen y conceptualizan para el estudio. Añadido a esto se presenta un cuadro de análisis de contenido donde se evidencia los datos y conceptos más relevantes de las variables.

El Capítulo IV inicia con la determinación del método de la investigación que se ha utilizado, así como el tipo, nivel y diseño utilizado en el trabajo de investigación. La población y muestra considerada en el estudio, asimismo las técnicas e instrumentos utilizados para la recolección de datos.

En el Capítulo V se evidencian los resultados de los cuestionarios aplicados y discusión de resultados sustentado en el trabajo investigativo de diferentes autores; es decir, aquí es donde se da la aceptación o rechazo de las hipótesis de investigación.

En el capítulo VI se establecen las conclusiones y recomendaciones realizadas con el propósito de contribuir al conocimiento de la Normatividad EOFAP para llegar a obtener un mejor desempeño militar en el cadete. Asimismo, se plantean una serie de

propuestas con la finalidad de mantener el conocimiento para que el cadete pueda alcanzar un desempeño militar eficiente.

Para finalizar en el capítulo VII se presentan todos los formatos empleados para la validación de mencionado estudio.

Capítulo I: Planteamiento del Problema

1.1. Descripción del Problema

A lo largo de la historia, el hombre ha tenido la capacidad de imponer sus propias reglas de acuerdo con el lugar y al tiempo en el que se encontraba. Se puede decir que los conceptos de ley, normas, directivas, reglamentos, etc. no hubieran existido si el hombre no hubiera tenido la necesidad de organizarse en comunidad y someterse al supuesto cumplimiento de ellas. Un claro ejemplo se remonta a los 3000 años antes de Cristo, donde los antiguos egipcios ya poseían un Código Civil que regulaba el comportamiento de sus ciudadanos; por otro lado, estaba Grecia (considerada la cuna de la democracia), que no tenía un Código escrito pero su ley se componía de tres fundamentos básicos: la ley divina, los decretos humanos y la costumbre. A partir de estos hechos inició la humanidad debidamente organizada y reglamentada.

El éxito de las grandes potencias de Europa, en gran medida se ven reflejadas por el cumplimiento estricto de sus normas. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el desarrollo económico siempre ha dependido de la aceptación de las normas. La legislación y las instituciones jurídicas vigentes garantizan los derechos de propiedad, el cumplimiento de los contratos, la observancia de los procedimientos y la protección contra los delitos, que son elementos jurídicos de una buena gobernanza, sin los cuales ninguna economía puede funcionar. Un mercado regulado por un conjunto de normas e instituciones justas es más dinámico y beneficioso para todos.

Por otra parte del mundo, el continente americano se encuentra también debidamente organizado y reglamentado por sus propias normas; a su vez cada país se rige a sus propios intereses. Estados Unidos es una nación que resalta por la disciplina consciente de sus ciudadanos y el alto grado de conocimiento normativo por parte de sus estudiantes debido a que cada colegio tiene su propio código de conducta, donde cada

estudiante debe pedirlo el primer día de clases, leer con detenimiento las normas y cumplirlas durante toda su permanencia. Así mismo; es obligatorio cumplir con las normas del colegio, tales como horarios, asistencia a clases, normas de conducta, comportamiento y convivencia habitual; caso contrario, provocará su expulsión inmediata de la institución a la que pertenece. (Portal Sheffield)

A nivel nacional, el Estado Peruano; de acuerdo con su Constitución Política, se encuentra debidamente organizado en 3 poderes: Ejecutivo, Legislativo y Judicial; dentro del cual el Poder Ejecutivo está constituido por el Gobierno Nacional; representado por el Presidente de la República, y el Consejo de Ministros; el cual presenta 19 Ministerios regidos a su disposición.

El Ministerio de Defensa (MINDEF) como parte de uno de ellos, en su Memoria Anual (2016) señala que “es el organismo del Poder Ejecutivo que se encarga de formular el planeamiento, ejecución y evaluación de la política de Seguridad y Defensa Nacional y representativo de las Fuerzas Armadas, el cual debe ejercer la política del Estado para la correspondiente defensa integral de la Nación”. Dentro de su estructura, como uno de sus Órganos de Ejecución se encuentra la Fuerza Aérea del Perú (FAP), encargada de “controlar, vigilar y defender el espacio aéreo del país, que cubre su territorio y el mar adyacente hasta el límite de las doscientas millas, de conformidad con la ley y con los tratados ratificados por el Estado, con el propósito de contribuir a garantizar la independencia, soberanía e integridad territorial de la República”. (DL N° 1139, Art. 3)

Así mismo; la FAP dentro de su organigrama, cuenta con la Dirección General de Educación y Doctrina (DIGED) como parte de los Órganos de Administración Interna que brindan apoyo a las actividades operacionales de la Fuerza Aérea del Perú (DL N° 1139, Art. 5, n. 6); la cual tiene a su cargo a la Escuela de Oficiales (EOFAP) cuya misión es la de *“formar integralmente a los futuros Oficiales de Armas, líderes en ciencias*

aeroespaciales, en el aspecto militar, moral, psicofísico, académico y cultural dentro de una cultura de innovación, calidad, investigación y responsabilidad social, así como formar militarmente a los Oficiales Asimilados, a fin de asegurar su eficiente y eficaz desempeño en los puestos que le asigne la Institución, con una permanente práctica de los valores esenciales de la Fuerza Aérea del Perú” (Portal EOFAP, 2022). Para cumplir con estos estándares se rige a una ‘Normatividad’; es decir, a un conjunto de reglamentos y manuales que orientan la formación del cadete hacia una correcta organización y un eficiente desempeño militar; donde el “Reglamento de las Escuelas e Institutos de formación profesional de las Fuerzas Armadas” (REIFAA); aprobado por Decreto Supremo N°009-2019-DE, es su principal normativa a nivel FFAA y el Manual EOFAP 50-2: ‘El Cadete de la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú’ establece las normas y procedimientos del régimen interno del Cadete de la EOFAP a nivel Fuerza Aérea.

A partir de ello, es fundamental que el cadete FAP desarrolle un conocimiento pleno y detallado de su Normativa; lo cual está dentro de sus capacidades y estipulado específicamente en el artículo 90 del REIFAA (De los deberes y obligaciones de los cadetes y alumnos), en su primer inciso establece que “los cadetes y alumnos tienen el deber de conocer, cumplir y respetar la Constitución Política del Perú, las leyes, reglamentos y demás normas internas que rigen a las Fuerzas Armadas”. (p. 41)

Alavi y Leidner (2003, p. 19), definen el conocimiento como “la información que el individuo posee en su mente, personalizada y subjetiva, relacionada con hechos, procedimientos, conceptos, interpretaciones, ideas, observaciones, juicios y elementos que pueden ser o no útiles, precisos o estructurables”.

Por consiguiente, este conocimiento que el cadete debe contener se ve reflejado directamente en su desempeño militar; por la manera como se desenvuelve en su rutina diaria y aún más, en la forma en la que controla y corrige al subordinado.

Estevez, afirma que el desempeño “es el resultado expresado por la dedicación, capacidad y el esfuerzo individual y/o colectivo, siendo medible para acompañar y observar lo realizado, como positivo o negativo, y en este marco surge la posibilidad de trabajar sobre formas para mejorar, así como para detectar problemas que puedan estar deteriorando o limitando el rendimiento” (2019).

Sin embargo, siendo la Escuela de Oficiales de la FAP una institución castrense, donde la integridad personal, vocación de servicio y la excelencia profesional son valores fundamentales de la misma; se han identificado muchas situaciones que afectan el proceso de formación integral que imparte esta prestigiosa institución. Por un lado, existe una cantidad considerable de cadetes que no conocen completamente su reglamento interno lo cual genera una formación militar deficiente como futuros oficiales de armas; otros cadetes no aplican los correctos procedimientos establecidos por la normativa a la hora de imponer una sanción disciplinaria, y ante esto; existen cadetes que son sancionados incorrectamente y desconocen la forma de cómo realizar su reclamo respectivo ante dicha sanción. La falta de comprensión o la incorrecta interpretación del REIFFA, Manual del cadete EOFAP y/o POV´s (servicios) generan dudas y disposiciones confusas o equivocadas en los cadetes, que traen consigo distintas novedades adversas las cuales influyen considerablemente en su desempeño militar durante el desarrollo de las diferentes actividades programadas por la institución.

Éstas y otras situaciones suceden a diario; es por eso que es necesario realizar el estudio para determinar de qué manera influye tener el conocimiento del Reglamento, Manual y/o POV´s de la EOFAP en la formación integral del cadete; específicamente en

el desempeño militar de los cadetes de 4to y 3er año de la EOFAP; puesto que ellos son los más idóneos por sus años de estadía en la institución, para ejercer el cumplimiento de los procedimientos estipulados en la Normativa EOFAP.

Motivo por el cual, dentro de la línea de investigación de Ciencias y artes militares, surge el problema de investigación, el cual se plantea para el desarrollo de la presente Tesis de la siguiente manera:

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema General

PG: ¿De qué manera influye el conocimiento de la Normatividad EOFAP en el desempeño militar del cadete, año 2022?

1.2.2. Problemas Específicos

PE1: ¿De qué manera influye el conocimiento del REIFFA en la disciplina del cadete de la EOFAP, año 2022?

PE2: ¿De qué manera influye el conocimiento del Manual del cadete EOFAP en el liderazgo del cadete, año 2022?

PE3: ¿De qué manera influye el conocimiento de los POV's "servicios" en la convicción del cadete de la EOFAP, año 2022?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo General

OG: Establecer de qué manera influye el conocimiento de la Normatividad EOFAP en el desempeño militar del cadete, año 2022.

1.3.2. Objetivos específicos

OE1: Determinar de qué manera influye el conocimiento del REIFFA en la disciplina del cadete de la EOFAP, año 2022.

OE2: Describir de qué manera influye el conocimiento del Manual del cadete EOFAP en el liderazgo del cadete, año 2022.

OE3: Interpretar de qué manera influye el conocimiento de los POV's "servicios" en la convicción del cadete de la EOFAP, año 2022.

1.4. Justificación de la investigación

La presente investigación adquiere un valor importante porque tiene la finalidad de establecer los niveles de conocimientos que tienen los cadetes de 4to y 3er año de la Escuela de Oficiales sobre su normatividad, el mismo que contribuirá a determinar de manera influyen el conocimiento de estas normas y reglamentos en su desempeño militar durante el año 2022, cuyos resultados podrán ser formulados y especificados como una propuesta de mejoramiento, a fin de ser incorporados como conocimiento científico en todos los niveles de organización. En ese sentido, la investigación se sostendrá en un sustento teórico que servirá como base para otros estudios que tengan objetivos similares.

Por otra parte, cumplirá con todos los procedimientos establecidos en la **metodología** de la investigación científica, permitiendo establecer las definiciones de las variables y su relación significativa que existe entre ellas. Para tal fin, se considerará la elaboración de instrumentos y el planteamiento de alternativas para cumplir con los objetivos establecidos en el estudio.

Así mismo, presentará una relevancia **social** y **práctica** con los resultados obtenidos, donde los cadetes de la EOFAP serán los beneficiados con un eficiente desempeño militar respecto al conocimiento adquirido y a consecuencia de esto, la institución brindará una formación integral regida estrictamente en su normativa.

1.5. Limitaciones

Para el desarrollo de la presente investigación existe un cierto grado de tiempo insuficiente, ya que el investigador se somete a una rutina de formación integral donde

debe cumplir no solo con el aspecto militar; sino también con los aspectos académico, psicofísico, moral y cultural, participando de las distintas actividades programadas por la institución.

La limitada economía del investigador es otro factor que se debe tomar en cuenta para la realización del objeto de estudio; así como la reducida existencia de fuentes confiables de información lo cual limitará en cierta medida el alcance del análisis correspondiente.

Capítulo II: Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Patiño A. (2017), en su tesis de grado para optar por el título de Abogado, titulada "Importancia de la Normatividad Internacional con relación a la responsabilidad penal para adolescentes en Colombia", analiza la responsabilidad penal de los adolescentes en dicho país. Para ello, parte de un estudio detallado del tema responsabilidad penal de los niños, niñas y adolescentes, para entender la importancia y actualidad de éste y las razones por las cuales preocupa actualmente a la mayoría de los países. El contenido de este documento está respaldado por una investigación descriptiva, en el que se narra el estudio realizado sobre los referentes internacionales que tienen relación directa con la Responsabilidad Penal para Adolescentes y, a partir de la información recopilada, determinar qué estrategias de éxito se recomiendan incorporar en la legislación colombiana así como indagar sobre la importancia que tiene el precedente internacional para el cumplimiento de la responsabilidad penal en los adolescentes. En ese sentido, para el desarrollo de la investigación se utilizó el método deductivo, ya que se fundamenta en conceptos, definiciones, leyes y normas generales para determinar las estrategias de responsabilidad penal para niñas, niños y adolescentes que puedan incorporarse sin problema en el Sistema Penal Colombiano, y así mejorar aún más en su legislación.

Con los resultados se obtuvo que:

1.- La importancia de hacer un referenciamiento internacional del tema de la responsabilidad penal de adolescentes en diferentes países, radica en que es una herramienta que ayuda a hacer una comparación entre varios elementos líderes en un tema y obtener un análisis para extraer conocimiento, el cual permitió encontrar algunos vacíos y recomendaciones para el país, donde al igual que muchos países en la región deben

seguir trabajando tanto en la normatividad como en estrategias para reducir este problema social.

2.- El estudio de la responsabilidad penal de los menores en Colombia debe ser analizado desde todo el sistema penal; inclusive en otras ramas del Derecho diferentes al Derecho Penal; como la teoría del Derecho y del Estado, y no es ajeno al Derecho Constitucional o a la filosofía del Derecho; diferentes ramas que pueden aportar conocimientos y experiencias encaminados a dar soluciones a la problemática de interés; con el fin de tener una mayor apreciación de la importancia que tiene la responsabilidad penal como una política interna en el desarrollo judicial del país.

Florencia F. y Riofrío L. (2016), con su trabajo de investigación "Influencia de las normas de prevención documental en la calidad de la organización archivística en el archivo del departamento de logística de la Policía Nacional, zona 8, diseño de una guía metodológica con enfoque a la conservación y preservación de documentos" para la Universidad de Guayaquil, donde establecen la importancia de aplicar normas de prevención documental para salvaguardar la memoria institucional, mediante la conservación preventiva fortaleciendo el archivo y precautelando la salud, la higiene, la seguridad industrial del técnico del archivo.

Esta investigación tiene como finalidad el indagar el efecto de la baja calidad de la organización archivística enfocado hacia la conservación y preservación de los documentos del archivo. Este estudio forma parte de la observación dentro de dicha institución al personal administrativo a la autoridad, producto del efecto de la baja calidad. Para el correcto desarrollo de este proyecto se debe obtener la información requerida por la misma, por ende, corresponde determinar el tipo de investigación cualitativa; donde la población estará definida por el número total de personas que formen parte del Departamento de logística y Departamento adjuntos de la Policía Nacional, Zona 8,

Distrito 5, de la ciudad de Guayaquil. Los métodos de investigación que se utilizaron en este proyecto fueron descriptivos, empíricos, encuesta personal y la entrevista donde se llegó a las siguientes conclusiones:

1.- Se determinó la importancia que tiene el archivo institucional de cualquier unidad, sea esta, de índole gubernamental o privada para salvaguardar sus registros o memorias mediante normas básicas para su cuidado y evitando que se vean afectados por diversos factores.

2.- La transformación positiva que se debe realizar en estas áreas permitirán brindar un mejor servicio y de calidad para el usuario al mantener su valiosa información bien organizada.

3.- La digitalización del mismo permitirá a futuro que se implemente un archivo digital, que podrá difundir información de forma oportuna, crear una sinergia entre otras instituciones y hasta un repositorio institucional.

Quiñónez V. y Lascano J. (2013), en su tesis titulada “El Clima Organizacional y su Incidencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE)”, de la Universidad Tecnológica Israel, Quito - Ecuador, tuvieron como objetivo principal determinar la incidencia del clima organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE), utilizando una metodología de la observación inductivo – deductivo.

Se concluye: El clima organizacional es una herramienta estratégica fundamental para la gestión del recurso humano y el desarrollo organizacional, que permitió determinar la existencia de inconformidad por parte de los trabajadores en cuanto al clima organizacional existente en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador Sede Esmeraldas (PUCESE). Asimismo, de acuerdo con el análisis e interpretación de los

resultados obtenidos en las encuestas de clima organizacional se determinaron los factores negativos que afectan al desempeño laboral en la PUCESE.

Torres J. (2017) en su tesis para la obtención del título de Licenciado en Ciencias de la Educación titulada "Uso de las TICS en la calidad del desempeño militar de los estudiantes de segundo año de especialización Infantería Aérea en la asignatura Tácticas de Seguridad de la Escuela de Infantería Aérea; zona 8, distrito 09D05, provincia Guayas, Cantón Guayaquil, periodo lectivo 2015-2016. Propuesta: implementación de una guía didáctica digital interactiva de tácticas de seguridad" establece que el tema escogido del proyecto va encaminado a solucionar el poco uso de las TICS en la asignatura Tácticas de Seguridad, misma que es de vital importancia para el desempeño como Especialista en Seguridad de Bases Aéreas de los estudiantes de segundo año militar de la Escuela de Formación de Soldados de Infantería Aérea. Es una propuesta que va a optimizar el aprendizaje en el aula y en horas autónomas es decir fuera de horas presenciales en las que el docente no pueda asistir a las inquietudes estudiantiles y en las cuales los alumnos harán uso de las TICS, para su aprendizaje complementario, al mismo tiempo que lo convertirá en un ente investigador con el manejo de la multimedia aplicada a la Cultura Militar, específicamente en la Asignatura de Tácticas de Seguridad. Para esto se implementará un CD-DVD instalador que sirva como Guía Didáctica que contendrá botones de acción con direccionamiento a clases teóricas y prácticas, con actividades realizadas en aplicaciones, bloc de notas, videos y actividades; con la finalidad que el estudiante tenga acceso completo a la asignatura que recibirá y utilice el material adecuadamente para su aprendizaje. Lo que motivó la propuesta es que luego de un análisis de investigación se pudo detectar, la falta de manuales que puedan solucionar al 100 % las necesidades de los estudiantes en cuanto a su aprendizaje en horas extracurriculares en su defecto la tecnología de la Multimedia ha revolucionado tanto que

con este recurso el estudiante usando su computador personal puede auto educarse, mejorar en su conocimiento y desenvolverse en la práctica.

Luengo Y. (2013) en su tesis titulada “Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Docente en Centros de Educación Inicial”, Universidad Del Zulia – Venezuela, tesis presentada para optar el grado de Magister en educación en la Universidad de Luzia, la investigación tuvo el propósito de analizar la relación entre Clima Organizacional y Desempeño Laboral de Docentes en Centros de Educación Inicial del Municipio Mara, estado Zulia. La investigación fue de tipo descriptivo–correlacional enmarcada en un diseño no experimental, transversal y de campo. La población estuvo constituida por 49 sujetos, 5 directores y 44 docentes siendo considerada como muestra su totalidad. La técnica utilizada fue la encuesta y para recabar información se empleó como instrumento de medición dos cuestionarios, uno dirigido a los docentes y otro al personal directivo, cada uno con 36 ítems, respectivamente, con selección de escala tipo Lickert con alternativas de respuestas, siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. El cuestionario fue validado por cinco (05) expertos y fue sometida a la prueba de Alpha de Cronbach para ver el grado de confiabilidad, los resultados alcanzaron valores altos de 0.87, en ambos casos, indicando que el instrumento es altamente confiable.

Asimismo, se realizó el análisis de los resultados, calculando medias aritméticas, frecuencias y porcentajes. Para la correlación se optó por el coeficiente de Spearman, obteniéndose un valor de 0,726 lo cual indica que hay una relación alta y estadísticamente significativa entre las variables objeto de investigación. Por otro lado, los resultados arrojaron datos en relación con los centros educativos donde se demostró que predomina un clima organizacional del tipo autoritario, los resultados también demostraron que el director no es visto como líder, evidenciándose un ambiente laboral que no estimula a los docentes por lo tanto no se sienten identificados plenamente con la organización, así

mismo este aspecto se ha ido relacionando con el desempeño laboral traduciéndose en monotonía en el día a día. La investigación también demostró algunas debilidades en las habilidades administrativas sobre todo en las técnicas y conceptuales, así como en las estrategias relacionadas con la participación en equipos de trabajo y la socialización de valores.

Cabarcos A. L. & Monteiro S. G. (2010) en su estudio: “La gestión del conocimiento y el desempeño organizacional: un estudio aplicado” realizado en Portugal, tuvieron como objetivo, analizar la relación entre la gestión del conocimiento y el desempeño organizacional de ciertas empresas que se encuentran en el área Metropolitana de Oporto (AMP). La metodología empleada fue de carácter exploratorio y también se extrajeron datos del Instituto Nacional de Estadística de Portugal (INE) llegando a usar como muestra a 65 empresas. Aplicaron un cuestionario, el cual fue construido, utilizado y testeado por Choi y Lee (2003).

Utilizando el programa SPSS para contrastar las hipótesis. Entre sus resultados se puede mencionar el pensamiento de que las empresas del AMP todavía manifiestan baja sensibilidad de tener una gestión del conocimiento y que las que manifiestan alguna sensibilidad están enfocadas en su orientación explícita. Además, concluyeron que existe evidencia estadística para decir que las empresas que usualmente adoptan un estilo de gestión del conocimiento dinámico y humano logran mejores niveles de desempeño organizacional que aquellas empresas que adoptan un estilo pasivo y sistémico. Llegando a tomar en cuenta a investigadores que tuvieron los mismos resultados como; Barañano (2004), Hill y Hill (2000)

2.1.2. Nacionales

Chirinos T. (2018), en su tesis para optar el grado Académico de Doctora en Educación titulada “Influencia del conocimiento de la educación inclusiva en el

desempeño de los docentes del Liceo Naval cap. De Navío Juan Fanning García - Chorrillos, 2017”, cuyo objetivo principal fue determinar si los conocimientos en educación inclusiva mejoran el desempeño de los docentes del liceo naval Juan Fanning García. En la investigación se ha seguido el método hipotético deductivo, es de tipo aplicada; el estudio se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo, su nivel es el explicativo y el diseño experimental, con grupo experimental y de control y con manipulación de la variable independiente. Con el grupo experimental se desarrolló un Taller de capacitación sobre educación inclusiva. En la recolección de datos se emplearon las técnicas de la observación, y como instrumentos se aplicaron una Lista de cotejo. El análisis estadístico comprendió la estadística descriptiva: los datos recolectados, se resumieron y presentan en tablas, gráficas de barras e interpretación y la instrumental: se validó la hipótesis mediante el U de Mann Whitney para medir comparaciones entre la prueba de Pre y Post, donde se obtuvo la Sig. bilateral para contrastar las hipótesis.

Los resultados muestran que antes de la intervención sobre educación inclusiva, los niveles de desempeño de los docentes del grupo control y experimental no mostraban mayor diferencia, sin embargo, después de la intervención los docentes con alto nivel de desempeño aumentaron considerablemente solamente en el grupo experimental. La principal conclusión del estudio es que los conocimientos en educación inclusiva mejoran el desempeño docente de los profesores del liceo naval Juan Fanning García, de acuerdo al valor de p (sig. Asintótica bilateral) = 0,028 (< 0,05), tendencia que se observó en solamente a nivel de la variable desempeño docente en su conjunto, sino también en cada de las dimensiones que comprende el desempeño.

Alvarado M. (2015), en su proyecto de investigación para optar el título profesional de Contador Público, titulado: “Conocimiento de las Normas Internacionales de información financiera y desempeño del contador público en las empresas comerciales

de Abarrotes-Huaraz, 2014” cuyo objetivo principal es determinar la relación del conocimiento de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) y el Desempeño de los Contadores Públicos en las Empresas Comerciales de Abarrotes, Huaraz-2014. El autor sostiene que las Normas Internacionales de Información Financiera siendo una herramienta importante dentro de las empresas comerciales de abarrotes y otras empresas en diferentes rubros se ha convertido en una herramienta fundamental para la elaboración de estados financieros esto conlleva a la toma de decisiones por parte del contador público, es aquí donde se mide su grado de desempeño y formación, el mismo que garantiza el correcto control de las actividades y los distintos negocios.

Para obtener una información real se utilizó técnicas como la encuesta, la entrevista y la observación realizada al personal directivo y administrativo respectivamente, con toda la información recopilada se realizó el análisis, la misma que ayudo a establecer que las NIIF tienen una influencia significativa en las empresas comerciales de abarrotes que sirvió para medir el desempeño del contador público. Se llegó a la conclusión que Existe una relación entre Conocimiento de las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) y el Desempeño de los Contadores Públicos en las Empresas Comerciales de Abarrotes, Huaraz-2014.

Paredes J. (2021), en su proyecto de investigación para optar el grado académico de maestría en Gestión Pública titulado “Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los colaboradores del centro de empleo Libertad 2020 – 2021”, cuyo objetivo principal fue determinar la relación que hay entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores del Centro de Empleo en el año 2020- 2021 que, constituido por 50 colaboradores administrativos, la muestra censal considero es de 50 colaboradores,

en los cuales se ha empleado las variables: gestión del Conocimiento y Desempeño Laboral.

El método empleado para esta investigación fue el hipotético – deductivo. De diseño no experimental de nivel correlacional de corte transaccional, también se recogió información en un periodo específico y se desarrolló al poner en práctica el instrumento: cuestionario de gestión del conocimiento según la escala de Likert (nunca, casi nunca, indiferente, casi siempre, siempre). Donde se evidencio que, el 65% de los colaboradores dedican un tiempo a la gestión del conocimiento y 64% tiene un buen desempeño laboral. La correlación entre variables con rho de Spearman, se obtiene el coeficiente de 0,290 que indica que si existe relación positiva directa débil entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores del Centro de Empleo en el año 2020 – 2021.

Se pudo concluir lo siguiente:

1. En la investigación realizada se utilizó el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,290 indicando que si existe una relación significativa entre la gestión del conocimiento y el desempeño laboral de los colaboradores del Centro de Empleo en el año 2020 – 2021.

2. Se pudo identificar que existe una relación débil entre la creación del conocimiento y desempeño labora en el Centro de Empleo en el año 2020 – 2021, utilizando el coeficiente de Rho Spearman 0,286 esto confirma la relación de las variables.

3. En la investigación realizada se utilizó el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,303 indicando que si existe una relación significativa débil entre la gestión del conocimiento y trabajo en equipo de los colaboradores del Centro de Empleo en el año 2020 – 2021.

4. Se encontró que si existe una relación entre la gestión del conocimiento y la planificación e gestión de los colaboradores del Centro de Empleo en el año 2020 – 2021 donde se utilizó el coeficiente de correlación de Rho Spearman de 0,303 considerado como correlación positiva débil entre las variables.

5. En la investigación realizada se utilizó el coeficiente de correlación Rho Spearman de 0,44 indicando que si existe una relación significativa débil entre la Creación del conocimiento y desempeño laboral de los colaboradores del Centro de Empleo en el año 2020 – 2021.

Martínez M. (2017), en su tesis para obtener el título profesional de Licenciado en Administración titulada “El Coaching y su influencia en el Desempeño Laboral del área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral-Lima, 2017”, cuyo objetivo general fue determinar la influencia del coaching sobre el desempeño laboral en el área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral – Lima, 2017, sobre la población está conformada por 60 trabajadores pertenecientes al área de seguridad ciudadana. Como instrumento de recolección de datos se aplicó el cuestionario que estuvo compuesto por 32 preguntas en medición de escala de Likert, con la acción de hacer preguntas directas a los trabajadores de la organización, con la finalidad de conocer la causa y el efecto de las variables a investigar. El tipo de investigación este presente estudio fue aplicada, asimismo el diseño de investigación es No experimental y de corte Transversal. De tal forma los datos obtenidos se procesaron en el programa de estadística SPSS, se demostró que gracias a los resultados obtenidos que si existe influencia significativa del coaching sobre el desempeño laboral.

Examinando los resultados hallados del presente estudio, puedo expresar con las siguientes conclusiones:

1.- Se determinó que si presenta influencia del coaching sobre el desempeño laboral. Puesto que desarrollo de capacidades, innovación de personas y el rendimiento personal influye positivamente.

2.- Se determinó que si presenta influencia del desarrollo de capacidades sobre el desempeño laboral. Porque el logro, crecimiento y las responsabilidades influye positivamente.

3.- Se determinó que si presenta influencia en la innovación de personas sobre el desempeño laboral, Puesto que la creación, cambio y trabajo en equipo influye positivamente.

4.- Se ha determinado que presenta influencia en el rendimiento personal sobre el desempeño laboral. Porque el interés, servicio y beneficio influye positivamente en la variable dependiente.

Hanco W. (2018), en su tesis para optar el grado académico de Magister en Contabilidad y Finanzas titulada "Conocimiento normativo y su incidencia en la implementación del control intolerancias en las municipalidades provinciales de la región de Puno primer semestre 2016" sostiene que el propósito de la investigación fue determinar la incidencia del conocimiento normativo en la implementación del control interno en las municipalidades provinciales de la región Puno, en el primer semestre 2016. El tipo de investigación fue cuantitativo, el diseño es no experimental, el método que se utilizó el deductivo. La muestra estuvo conformada por 105 funcionarios de las municipalidades provinciales de la región Puno. La técnica que se aplicó fue la encuesta y el instrumento utilizado fue el cuestionario. Los resultados indican que, la mayor parte de los funcionarios no conocen las normas de control interno, por lo tanto, no pueden implementar el proceso de control interno en su respectiva municipalidad. La prueba de hipótesis que se utilizó fue la Chi cuadrado.

Entre las conclusiones que se obtuvo:

1.- El conocimiento normativo incide significativamente en la implementación del Control Interno en las municipalidades provinciales de la región Puno en el primer semestre 2016.

2.- La emisión de normas por la contraloría general de la república incide significativamente en la implementación del control interno en las municipalidades provinciales de la región Puno en el primer semestre 2016.

Capacute J. y Morante W. (2019), en su estudio "Formación militar y su relación con el desempeño profesional para los cadetes del arma de artillería de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2019", para optar el título de Profesional de Licenciado en Ciencias Militares con mención en Ingeniería considera dentro de su objetivo principal, determinar cuál es la relación que existe entre la formación militar y desempeño profesional de los cadetes del arma de artillería de la Escuela Militar de Chorrillos coronel Francisco Bolognesi, año 2019. El método de estudio tiene un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, con una población objetiva de 32 cadetes del arma de Artillería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" involucrados en el tema, de la investigación; con la aplicación de un cuestionario para determinar los objetivos de la investigación.

Durante el desarrollo de la presente investigación se llegó a la conclusión general siguiente: Los resultados de la investigación demuestran que existe una relación significativa y casi directa entre la variable independiente formación militar y el desempeño de los cadetes promoción 2019 de la Escuela Militar de Chorrillos. Como parte final del estudio se exponen las recomendaciones de acuerdo con las conclusiones, las cuales son propuestas factibles para potenciar el desempeño profesional de los cadetes de Artillería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".

Valencia R. y Villegas P. (2020), en su trabajo de investigación para optar el grado de Académico de Bachiller en Ciencias Militares titulado "Factores que afectaron a los cadetes de infantería en su desempeño académico y militar en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2018" considera dentro de su objetivo principal, determinar cuáles fueron los factores que afectaron a los cadetes del arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", en su Desempeño Académico y Militar durante el año 2018. El método de estudio tiene un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, con una población objetiva de 78 cadetes del arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi" involucrados en el tema, de la investigación; con la aplicación de un cuestionario para determinar los objetivos de la investigación.

Durante el desarrollo de la presente investigación se llegó a la conclusión general siguiente: Los factores que afectaron a los cadetes del arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", en su Desempeño Académico y Militar durante el año 2018; reviste una serie de aspectos que están inmersos directamente dentro de los indicadores de la autoestima y la motivación del cadete; dichos aspectos se transforman en factores que afectan el Desempeño Académico y Militar de los cadetes de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".

Como parte final del estudio se exponen las recomendaciones de acuerdo con las conclusiones, las cuales son propuestas factibles para potenciar la autoestima y generar mayor motivación en los cadetes de tercer 3er año del arma de Infantería de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi".

Mayorca A. (2010), en su tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería titulada "Conocimientos, actitudes y prácticas de medidas de bioseguridad, en la canalización de vía venosa periférica que realizan las internas de enfermería:

UNMSM, 2009”, cuyo objetivo general fue: Determinar los conocimientos, actitudes y prácticas que sobre las medidas de bioseguridad en la canalización de vía venosa periférica realizan las internas de enfermería de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, 2009. El estudio es de tipo cuantitativo, método descriptivo, de corte transversal; la población estuvo conformada por 36 internos de enfermería, la técnica fue la encuesta y observación y los instrumentos cuestionario, escala Lickert modificada y lista de chequeo.

Las conclusiones obtenidas son:

1. El conocimiento de los internos de enfermería sobre las medidas de bioseguridad en el procedimiento de canalización de vía venosa periférica, es de nivel medio, seguido un nivel de conocimiento alto y un grupo minoritario de internos con nivel de conocimiento bajo.

2. La actitud de los internos de enfermería frente a la aplicación de las medidas de bioseguridad, es predominantemente indiferente y desfavorable.

3. Las prácticas de bioseguridad en los internos de enfermería son mayormente de tipo correctas.

Ruiz H. y Ríos J. (2020), en su trabajo de investigación para optar el Grado Académico de Bachiller en Ciencias Militares con mención en Administración titulado “Desempeño académico-militar de los cadetes de tercer año del arma de infantería, Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, 2019” el cual tuvo como objetivo principal describir el desempeño académico-militar de los cadetes de tercer año del Arma de Infantería, EMCH coronel Francisco Bolognesi, 2019.

La población o universo estuvo constituido por 97 cadetes y la muestra seleccionada fue de 78 cadetes del tercer año. Como instrumento de recolección de datos

se utilizó un cuestionario de elaboración propia, adaptado a la realidad, compuesto por 20 preguntas, teniendo como valores la escala de Likert (del 1 al 3).

Se concluyó que hubo un impacto de manera significativa en las dimensiones del desempeño académico y desempeño militar que de acuerdo a eso en los cadetes de tercer año del arma de infantería de la escuela militar de chorrillos CFB, 2019, que tienen unos factores, resultados académicos fundamentales que contribuye al fortalecimiento de los cadetes por ello también tiene predisposición para poner mejorar en sus niveles de aprendizaje.

Como conclusión final desde la perspectiva de la variable desempeño militar, la formación educativa en la escuela militar es factible para el desarrollo de un mejor desempeño académico- militar en que los cadetes de tercer año del arma de Infantería, EMCH coronel Francisco Bolognesi, 2019. Para un desarrollo eficiente y eficaz a futuro para que ayuden a obtener una mejor calidad de oficiales egresados de su alma mater.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Variable Independiente: Conocimiento de la Normatividad EOFAP

2.2.1.1. Conocimiento

Definir el conocimiento es algo complicado y complejo a la hora de establecer sus límites conceptuales. Existen muchas aproximaciones que dependen ya sea de la perspectiva filosófica o teórica que el investigador posea, debido a que el conocimiento se relaciona con todas las ramas del saber humano, así como las experiencias vividas.

Martínez, (2021) define al conocimiento como:

Un conjunto de representaciones abstractas que se almacenan mediante la experiencia, la adquisición de conocimientos o a través de la observación . En el sentido más extenso, se trata de la tenencia de variados datos interrelacionados que, al ser tomados por sí solos, poseen un menor valor cualitativo. Puede decirse

cuando se habla sobre qué es el conocimiento, que es la sumatoria de todos esos datos sobre algún tema en general o específico y la debida aplicación de los mismos.

Para Muñoz Seca y Riverola (1997) el “conocimiento es la capacidad de resolver un determinado conjunto de problemas con una efectividad determinada”. Es un conjunto integrado por información, reglas, interpretaciones y conexiones puestas dentro de un contexto y de una experiencia, que ha sucedido dentro de una organización, bien de una forma general o personal.

Por otro lado, la concepción más directa la establecen Alavi y Leidner (2003, p.19), definiendo el conocimiento como “la información que el individuo posee en su mente, personalizada y subjetiva, relacionada con hechos, procedimientos, conceptos, interpretaciones, ideas, observaciones, juicios y elementos que pueden ser o no útiles, precisos o estructurables”.

A partir de estas definiciones podemos establecer que toda información se llega a transformar en conocimiento una vez que es procesada en la mente de la persona; y posterior a esto, dicho conocimiento se transmite mediante textos, formatos electrónicos, comunicaciones orales o escritas, entre otros.

El conocimiento se adquiere a través de la capacidad que tiene el ser humano de identificar, observar y analizar los hechos y la información que le rodea. A través de sus habilidades cognoscitivas lo obtiene y lo usa para su beneficio. El conocimiento, como tal, es un término muy amplio, este puede ser práctico o teórico, además de existir numerosas ramas y áreas del mismo. (Marín, 2021)

2.2.1.1.1. Características del Conocimiento

Para Andreu y Sieber (2000), el conocimiento presenta tres características:

- El conocimiento es **personal**, en el sentido de que se origina y reside en las personas, que lo asimilan como resultado de su propia experiencia (es decir, de su propio “hacer”, ya sea físico o intelectual) y lo incorporan a su acervo personal estando “convencidas” de su significado e implicaciones, articulándolo como un todo organizado que da estructura y significado a sus distintas “piezas”.

- Su utilización, que puede repetirse sin que el conocimiento “se consuma” como ocurre con otros bienes físicos, permite “entender” los fenómenos que las personas perciben (cada una “a su manera”, de acuerdo precisamente con lo que su conocimiento implica en un momento determinado), y también “evaluarlos”, en el sentido de juzgar la bondad o conveniencia de los mismos para cada una en cada momento.

- Sirve de guía para la acción de las personas, en el sentido de decidir qué hacer en cada momento porque esa acción tiene en general por objetivo mejorar las consecuencias, para cada individuo, de los fenómenos percibidos (incluso cambiándolos si es posible).

2.2.1.1.2. Tipos de Conocimiento

Figueiras (2021) en su artículo sobre los “tipos de conocimientos” establece los siguientes:

Conocimiento Científico. - Es aquel que se obtiene a través del método científico. Este conocimiento se genera a través de una serie de pasos y tiene unas propiedades y características que no tienen otros tipos de conocimientos. Los pasos del método científico son los siguientes: observación, inducción, hipótesis, experimentación, análisis y conclusión.

Conocimiento Teológico. - También denominado conocimiento religioso o relevado, tiene relación con la fe y las religiones. Entre aquellos que lo defienden,

es considerado una fuente de verdad absoluta. También tiene relación con las creencias individuales de las personas, siendo estas de índole religiosa.

Conocimiento Empírico. - El conocimiento empírico depende principalmente de la experiencia: solo se puede conseguir entrando en contacto con el mundo y participando activamente en él. Construye un marco de reglas básicas que ayudan a entender mejor cómo funciona, y un ejemplo de conocimiento empírico es el conocimiento ligado a percepciones como la espacial y abstracta.

Conocimiento Matemático. - El uso de números y operaciones matemáticas tanto para explicar el universo como para llevar registros comerciales o administrativos, es una de las formas más originales del conocimiento humano, y hace del lenguaje matemático una herramienta fundamental de las ciencias y del desarrollo tecnológico.

Conocimiento Filosófico. - El conocimiento filosófico contiene la serie de conclusiones a las que el ser humano es capaz de llegar mediante el razonamiento filosófico, es decir, mediante métodos reflexivos, críticos y deductivos que le propone la filosofía. El conocimiento filosófico es distinto del científico o el teológico, tanto en su proceder como en sus propósitos, ya que no aplica el método científico experimental como el primero, ni se centra en demostrar la existencia o la naturaleza de Dios, como el segundo.

2.2.1.1.3. Medición del Conocimiento

Según sus características el conocimiento se puede clasificar y medir de la siguiente manera:

Cuantitativamente, según: Niveles o Grados: alto, medio, bajo.

Escalas: a. numérica: de 0 al 20; de 10 a 100, etc.

b. gráfica: colores, imágenes, etc.

Cualitativamente: correcto, incorrecto; completo e incompleto; verdadero, falso.

(Mayorca, 2010, p.28)

2.2.1.2. Normatividad

El término Normatividad hoy en día es un término muy poco utilizable por la sociedad, sin embargo, su uso está ahora respaldado por las Academias de la Lengua. Según el Diccionario de la Real Academia Española, el término “norma” deriva del latín norma, escuadra; y un primer sentido que encontramos refiere a “regla que se debe seguir o a que se deben ajustar las conductas, tareas, actividades, etc.” (2021).

Es así que la Normatividad viene a ser un conjunto de leyes, reglamentos, manuales, etc. que rigen las distintas conductas y procedimientos en base a criterios y lineamientos de una institución u organización privada.

Para una mejor comprensión, podemos establecer que:

La normatividad o normativa indica que un aspecto está reglamentado o normado como, por ejemplo, la normatividad educativa, que incluye las directrices que dan base a las tareas y funciones de la educación, o la normatividad ambiental y sanitaria, que indica procesos y limitaciones en el manejo y conservación de los recursos naturales y el medio ambiente.

La normatividad es un conjunto de normativas que suelen plasmarse formal o informalmente por escrito. En este sentido, se incluyen los derechos, obligaciones y sanciones según los criterios morales y éticos de la institución que la rige.

La moral y la ética están presentes en las normatividades, ya que, al crearlas, se establecen los valores que se desea implementar en forma de criterios y sanciones (Significados, 2022).

Ruiz (2018) señala que las funciones fundamentales de las normas son:

Primeramente, sirven para que exista cierto control en la sociedad; y en segundo lugar, regulan el comportamiento indicando la manera de comportarnos en distintos contextos cuando no sabemos cómo actuar. Por el otro lado, permiten establecer una “unidad de medida” para valorar y evaluar el comportamiento de las personas. Además, otra de sus funciones es que ayudan a satisfacer las necesidades que tenemos dentro de la sociedad, y pueden evitar conflictos sociales importantes.

2.2.1.2.1. Características de la Normatividad

Trujillo (2021) en su artículo establece que las características principales de la normativa, al igual que las leyes son:

Impersonales: Las normas o reglas que forman la normativa no son nominales. Es decir, no van dirigidas a personas en concreto, sino que se dirigen a la sociedad en conjunto.

Obligatorias: Las normas tienen carácter vinculante. Es decir, tienen fuerza obligatoria para con los ciudadanos. Es obligatorio respetar y cumplir con la **ley**.

Abstractas: Las normas no recogen supuestos concretos, sino que hablan de un supuesto general donde se pueden entender dentro los demás casos concretos y sus particularidades.

Generales: Las normas son dictadas para que sean cumplidas por toda la población a la que hace referencia dicha ley en su regulación.

Públicas: Las normas deben ser publicadas para que sean de posible conocimiento por toda la población, sin la cual no se podría exigir su obligado cumplimiento.

2.2.1.2.2. Normatividad EOFAP

La Fuerza Aérea del Perú como miembro de las Fuerzas Armadas se rige a un conjunto de Sistemas Administrativos cuyos elementos son: orgánicos, normativos y

técnicos. Los elementos normativos son el conjunto de normas, dispositivos legales y convenios nacionales e internacionales que regulan las relaciones entre los distintos componentes orgánicos de los sistemas administrativos.

2.2.1.2.3. Sistema de Publicaciones FAP

Es el conjunto de órganos, recursos humanos, materiales y económicos; así como normas, procedimientos y publicaciones debidamente interrelacionados, destinados a proporcionar de manera racional las regulaciones e informaciones necesarias que requiere el personal y las UU/DD de la Fuerza Aérea para el adecuado funcionamiento de la Institución (Portal FAP, 2022).

Las Publicaciones FAP son documentos normativos internos emitidas por una autoridad de la Fuerza Aérea, que se utiliza para reglamentar y orientar las diferentes actividades que desarrollan las Unidades, Dependencias y/o el personal bajo dicha autoridad. Estos documentos normativos son los siguientes:

Ordenanza: Publicación que establece los fundamentos doctrinarios y las regulaciones generales para la administración y desarrollo de las diferentes actividades de la Fuerza Aérea, cuya aplicación es obligatoria y permanente por parte de las UU/DD y el Personal FAP.

Manual: Publicación que establece las regulaciones de detalle sobre asuntos contenidos en las Ordenanzas, otros asuntos específicos requeridos para el buen funcionamiento institucional y aquellos con fines de instrucción, cuya aplicación es obligatoria y permanente por parte de las UU/DD y el Personal FAP comprendidos dentro de su alcance.

Directiva: Publicación que establece en forma específica las regulaciones para la administración y desarrollo de las diferentes actividades de la Fuerza Aérea en general y de las UU/DD en particular, cuya aplicación es obligatoria por parte

de las UU/DD y el Personal de la FAP comprendidos dentro de su alcance, en el plazo establecido en su vigencia.

Procedimiento Operativo Vigente (POV): Publicación mediante el cual se establecen los procedimientos en forma ordenada y secuencial que debe seguir el personal en una determinada Unidad o Dependencia, para el cumplimiento de una actividad específica.

La Escuela de Oficiales FAP cuenta con estos documentos normativos para la regulación correspondiente de los servicios de guardia que realizan los cadetes en las instalaciones de esta institución a lo largo del día. Cada servicio cuenta con un POV correspondiente donde se establecen los correctos procedimientos que debe conocer y cumplir el cadete para brindar una seguridad eficiente al sector que tiene a su cargo. Estos POV's son los siguientes:

Tabla 1

Relación de POV's de los servicios de guardia que se realizan en la EOFAP

Numeración del POV	Título del POV
POV EOFAP 125-1	Servicio General de Cadetes
POV EOFAP 125-2	Servicio de cadete adjunto al comandante de la Guardia BALP
POV EOFAP 125-3	Servicio de prevención de módulos
POV EOFAP 125-4	Servicio rancho de Cadetes
POV EOFAP 125-5	Servicio ronda nocturna de Cadetes
POV EOFAP 125-6	Servicio prevención de Cadetes
POV EOFAP 125-7	Servicio de cuadra de Cadetes
POV EOFAP 125-8	Servicio imaginaria de Cadetes
POV EOFAP 125-9	Servicio de prevención de la Escuela de Oficiales
POV EOFAP 125-10	Servicio General de Aulas
POV EOFAP 125-11	Servicio de Salón
POV EOFAP 125-12	Guardia de Honor

POV EOFAP 125-16	Servicio de seguridad y vigilancia oficial de servicio de cadetes
POV EOFAP 125-17	Servicio de seguridad y vigilancia servicio interno
POV EOFAP 125-22	Adjunto al servicio de rancho de Cadetes
POV EOFAP 125-25	Adjunto al servicio de prevención de la Escuela de Oficiales
POV EOFAP 125-26	Servicio de prevención portada de la Escuela de Oficiales
POV EOFAP 125-27	Recibo y entrega de encomiendas
POV EOFAP 125-28	Confeción roles de servicio de la Escuela de Oficiales
POV EOFAP 125-29	Guardia de Honor Quiñones

Orden: Publicación mediante la cual se da a conocer al personal de la FAP las disposiciones del Comando. Pueden ser: orden general, orden técnica u orden del día.

Emblema de la Unidad: Publicación mediante el cual se da a conocer la figura simbólica que representa a una Unidad de la FAP cuyos componentes significan el que hacer de la Unidad, pudiendo incluirse un lema alusivo a la misma. Incluye la heráldica correspondiente que describe el significado de cada uno de los componentes.

Memoria: Publicación que describe las actividades operativas, administrativas y económicas más relevantes ocurridas durante un ejercicio presupuestal. Pueden ser: Memoria Anual FAP o Memoria Anual de Unidad.

Guía: Publicación que proporciona información específica destinada a orientar y facilitar las actividades del Personal FAP.

Boletín: Publicación destinada a difundir asuntos de interés institucional.

Índice: Ordenadas por precedencia y códigos de identificación. Pueden ser: índice FAP o índice de unidad. (Portal FAP, 2022)

2.2.1.3. Reglamento

Uriarte en el 2022 establece que "se llama reglamento a un documento emitido por algún tipo de autoridad, en el que se expresa una normativa. La misma puede ser jurídica, social, política o de cualquier otra naturaleza, y los integrantes de una comunidad deben someterse a ella".

Por otro lado, Trujillo (2021) señala que las principales características de esta norma llamada reglamento son las siguientes:

- Las normas de los reglamentos tienen carácter imperativo.
- Regulan un sector en concreto. Hay reglamentos del sector eléctrico, de reciclaje, etc. Cualquier sector puede ser regulado en profundidad por el reglamento.
- Su función es la delimitación clara de las normas que las personas deben seguir.
- Organiza un ámbito social o empresarial.
- No puede ser contrario a las normas que son superiores jerárquicamente. Nunca puede contrariar a las leyes ni a la Constitución. En el caso de los países europeos tampoco puede contravenir las disposiciones europeas.
- Tienen un periodo de validez determinado que se publicará al mismo tiempo que el cuerpo normativo.
- El reglamento debe ser específico e imparcial.
- Los reglamentos son dictados por la Administración Pública, pero el poder para dictar normas le ha sido conferido por la ley.
- La ley determina como de amplio será el reglamento.
- Es necesario que la ley habilite que la Administración Pública pueda elaborar este tipo de norma.

2.2.1.3.1. Tipos de Reglamentos

A grandes rasgos podemos pensar dos tipos de reglamentos (Uriarte, 2022):

Generales. - Aquellos que plantean un marco amplio de normas y conductas a seguir. No enfatizan detalles o particularidades, sino que plantean unas reglas de juego aplicables a un ámbito específico. Por ejemplo, un reglamento general del orden público.

Internos. - Los reglamentos internos son propiedad de una empresa, organización o club de cualquier tipo. Son sólo aplicables (y reveladas) a quienes hacen vida en dicha organización, ya que su ámbito de acción es reducido y local. Por ejemplo, un reglamento interno de debates de una Asamblea Nacional.

2.2.1.4. Normas Legales

Dentro de las normas legales que servirán de sustento para el presente proyecto de investigación tenemos: a nivel Ministerio de Defensa (Reglamento de las Escuelas e Institutos de formación profesional de las Fuerzas Armadas) y a nivel Fuerza Aérea (Manual EOFAP 50-2, El cadete de la Escuela de Oficiales) desarrollados a continuación:

2.2.1.4.1. Reglamento de las Escuelas e Institutos de Formación Profesional de las Fuerzas Armadas (REIFFA)

Artículo I.- Del objeto

El presente reglamento tiene por objeto normar los aspectos de orden militar, académico, administrativo, psicosomático, físico y disciplinario, que permita la formación integral del cadete y alumno, respectivamente, en las escuelas e institutos de formación profesional de las Fuerzas Armadas. A continuación, se definirán algunos artículos que influyen de manera directa en el desempeño militar del cadete y que éste debe tener conocimiento pleno para su eficiente desarrollo como futuro oficial de armas de las Fuerzas Armadas.

Artículo II.- De la finalidad

El presente reglamento tiene por finalidad garantizar una sólida información profesional de los cadetes y alumnos, en base al desarrollo integral, dentro del marco constitucional, el respeto al ordenamiento jurídico vigente, los tratados internacionales y el derecho internacional humanitario y los derechos humanos. (2019, p. 12)

2.2.1.4.2. Manual EOFAP 50-2 "El Cadete de la Escuela de Oficiales"

La formación del futuro Oficial de la Fuerza Aérea del Perú (FAP), es un proceso permanente e integral que constituye la base fundamental para preparar a los futuros líderes que regirán los destinos de la Institución, es la Escuela de Oficiales, el Centro de Formación responsable de su formación integral y educación superior militar, contribuyendo con la renovación de sus cuadros, mediante la formación de militares profesionales en función del avance científico-tecnológico aeroespacial y de la tecnología educativa. La formación integral del Cadete en la EOFAP permitirá a la Institución disponer de Oficiales comprometidos con los valores de honor, honestidad, responsabilidad, justicia, equidad, valor, respeto y humildad; asimismo, forjará la voluntad del Cadete a hacer siempre lo correcto, anteponiendo los deberes profesionales a los deseos personales y al cumplimiento de las normas, confianza en el sistema, respeto hacia los demás y a la disciplina. En tal sentido, el contenido del presente manual norma el régimen interno de la EOFAP, en función a lo establecido en el Reglamento Interno de los Centros de Formación de las Fuerzas Armadas, la Doctrina Básica de la FAP, la Ordenanza FAP 20-69 "Escuela de Oficiales" y la Ordenanza FAP 35-7 "Régimen Disciplinario de la FAP". (El Director, 2020, p. 2)

Objeto. - Establecer normas y procedimientos del régimen interno del Cadete de la EOFAP, que regulen sus actividades dentro y fuera de la Escuela, estableciendo las especificaciones de orden militar, académico, psicofísico y disciplinario, a fin de asegurar su formación integral.

Finalidad. - Garantizar una compacta y sólida formación integral del Cadete, futuro Oficial líder de la FAP, desarrollando los aspectos moral, cultural, psicofísico, militar y académico dentro del marco constitucional y la normatividad legal establecida para los Centros de Formación de las Fuerzas Armadas. (2020, p. 6)

2.2.2. Variable Dependiente: Desempeño Militar

Para Martínez (2016, como se citó en Ruiz y Ríos, 2020), el desempeño está referido a la calidad del trabajo que realiza el militar dentro y fuera de su institución; en la que intervienen sus competencias profesionales, sus habilidades interpersonales, incidiendo directamente en los resultados, rendimiento, productividad profesional; sin embargo, para el autor, los resultados no lo son todo, son la consecuencia parcial de la interacción de un conjunto de factores (p. 14).

El desempeño militar, agrega el autor, se trata de cómo se comporta y cómo hace su trabajo un militar, siendo inevitable identificar los factores que inciden y cómo impacta en su ámbito de acción; evaluarlo permanentemente con el fin de dar los correctivos necesarios y proponer mejoras en la búsqueda de aumentar la motivación y poder lograr los objetivos institucionales. A su vez Martos (2017, como se citó en Ruiz y Ríos, 2020), señala que el desempeño se refiere a "las conductas y comportamiento que asume el militar para conseguir los objetivos, para ello se requiere conocimientos, aptitudes y actitudes que de alguna manera fortalecen la identidad con la vida militar" (p. 14).

Torres (2017, p. 22) establece que “el desempeño militar es un aval que destaca a cada miembro de las Fuerzas armadas en su desenvolvimiento profesional el mismo que es evaluado semestralmente según sus actividades cotidianas y relevantes y reflejado en una calificación cualitativa y cuantitativa que reposa en los archivos de la hoja de vida de cada militar, este desempeño mide su adiestramiento en el trabajo y denota sus capacidades de entrenamiento si está aún apto para continuar en servicio activo”.

El desempeño de un sujeto es observable y medible cuando es sometido a ciertos estándares de la organización, permitiendo apreciar cuán eficiente o productivo es para el cargo, puesto u organización a la que pertenece, y en función a este es apreciado, debido a que consecuentemente la calidad de la tarea que cumple tendrá un impacto en la organización. Es multidimensional: el rendimiento no depende de una única variable, por el contrario, se lo estudia como un conjunto de factores, determinantes (indirectos y directos) o conductas laborales relevantes para la organización en la mayoría de contextos. Es decir, el desempeño es apreciado de forma sistémica, como diversos factores pueden tener influencia en el mismo, sin embargo, ello exige que los estándares con los cuales es medido sean lo más objetivo posible a fin de hacer un diagnóstico real y valedero, sobre el cual se pueden tomar decisiones (Moreno, 2001, citado por Chiroque y Perez, 2021, p. 30).

2.2.2.1. Tipos de medidas del desempeño

Capacute y Morante (2019, p. 44) establecen las siguientes medidas:

Medidas Objetivas: El dato cuantitativo de los resultados del trabajo tales como volumen de ventas, el número de documentos y la fabricación.

Medidas de Juicio: Evaluación realizada sobre la efectividad de la conducta laboral de un individuo; es el juicio realizado por los supervisores en el contexto de la evaluación del desempeño.

Medidas de Personal: Medición que se mantiene en el archivo de personal y que incluye, ausencias, accidentes, impuntualidad, tasa de avance, acciones disciplinarias y recomendaciones de la conducta meritoria.

2.2.2.2. Factores que influyen en el Desempeño Militar

2.2.2.2.1. Formación Militar

Calorio (2010), citado por Capacute y Morante (2019, p.40), sostiene que el término Formación, es sinónimo de educación, (acción de educar). La Real Academia Española, define el término, en el contexto educativo, como acción de “criar, educar, adiestrar”, en un sentido activo y en un sentido pasivo como acción de “adquirir más o menos desarrollo, aptitud o habilidad en lo físico o en lo moral”. En consecuencia, dependiendo del país que tomemos como referencia encontraremos que puede tener un concepto más o menos diferente, así por ejemplo en Chile o México, la formación, tiene un significado más profundo, considerando que comienza en el hogar con el nacimiento y hace referencia a aspectos de la dimensión humana. En España, la formación tiene un significado orientado a la acción de “capacitar a las personas en una tarea, herramienta o área específica y, por tanto, con el ámbito laboral”, en tanto que la “educación se percibe de una forma más global, aplicada sobre todo en el ámbito académico”.

Asimismo, el autor también sostiene que la formación militar está orientada a desarrollar de manera holística las competencias y valores profesionales, sociales y personales indispensables para el correcto desempeño de la función militar, tanto en un entorno castrense como social. Permitiendo, además, crear un

profesional de las armas con una sólida personalidad racional y autónoma, fortaleciendo la autoestima, cimentando y reforzando los valores de honor, valor, desinterés, abnegación, ecuanimidad y los propios del ser militar, subordinación y disciplina, fundamentales para alcanzar la eficacia y eficiencia en toda Institución Armada.

Por otro lado, Vásquez (2017) en su artículo denominado “La educación militar en el proceso de modernización del Ejército ecuatoriano” establece lo siguiente:

La formación integral del militar orienta sus esfuerzos al fortalecimiento del liderazgo que permita la consecución de los objetivos institucionales. En esta dimensión se busca que el profesional militar capitalice su vocación en valores profesionales éticos y morales; en el rigor de las exigencias castrenses, con sólidas bases de liderazgo; en el conocimiento de la Historia Militar y de los Derechos Humanos, además de lograr una formación tecnológica que le permita desempeñarse eficientemente y coadyuvar a la misión de la institución, es por ello que se realiza a través del Comando de la Fuerza y sus respectivas Direcciones, una exhaustiva selección de personal para garantizar la idoneidad de los mismos, tanto para oficiales como tropa, para luego ser entregados a las escuelas de formación en función de su jerarquía para darles las competencias respectivas (citado por Romo y Cespedes, 2018, p.49).

2.2.2.2.2. Formación Axiológica

La formación en valores aparece como una clara exigencia de la sociedad al sistema educativo. Adquiere diversas formulaciones según las épocas y los contextos geográficos. Algunas de las razones más representativas que se aducen para plantear la necesidad de una formación en valores o ética se relacionan directamente en concreto con la perplejidad humana ante los rápidos cambios de

la sociedad global. Los primeros pronunciamientos en torno a los valores éticos, datan de la antigüedad clásica griega, donde se destacan los sofistas y entre ellos: PITÁGORAS (481 - 411), lo más característico de todos sus representantes fue la tesis de la relatividad de todos los conceptos, normas éticas y valoraciones.

PLATÓN (...), sostiene que la axiología viene hacer el estudio de los valores, se refieren a la importancia, preferencia y selección que se le atribuye a una cosa, existen valores, morales, estéticos, educativos, sociales y económicos, afirma que los valores son realidades eternas que los seres humanos descubrimos a través del intelecto (citado por Capacute y Morante, 2019, p.45).

2.2.2.3. Valores Militares

Papas y Sánchez (2019) entre la página 47-48 establecen la existencia de los siguientes valores militares:

Honestidad: Es la honradez, decoro, decencia que, en su conjunto exige que la persona se comporte o proceda con rectitud, con honor y respeto, con dignidad. En la vida militar, honestidad es sinónimo de ser moral, de comportarse con moralidad.

Veracidad: Es la certeza, evidencia, convencimiento que, en su conjunto, exigen que la persona se comporte o proceda con autenticidad, evitando la mentira, engaño, inexactitud u omisión. El ser veraz es sinónimo de ser una persona confiable.

Laboriosidad: Es la aplicación y dedicación al trabajo, que exigen que la persona se comporte o proceda con su mayor capacidad y disposición para desempeñar con eficacia y eficiencia, su trabajo personal. En la vida militar, la laboriosidad se refleja en el cumplimiento de los “servicios” y de las obligaciones profesionales.

Disciplina: Es el acatamiento, obediencia, abnegación, subordinación y que exigen que la persona se comporte o proceda observando y cumpliendo fielmente las leyes y reglamentos. En la vida militar, la disciplina comprende el aseo, orden, uniformidad, puntualidad, obediencia al superior, pero en forma consciente sin trasgresión de la Constitución y las Leyes. Es la columna vertebral de las Instituciones Armadas.

Integridad: Es la entrega y probidad, que en su conjunto, exigen que la persona se comporte o proceda en forma coherente entre lo que piensa, siente y hace. En la vida militar la persona íntegra, inspira respeto y confianza.

Lealtad: Es la sinceridad, solidaridad y confianza que, en su conjunto, exigen que la persona se comporte o proceda con fidelidad, sin faltar a la fe o confianza en él depositada. En la vida militar ser leal significa no fallar al compromiso de amistad, respeto y reconocimiento hacia las personas o instituciones. La lealtad es recíproca: del superior al inferior y viceversa.

Transparencia: Es la claridad, nitidez, limpidez, que exige que la persona se comporte o proceda realizando actos y/o brindando información en forma fidedigna, completa y oportuna. En la vida militar ser transparente es cumplir con sus funciones en estricta concordancia con la normatividad establecida.

Responsabilidad: Es el cumplimiento del deber, hacer algo por convicción, que exige que la persona se comporte o proceda a cabalidad y en forma integral. En la vida militar, la responsabilidad se valora por el esfuerzo, dedicación y abnegación puestos de manifiesto en cada acto o servicio de la vida militar

2.2.2.4. Valores del Personal FAP

La Ordenanza FAP 30-6 “Normas de Ética Institucional” (2019, inciso e, p. 8-15) establece la existencia de 38 valores del Personal FAP por lo cual es muy

fundamental tomarlos en cuenta para el desarrollo de la presente investigación.

Estos valores se detallan a continuación:

1) El Respeto: Expresamos respeto cuando reconocemos y apreciamos a los hombres, sus instituciones y sus leyes por su valor intrínseco y su trascendencia en aras del bien común.

2) El Honor: Este valor implica el sustento de sólidos principios y fuerza inteligente, por lo cual no debemos temer a nada ni a nadie. El Hombre de Honor jamás hace ostentación de sí mismo, porque su sola imagen y acciones lo definen con letras mayúsculas.

3) La Sencillez: El hombre sencillo aborrece las frivolidades, la vanagloria, la pompa y el éxito barato. Sabe ubicarse en cualquier lugar y situación, puede comunicarse productivamente sin barreras, ni prejuicios, con individuos de cualquier escala jerárquica o social.

4) La Caballerosidad: Las preocupaciones y dedicaciones principales del caballero están encaminadas al esmero por ser generoso, atento y servicial, por tener un alto sentido de honor y un profundo sentido de amistad; mostrar buenos modales y delicadeza, sin menoscabar su firmeza, energía y virilidad.

5) La Seriedad: Consiste en actuar con formalidad y altura en nuestras relaciones y compromisos con otras personas. El hombre serio, si bien es ponderado en sus expresiones y comportamiento, esto no significa que carezca de buen humor o que obre con rígidos formalismos; porque sabe en qué medida y en qué contexto actúa con espontaneidad y alegría, bajo el común denominador de no incomodar a las otras personas.

6) La Sobriedad: El esmerarse permanentemente para expresarse y conducirse moderadamente, sin exageraciones, define a la persona sobria. No basta concebir

subjetivamente los valores morales, es preciso demostrarlos con nuestros actos; pero más aún, hacerlo de tal forma que sean apreciados por los demás, sin necesidad de decirlo o hacerlo notar.

El rasgo principal de la persona sobria es la bien fundamentada seguridad en sí misma, por lo cual es capaz de mostrar majestad sin perder la sencillez, prestancia sin altanería, elegancia sin ostentación.

Puede indignarse con energía sin descender de nivel o llegar a la grosería, manifiesta sus sentimientos más intensos sin fingir o exagerar y puede expresarse con sabiduría sin hacer sentir ignorante a los demás.

7) La Sinceridad: Manifestamos este valor, cuando ponemos interés en entablar con otras personas una productiva comunicación con espontaneidad, seriedad y disposición para aceptar y admirar sus aspectos positivos y aprender de ellos, reconociendo, cuando sea debido, nuestros defectos, errores y limitaciones.

8) La Autenticidad: La concepción de este valor, nos confiere el orgullo de mostrarnos ante los demás como realmente somos, sin máscaras y sustenta nuestra íntima convicción para mantener en lo fundamental, no obstante, las condiciones cambiantes. Nuestra peculiaridad, creatividad y sello moral, forjados por nosotros mismos al asimilar críticamente todo lo positivo del medio, para basándose en nuestro propio proyecto, ser mejores cada día.

Ser auténticos consiste también en “ser” más allá del mero “existir” expresar y ejercer con propiedad el auténtico valor de la libertad individual o autodeterminación, superando las rutinas y costumbres innecesarias e irracionales, que limitan el afán de trascendencia del ser humano.

9) El Tacto: Este valor nos orienta hacia un estilo de trato interpersonal, que implica el ponerse en el marco de referencia de la persona con quien nos

comunicamos, lográndose una apreciación rápida de lo adecuado, lo conveniente y lo correcto; involucra sensibilidad de sentimientos, previsión de las consecuencias del comportamiento, comprensión con motivos de otros, sutileza de razonamiento con respecto a detalles y, particularmente, el evitar lo que pueda molestar u ofender. En el marco de la interacción grupal, el tacto es algo así como el aceite lubricante que minimiza las fricciones propias de la interacción; aquella persona que cree que no es necesario el tacto, es probable que sea la misma que golpea su reloj con una llave mecánica, cuando se descompone.

10) El Tino: Es saber comportarnos sin perder la perspectiva de nuestros principios, adecuándonos a otros "modus vivendi", convicciones y creencias, con la flexibilidad suficiente para comprender, que aun cuando la conducta de los otros no es del todo compatible con la nuestra y si son buenas las intenciones, debemos ajustar nuestro modo de actuar, para establecer una buena interrelación, no parecer extraños, ni hacer sentir mal a los demás.

11) La Tolerancia: Tolerar implica saber comprender sin ser ingenuos. Ceder en las posiciones originales, ante la razón bien fundada, sin ser blandos. Ser flexibles sin perder la perspectiva de la norma. Ser sensibles sin menoscabar la energía. Perdonar sin negar la Ley. Ser considerado con el subalterno sin perder el sentido de autoridad.

12) La Cordialidad: Somos cordiales cuando expresamos vivamente nuestro agrado y calor humano en el trato con las demás personas, de tal forma de hacerlas sentirse importantes y apreciadas.

13) La Cortesía: El ser cortés es una muestra cabal de nuestra educación y cultura; no sólo consiste en ser pródigos en atenciones, delicadezas o exquisiteces,

sino el hacerlo con plena convicción, generosidad y buenos deseos, por el auténtico reconocimiento del valor y la dignidad que merece todo ser humano.

14) La Puntualidad: La precisión y oportunidad en el cumplimiento de los plazos fijados para los compromisos y metas, es la principal preocupación de la persona puntual; en razón que ha tomado conciencia de lo que significa cumplir sus deberes a tiempo, como aporte fundamental a una finalidad prevista.

15) La Presentación Personal: El respeto y consideración que debemos a las personas con quienes alternamos y en los lugares donde asistimos, los demostramos en gran medida por el esmero y pulcritud en nuestra apariencia exterior y la propiedad de nuestra tenida.

El hacer gala de sobriedad y prestancia en nuestra apariencia exterior, lejos de ser actitudes banales o superficiales son indicadores de calidad humana, tanto en el aspecto individual como en el social.

16) Humildad: Es la conciencia que se tiene acerca de lo que somos, de nuestras fortalezas y debilidades como seres humanos y que nos impide, por lo tanto, creernos superiores a los demás. Los que son humildes no se sobrestiman ni desmerecen a los menos favorecidos desde el punto de vista social, económico o de educación.

17) Fortaleza: Es la capacidad que nos permite mantenernos fieles a nuestras convicciones y hacer frente con firmeza y energía a las diferentes situaciones con que nos encontramos en la vida. Las personas que tienen fortaleza actúan con prudencia y no se dejan tentar por las cosas que saben no les conviene o no sobuenas para ellos o sus semejantes.

18) Perseverancia: Es el aliento o fuerza interior que permite concluir en forma satisfactoria las acciones emprendidas. Las personas perseverantes tienen una alta

motivación y un profundo sentido del compromiso asumido, lo que les impide abandonar las tareas que comienzan y los animan a trabajar hasta el final.

19) Solidaridad: Es la adhesión circunstancial y voluntaria de dos o más personas que se unen y colaboran mutuamente en una causa noble o empresa justa con el propósito de conseguir un fin común. Es tan grande el poder de la solidaridad que nos hace inmensamente fuertes y hace posible asumir los más grandes desafíos para resistir los embates de la adversidad.

20) Bondad: Es la natural y permanente disposición que se tiene para hacer el bien, de manera amable, generosa y firme. Los que son bondadosos sienten un gran respeto por sus semejantes y se preocupan por su bienestar; pero, ser bueno no quiere decir ser blando, sumiso, ingenuo o sin carácter, como a veces se piensa.

21) Cumplimiento de normas: El servicio es cumplir con las obligaciones que nos impone la Institución las que, comúnmente, están expresadas mediante normas y procedimientos establecidos en los documentos que conforman el Sistema de Publicaciones. Los buenos profesionales entienden que las reglas y normas tienen una razón de ser y, la actitud normal, debe ser la de cumplirlas cabalmente, salvo el caso de presentarse una razón muy justificada que lo impida.

22) Confianza en el Sistema: Perder la confianza en el sistema es colocar a uno mismo antes que el servicio. Los líderes pueden ser muy influenciables en este aspecto, pero si un líder resiste en forma adecuada la tentación de dudar del sistema, entonces los subordinados lo seguirán con la debida confianza.

23) Producto y servicio de excelencia: Nuestra obligación es mejorar la productividad de la Institución mediante el esfuerzo operativo, para poder generar servicios de excelencia, teniendo en cuenta que, si la Fuerza Aérea se vuelve ineficiente, la Nación pagará el precio en algún campo de batalla futura.

24) Excelencia personal: Los profesionales del aire debemos buscar y completar nuestra educación como aviadores militares, mantener en buenas condiciones nuestra capacidad física y mental y seguir un continuo perfeccionamiento en la carrera profesional, manteniendo actualizados nuestros conocimientos y habilidades para hacer frente a un mundo cambiante como es el actual.

25) Excelencia del trabajo en equipo: Esta excelencia se obtiene cuando todos los integrantes de la Fuerza Aérea trabajamos en forma mancomunada y armoniosa. Esta manera de realizar las actividades que nos compete permitirá alcanzar los objetivos institucionales mediante la integración de esfuerzos en un clima libre de temores que preserve la dignidad individual. Los factores más importantes que influyen en la excelencia del trabajo en equipo son los siguientes:

a) Respeto mutuo. - El verdadero respeto involucra ver a otra persona como un individuo con dignidad. Obviamente, esto significa que una persona nunca puede ser juzgada solo sobre la base de poseer un atributo dentro de alguna categoría o genero étnico, racial o económico.

b) Beneficio de la duda. - Trabajar con mutuo respeto es la actitud que nos indica que el personal es inocente mientras no se pruebe lo contrario. Antes de apresurar el juicio sobre el comportamiento de una persona, es importante tener un conocimiento detallado de la situación problemática.

26) Excelencia del potencial humano: Implica la obligación de captar, formar, entrenar, promover y retener solo al personal que pueda realizar de mejor forma los trabajos para la Institución.

27) Excelencia en el uso de recursos materiales: Implica la obligación de asegurar que todo el material y equipamiento que se solicite sea realmente lo necesario para el logro de la misión institucional. Esto significa que los recursos

económicos no podrán ser usados para adquirir bienes que no generen valor a dicha misión.

28) Excelencia en operaciones internas: Representa la forma como realizamos las operaciones que corresponden a las diferentes áreas de funcionamiento de la Fuerza Aérea, desde el nivel Unidad hasta los niveles superiores de la Institución. Involucra un total compromiso para maximizar los esfuerzos del personal para alcanzar los objetivos institucionales.

29) Excelencia en operaciones externas: Esta referido a la forma en que nos relacionamos con el entorno de la Fuerza Aérea y conducimos las operaciones correspondientes. Por ejemplo, en tiempo de paz, debemos de respetar y cumplir cabalmente la Constitución y las Leyes y en tiempo de guerra estaremos sujetos a la obediencia de las leyes de la guerra.

30) La Amistad: Es el valor que nos capacita para compartir con afecto metas y valores comunes con nuestros camaradas de armas.

31) La Voluntad de servicio: Se evidencia en la permanente actitud de cumplir las obligaciones institucionales sin reservas.

32) La Disposición al Sacrificio: Se materializa mediante la plena adhesión no a consideraciones fundadas en la propia convivencia, si no a vínculos implícitos que surgen de la relación con la institución.

33) La Valentía: Forma superior de entrega que da el coraje suficiente para cumplir nuestro cometido, cualesquiera que sean los riesgos que se presente.

34) Honestidad: Es la honradez, decoro, decencia que, en su conjunto exige que la persona se comporte o proceda con rectitud, con honor y respecto. Con dignidad, en la vida militar, honestidad es sinónimo de ser moral, de comportarse con moralidad.

35) Veracidad: Es la certeza, evidencia, convencimiento que, en su conjunto, exigen que la persona se comporte o proceda con autenticidad, evitando la mentira, el engaño, inexactitud u omisión. El ser veraz es sinónimo de ser una persona confiable.

36) Lealtad: Es la sinceridad, solidaridad y confianza que, en su conjunto, exigen que la persona se comporte o proceda con fidelidad, sin faltar a la fe o confianza en el depositada. En la vida militar ser leal significa no fallar al compromiso de amistad, respeto y reconocimiento hacia las personas o instituciones. La lealtad es reciproca: del superior al inferior y viceversa.

37) Transparencia: Es la claridad, nitidez, limpidez, que exige que la persona se comporte o proceda realizando actos y/o brindando información en forma fidedigna, completa y oportuna. En la vida militar ser transparente es cumplir con sus funciones en estricta concordancia con la normatividad establecida.

38) Laboriosidad: Es la aplicación y dedicación al trabajo, que exigen que la persona se comporte o proceda con su mayor capacidad o disposición para desempeñar con eficacia y eficiencia, su trabajo personal. En la vida militar la laboriosidad se refleja en el cumplimiento de los “servicios” y de las obligaciones profesionales.

2.3. Definición de Términos

Actitud:

Son evaluaciones duraderas de diversos aspectos del mundo social, evaluaciones que se almacenan en la memoria. Es nuestra respuesta emocional y mental a las circunstancias de la vida (Judd, Drake, Downing, & Krosnick, 1991).

Aptitud:

Es la habilidad o postura que posee una persona o cosa para efectuar una determinada actividad o la capacidad y destreza que se tiene para el desarrollo y buen desempeño de un negocio, industria, arte, deporte, entre otros (Significados.com, 2022).

Beneficios:

Se refiere a un bien que se hace o que se recibe. Implica una acción o resultado positivo y que por consiguiente es buena y puede favorecer a una o más personas, así como satisfacer alguna necesidad (Significados.com, 2022).

Comportamiento:

Conjunto de acciones que los organismos ejercen sobre el medio exterior para modificar algunos de sus estados o para alterar su propia situación con relación a aquel (Piaget, 1977, p. 7).

Conocimiento:

Conjunto de representaciones abstractas que se almacenan mediante la experiencia, la adquisición de conocimientos o a través de la observación (Martínez, 2021).

Deber:

Según la RAE es todo aquello a lo que las personas están obligadas bien sea por razones de orden moral, bien por determinación de las leyes, o como resultado de las obligaciones contraídas o los contratos que han podido celebrar.

Disciplina Militar:

La disciplina militar se refiere a la regulación de los comportamientos de los miembros de cualquier milicia, que implica reglas que rigen la orientación de los objetivos y el comportamiento dentro y fuera de la institución, incluyendo la socialización de los procesos que ocurren en entrenamiento militar. La disciplina militar es la «disposición mental y estado de adiestramiento tales que provocan obediencia y adecuada

conducta uniforme a toda circunstancia.» Las reglas de disciplina son más firmes o más laxos en función de la cultura dominante de los militares del país o la institución (RAG 11, 2013, citado por Alie, 2016).

Eficiencia:

El esfuerzo que realizamos en aras de promover la realización humana, pero utilizando herramientas o métodos correctos (Ordenanza FAP 30-6, p. 7).

Ética:

Es la parte de la filosofía que trata de la moral y de las obligaciones del hombre, estudia el desarrollo de su libre voluntad, sin perjudicar al prójimo, es decir, que esta va encaminada hacia la realización del hombre como persona (Ordenanza FAP 30-6, p. 4).

Evaluar:

Comparar y enjuiciar los resultados alcanzados respecto de los esperados en un momento y espacio dados. Es buscar las causas de su comportamiento, entenderlas e introducir las medidas correctivas y oportunas (Hernández, 1996, p. 192).

Formación Militar:

Es la preparación integral del Cadete, en lo cognoscitivo, afectivo y psicomotriz sin distinción alguna, que se recibe en la EOFAP; es un proceso permanente orientado a capacitar y afianzar en el Cadete, la disciplina militar, el cumplimiento del deber, la subordinación, el ejercicio del mando y el liderazgo, basados en el conocimiento de las leyes y reglamentos, cualidades y virtudes militares, así como valores de honor, moral, decoro y ética militar (Manual EOFAP 50-2, 2020, p. 21).

Habilidad:

Según la RAE es la capacidad y disposición para algo.

Liderazgo:

El liderazgo es el arte y la ciencia de influenciar y dirigir a la gente para lograr el éxito en una misión asignada (Doctrina Básica de Liderazgo de la FAP, 2018, p. 3).

Moral:

Es la ciencia que trata del bien en general de las acciones humanas o de sus caracteres en orden a su bondad o malicia. No pertenece al campo de los sentidos por ser producto de la apreciación del entendimiento o de la conciencia (Ordenanza FAP 30-6, 2019, p. 4).

Motivación:

Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona (según la RAE).

Norma administrativa:

Regla de conducta, obligatoria en su cumplimiento, emitida por quien legalmente tiene facultades para ello, que rige y determina el comportamiento de los servidores públicos y de los particulares frente a la administración pública (según ORH).

Personalidad:

Según la RAE es el conjunto de características o cualidades originales que destacan en algunas personas.

Principios:

Son reglas o normas de conducta que orientan la acción de las personas dentro de una sociedad, los cuales permiten vivir en armonía (Ordenanza FAP 30-6, 2019, p. 6).

Sanción:

La sanción es la aplicación de algún tipo de pena o castigo a un individuo ante determinado comportamiento considerado inapropiado, peligroso o ilegal (Ordenanza FAP 30-6, 2019, p. 6).

Seguridad:

Es la fe del comandante en su capacidad para actuar de manera apropiada en cualquier situación, aun en condiciones de tensión extrema y escasa información. (Doctrina Básica de Liderazgo de la FAP)

Subordinación:

La subordinación refiere dependencia y sujeción respecto de alguien, es decir, es la sujeción al mando, a la autoridad, al dominio, o la orden que impone un individuo. (Ucha, 2011)

Valor moral:

Son cualidades que orientan la conducta de las personas y en base a las cuales se decide la forma de actuar ante las diferentes situaciones que plantea la vida (Ordenanza FAP 30-6, 2019, p. 4).

Capítulo III: Hipótesis, Variables e Indicadores

3.1. Hipótesis General

Existe una influencia directa y significativa donde, los cadetes al conocer y cumplir completamente su Normatividad EOFAP, afecta positivamente en su desempeño militar.

3.2. Hipótesis Específicas

1. El conocimiento pleno del REIFFA genera en el cadete de la EOFAP una disciplina consciente en su formación militar.
2. El empleo de los conocimientos estipulados en el Manual del Cadete EOFAP permite que el cadete pueda ejercer un mejor estilo de liderazgo durante el desarrollo de sus actividades.
3. El cumplimiento de las disposiciones estipuladas en los POV's (servicios) genera en el cadete de la EOFAP una alta convicción en sus acciones.

3.3. Definición de Variables

Variable 1: Conocimiento de la Normatividad EOFAP

Grado de información sobre el conjunto de normas, procedimientos y publicaciones debidamente interrelacionados, destinados a proporcionar de manera racional las regulaciones e informaciones necesarias que requiere el personal de la Escuela de Oficiales FAP para el adecuado funcionamiento de la Institución. (Portal FAP)

Variable 2: Desempeño Militar

El desempeño militar está referido a la calidad del trabajo que realiza el militar dentro y fuera de su institución; en la que intervienen sus competencias profesionales, sus habilidades interpersonales, incidiendo directamente en los resultados, rendimiento, productividad profesional; sin embargo, para el autor, los

resultados no lo son todo, son la consecuencia parcial de la interacción de un conjunto de factores (Martínez, 2016, como se citó en Ruiz y Ríos, 2020, p. 14).

3.4. Matriz de Conceptualización

VI: Conocimiento de la Normatividad EOFAP

Dimensión	Definición	Subvariable	Indicadores
1. Conocimiento del REIFFA	Grado de información que se tiene sobre el Reglamento Interno de los centros de formación de las FFAA que norman los aspectos de orden militar, académico, administrativo, psicosomático, físico y disciplinario que permiten la formación integral del cadete.	-Derechos y deberes del Cadete. -Competencias del Cadete. -Sanciones disciplinarias.	1.- Obligaciones 2.- Beneficios 3.- Capacidades 4.- Habilidades 5.- Conocimientos 6.- Medidas 7.- Corrección
2. Conocimiento del Manual del Cadete EOFAP	Grado de información que se tiene sobre el Manual del Cadete EOFAP que rige el comportamiento, conductas, actitudes, aptitudes y el desenvolvimiento del cadete de la Escuela de Oficiales FAP.	-Conductas -Actitudes -Aptitudes	1.- Comportamiento 2.- Actuar 3.- Estado de ánimo 4.- Predisposición 5.- Capacidades 6.- Destrezas
3. Conocimiento de los POV's (servicios)	Grado de información que se tiene sobre los diferentes procedimientos operativos vigentes que rigen el correcto funcionamiento de los servicios realizados por los cadetes dentro de la EOFAP.	-Organización del Servicio. -Funciones del Servicio -Procedimientos	1.- Distribución 2.- Seguridad 3.- Actividades 4.- Responsabilidades 5.- Métodos 6.- Descripción

V2: Desempeño Militar

Dimensión	Definición	Subvariable	Indicadores
1. Disciplina	Conjunto de reglas de comportamiento para imponer el orden y la subordinación entre los miembros de una institución.	-Comportamiento del Cadete -Orden -Subordinación	1.- Conducta 2.- Reacción 3.- Secuencia 4.- Principio 5.- Dependencia 6.- Obediencia
2. Liderazgo	Capacidad de influir en un grupo de personas para el cumplimiento de un objetivo.	-Carácter -Cualidades -Personalidades	1.- Rasgos 2.- Reacciones 3.- Características personales 4.- Actitudes 5.- Pensamientos 6.- Sentimientos
3. Convicción	Seguridad que tiene una persona de la verdad o certeza de lo que piensa o siente.	-Conciencia situacional -Control emocional	1.- Percepción 2.- Comprensión 3.- Regulación 4.- Entendimiento

3.5. Matriz de Análisis de Contenido

Pregunta General	Preguntas Específicas	Variables	Definición conceptual de cada variable	Aspectos o conceptos claves del marco teórico	Autor y teoría o enfoque que utilizas para el análisis teórico
PG: ¿De qué manera influye el conocimiento de la Normatividad EOFAP en el desempeño del militar del cadete, año 2022?	PE1: ¿De qué manera influye el conocimiento del REIFPFAA en la disciplina del cadete, año 2022?	V1: Conocimiento de la Normatividad EOFAP	Grado de información sobre el conjunto de normas, procedimientos y publicaciones debidamente interrelacionados, destinados a proporcionar de manera racional las regulaciones e informaciones necesarias que requiere el personal de la Escuela de Oficiales FAP para el adecuado funcionamiento de la Institución.	-Conocimiento de los Reglamentos. -Conocimiento de los Manuales de los POV's	-Alavi M. y Leidner D., 2003. (Conocimiento) -Angulo O., 2016. (Normatividad) -Portal FAP (Normativa FAP, Manual, Pov's) -Iriarte J., 2020. (Reglamento)
	PE2: ¿De qué manera influye el conocimiento del Manual del Cadete EOFAP en el liderazgo del cadete, año 2022?	V2: Desempeño Militar	Calidad del trabajo que realiza el militar dentro y fuera de su institución; en la que intervienen sus competencias profesionales, sus habilidades interpersonales, incidiendo directamente en los resultados, rendimiento, productividad profesional; sin embargo, para el autor, los resultados no lo son todo, son la consecuencia parcial de la interacción de un conjunto de factores.	-Disciplina -Liderazgo -Convicción	-Martínez, 2016. (Desempeño militar) -Papas y Sancjez, 2019. (Disciplina) -Doctrina Básica de Liderazgo de la FAP, 2018. (Liderazgo)
	PE3: ¿De qué manera influye el conocimiento de los POV's (servicios) en la convicción del cadete, año 2022?				

Capítulo IV: Metodología

4.1. Método Científico

La presente investigación titulada "La influencia del Conocimiento de la Normatividad EOFAP en el Desempeño Militar del cadete, año 2022" se basa en un diseño no experimental; porque se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre las variables dependientes. Lo que pretendemos nosotros es realizar una investigación para ampliar nuestro conocimiento existente; motivo por el cual no vamos a manipular ninguna variable ni vamos a brindar un cambio a una situación dada.

Para muchos autores la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se muestran en su contexto natural, para analizarlos, y aportar un cambio para mejorar la situación que se ha observado.

Por lo expuesto podemos asegurar que nuestra investigación es un método estrictamente no experimental por que se ajusta a la descripción dada de lo que es un enfoque no experimental que difiere de la manipulación de las variables, como es el caso del método experimental.

4.2. Enfoque de la Investigación

El método de investigación científica tiene varias denominaciones, pero en nuestra realidad y el entorno académico que nos encontramos utilizamos e identificamos a un proyecto cuantitativo; aquel que busca encontrar en sus datos la cuantificación de los resultados que difiere mucho de la investigación cualitativa que busca los datos desde la percepción, opinión y entrevista y relatos de los autores participantes.

Existen otras diferencias entre el enfoque cuantitativo y cualitativo; esto se percibe en el empleo que cada uno de los estudios realiza para la recolección de datos, lo cual lo denominamos instrumento de recolección de datos. En la investigación cualitativa

tenemos a la entrevista como instrumento central; así mismo se considera a la observación, estudio de casos y etnografía; a diferencia de la investigación cuantitativa que sus instrumentos es la encuesta de la que derivan el cuestionario y la escala.

4.3. Tipo de Investigación

El tipo de investigación por redacción será descriptivo porque está dirigido a describir la situación problemática a fin de correlacionar las variables mencionadas para establecer algún tipo de relación entre ellas.

Este tipo de investigación “se basa en el análisis pormenorizado del fenómeno a estudiar, lográndose caracterizar la patología en concreto, lo que puede servir de base para investigaciones que requieran un mayor nivel de profundidad” (Muntané, 2010, p. 222).

4.4. Tipo de Investigación por Aplicación

Se empleará el tipo de investigación de corte transversal por que se realizará la recolección respectiva de datos en un momento determinado. Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 154) establecen que “su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como “tomar una fotografía” de algo que sucede”.

4.5. Tipo de Profundidad del Procedimiento

En el presente tipo de investigación nos enfocamos en la profundidad del contenido y para eso existen dos enfoques: aplicativo y el básico. Cuando hablamos del tipo aplicativo; nos estamos refiriendo a un tipo de contenido que va más relacionado a la investigación experimental, la cual busca un cambio situacional, una investigación que muchos autores como los positivistas creen que es más profunda.

Nosotros a nuestro nivel hemos considerado que nos alineamos más al procedimiento de investigación básica, porque en el presente estudio pretendemos y

deseamos aportar conocimiento nuevo, no pensamos cambiar la realidad sino dar a conocer a la masa científica un conocimiento existente de una realidad dada.

Por todo lo expuesto, de acuerdo con el propósito de la siguiente investigación podemos definirla como básica, ya que "se caracteriza porque se origina en un marco teórico y permanece en él. El objetivo es incrementar los conocimientos científicos, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico" (Muntané, 2010, p. 221).

4.6. Tipo de Investigación por Análisis

Dentro del método científico existen muchos tipos de investigación, pero en esta parte de la metodología vamos a describir solamente los tipos que hemos tomado para la construcción de nuestro estudio; en el aspecto **deductivo** hemos considerado la descripción problemática porque hemos ido de lo general a lo particular respetando siempre el formato.

Por otro lado, la forma **indicativa** la hemos tomado para describir los resultados encontrados y realizar la triangulación de los resultados para que de lo particular podamos plantear conclusiones generales. Finalmente hemos empleado lo **hipotético** para dar conclusiones correctas que se alineen con lo esperado.

4.7. Nivel de Relación

Hablar de nivel de relación es hablar de la validación y aceptación de las hipótesis.

Podemos decir que comúnmente se definen los siguientes niveles:

- a) Causa-efecto
- b) Comparación
- c) Asociación
- d) Correlación

Para nuestro estudio vamos a emplear dos tipos; la asociación entre las dimensiones de la variable y la correlación de estas lo cual nos llevará a dar respuestas de la problemática existente y a formular las conclusiones del presente estudio.

Se aplicará el tipo de investigación correlacional por que el propósito es poner a prueba una correlación (hipótesis correlacional), entendida esta como una afirmación que indica que entre dos o más variables hay una cierta asociación estadística (o también, que tal asociación se establece con un cierto valor de probabilidad).

4.8. Operacionalización de la Variable

V1: Conocimiento de la Normatividad EOFAP

Dimensión	Definición de Operacionalización	Unidad de Análisis	Instrumento
1.- Conocimiento del REIFFA	Se desarrollará un cuestionario en base a las variables, dimensiones e indicadores. Las preguntas que se formulen serán aplicadas a una muestra conformada por los cadetes de 4to y 3er año	Cadetes de 4to y 3er año	Cuestionario de 19 preguntas con respuestas múltiples para seleccionar.
2.- Conocimiento del Manual del Cadete			
3.- Conocimiento de los POV's (servicios)			

V2: Desempeño Militar

Dimensión	Definición de Operacionalización	Unidad de Análisis	Instrumento
1.- Disciplina	Se desarrollará un cuestionario en base a las variables, dimensiones e indicadores. Las preguntas que se formulen serán aplicadas a una muestra conformada por los cadetes de 4to y 3er año	Cadetes de 4to y 3er año	Cuestionario de 16 preguntas con respuestas múltiples para seleccionar.
2.- Liderazgo			
3.- Convicción			

4.9. Población y Muestra

Población: La población de estudio de la investigación se encuentra en el Batallón de Damas y Caballeros Cadetes de la EOFAP que suman unos 490 efectivos, los cuales cumplen con todos los requisitos y características para seguir las actividades diarias en su proceso de formación en los aspectos: militar, académico, psicofísico, cultural y moral.

Población	Efectivos	Sexo		Especialidades
		Masculino	Femenino	
Cadetes Aspirantes	121	99	22	-Armas, Comando y Combate -Aerofotografía -ingeniería Electrónica
Cadetes de 1er año	112	91	21	-Armas, Comando y Combate -Defensa Aérea -Defensa y Operaciones Especiales
Cadetes de 2do año	110	96	14	-Armas, Comando y Combate -Defensa Aérea
Cadetes de 3er año	86	77	09	-Armas, Comando y Combate -Personal -Defensa y Operaciones Especiales -Defensa Aérea -Finanzas
Cadetes de 4to año	58	50	08	-Armas, Comando y Combate -Ingeniería Aeronáutica -Abastecimiento

Muestra: Para determinar el tamaño de la muestra se utilizará el efectivo de los cadetes de 4to y 3er año por sus años de antigüedad en la Escuela de Oficiales.

Población	Efectivos	Sexo		Especialidades
		Masculino	Femenino	
Cadetes de 3er año	86	77	09	-Armas, Comando y Combate -Personal -Defensa y Operaciones Especiales -Defensa Aérea -Finanzas
Cadetes de 4to año	58	50	08	-Armas, Comando y Combate -Ingeniería Aeronáutica -Abastecimiento

4.10. Instrumentos de Recolección de Datos

El instrumento de recolección de datos que se aplica en la investigación cuantitativa es el “cuestionario”. Un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto de una o más variables a medir (Chasteauneuf, 2009). Asimismo, este instrumento debe ser congruente con el planteamiento del problema e hipótesis (Brace, 2013, como citó en Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 217).

Dentro del desarrollo del presente estudio nosotros hemos considerado crear un instrumento de recolección de datos denominado:

- ✓ **Cuestionario 1:** Conocimiento de la Normatividad EOFAP.

✓ **Cuestionario 2:** Desempeño Militar.

Con las siguientes características:

- a) El cuestionario está alineado a las preguntas desarrolladas por los indicadores de las variables.
- b) El numero adecuado de las preguntas serán 19 y 16 respectivamente.
- c) Las preguntas se ordenan por dimensiones y cada una se desarrolla en base a los indicadores de la 1ra y 2da variable.
- d) Las respuestas serán para marcar.
- e) Emplearemos respuestas múltiples para que la población-muestra tenga opciones de respuesta. A estas respuestas se les otorgó un valor independiente como se presenta a continuación:

Tabla 2

Valores asignados para el cuestionario según la escala de Likert

Valores Asignados	Nivel de Satisfacción
5	Siempre
4	Casi siempre
3	A veces
2	Casi nunca
1	Nunca

4.11. Recolección de Datos

La recolección de datos para la investigación se realizará a través de:

- a) La observación
- b) Fuentes biográficas
- c) Instrumentos (cuestionario de ambas variables)
- d) Testimonios
- e) Repositorios de la ESFAP y EOFAP.

4.12. Análisis de Datos

Para validar nuestros dos instrumentos de recolección de datos emplearemos:

- 1.- La validación de expertos.
- 2.- Usaremos el estadístico SPSS 26v.
- 3.- Para validar el cuestionario se usará el estadístico Alfa de Cronbach.
- 4.- Para el análisis de resultados descriptivos usaremos tablas y figuras.
- 5.- Para medir la asociación de las dimensiones entre ambas variables usaremos la prueba de Chi-cuadrado.
- 6.- Para medir la normalidad de las hipótesis usaremos la prueba de Kolmogorov-Smirnov.
- 7.- Para medir la correlación entre variables e hipótesis usaremos el estadístico prueba de Pearson.

Capítulo V: Resultados

5.1. Validez y Confiabilidad del Instrumento

5.1.1. Validez del Instrumento

El instrumento para ser utilizado es un cuestionario distribuido de manera online utilizando un formato digital llamado Formulario de Google; y para su aplicación es necesario que sea válido y confiable.

Para que sea legítimo debe cumplir con una validez de contenido, la cual se basa en indicadores y criterios. Asimismo, se utiliza la técnica de juicio de expertos donde el promedio de dichos términos nos brindará la validez total del instrumento.

Para la confiabilidad según el propósito del instrumento, consistencia interna u homogeneidad; se utilizó el Alfa de Cronbach.

5.1.2. Validez de Contenido

Para la validación de contenido del instrumento se tomaron en cuenta cinco aspectos en forma de indicadores, los cuales son: claridad de redacción, coherencia interna, lenguaje adecuado con el nivel de información, importancia de ser incluido y medición de lo pretendido. Asimismo, se ha considerado para cada uno su respectivo criterio.

Este va desde cero hasta un cien por ciento; mencionada validación estará a cargo de un conjunto de jueces quienes emitirán su propio juicio otorgando un promedio acorde a la opinión de aplicabilidad.

Tabla 3

Indicadores y criterios para validez de contenido

Indicadores	Criterios
Claridad de redacción	Se entiende sin dificultad alguna el enunciado. Es conciso, exacto y directo.

Coherencia interna	Es coherente con los componentes relacionados.
Es importante, debe ser incluido	Es relevante como para ser considerado indispensable en la investigación.
Lenguaje adecuado con el nivel de información	Formulado con lenguaje apropiado y procura el nivel óptimo de conocimiento.
Mide lo que pretende	Emplea los indicadores apropiados para cuantificar los datos a estudiar

La escala de valoración será: Deficiente 0-20%, Regular 21-40%, Bueno 41-60%, Muy Bueno 61-80% y Excelente 81-100%.

Se procedió a ejecutar el juicio de tres profesionales con experiencia en el tema de acuerdo con los parámetros de la tabla 3, por lo que se pudo luego realizar el promedio observado, el cual nos manifiesta un puntaje de validez de 100%, indicando una validez de alta representatividad (Excelente 81-100%).

Tabla 4. Puntaje de validez de contenido por juicio de expertos de la variable 1 y 2

		CRITERIOS														
		CLARIDAD DE REDACCIÓN			COHERENCIA INTERNA			ES IMPORTANTE, DEBE SER INCLUIDO			LENGUAJE ADECUADO CON EL NIVEL DE INFORMACIÓN			MIDE LO QUE PRETENDE		
VARIABLES	DIMENSIONES	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3	JUEZ 1	JUEZ 2	JUEZ 3
V1: CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD EOFAP	Conocimiento del REIFFA	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Conocimiento del Manual del Cadete	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Conocimiento de los POV's (servicios)	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
V2: DESEMPEÑO MILITAR	Disciplina	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Liderazgo	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	Convicción	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	PUNTAJE PROMEDIO	100														

5.1.3. Confiabilidad Estadística del Instrumento

El procedimiento para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición oscila entre cero y uno, donde un coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad (fiabilidad total, perfecta). Cuanto más se acerque el coeficiente a cero, mayor error habrá en la medición (Hernández, Batista y Fernández, 2014, p. 207).

Para tal efecto, se determinó el criterio de confiabilidad del instrumento en la presente investigación, por el coeficiente de Alfa Cronbach, desarrollado por J. L. Cronbach. Esta es aplicable a escalas de varios valores posibles, por lo que puede ser utilizado para determinar la confiabilidad en escalas cuyos ítems tienen como respuesta más de dos alternativas.

Tabla 5

Clasificación de los niveles de fiabilidad según el Alfa de Cronbach

Índice	Nivel de fiabilidad	Valor de Alfa de Cronbach
1	Excelente]0.9, 1]
2	Muy bueno]0.7, 0.9]
3	Bueno]0.5, 0.7]
4	Regular]0.3, 0.5]
5	Deficiente	[0, 0.3]

Fuente: Tomado de Arévalo y Padilla (2016).

5.1.4. Fiabilidad de Contenido de los Cuestionarios por Alpha de Cronbach

Tabla 6

Alfa de Cronbach para el cuestionario 1: “Conocimiento de la Normatividad EOFAP”

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,932	23

Fuente: Resultado obtenido del programa estadístico SPSS 26v.

Tabla 7

Alfa de Cronbach para el cuestionario 2: "Desempeño Militar"

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,922	20

Fuente: Resultado obtenido del programa estadístico SPSS 26v.

5.2. Presentación y Análisis Descriptivo de Resultados

5.2.1. Estadística Descriptiva

En el presente trabajo usaremos estadísticos descriptivos basados en la media, moda, mediana, porcentajes, tablas y gráficos; de esta forma podremos tener datos que nos brinden una información validada para realizar nuestros análisis respectivos de los nuevos valores y conocimientos encontrados. En el análisis nos basaremos en un 95% de fiabilidad contemplando un margen de error de 0,05.

5.2.1.1. Resultados Descriptivos de Tablas y Figuras por Preguntas de la Variable 1: "Conocimiento de la Normatividad EOFAP"

a) Sección 1: Conocimiento del REIFFA

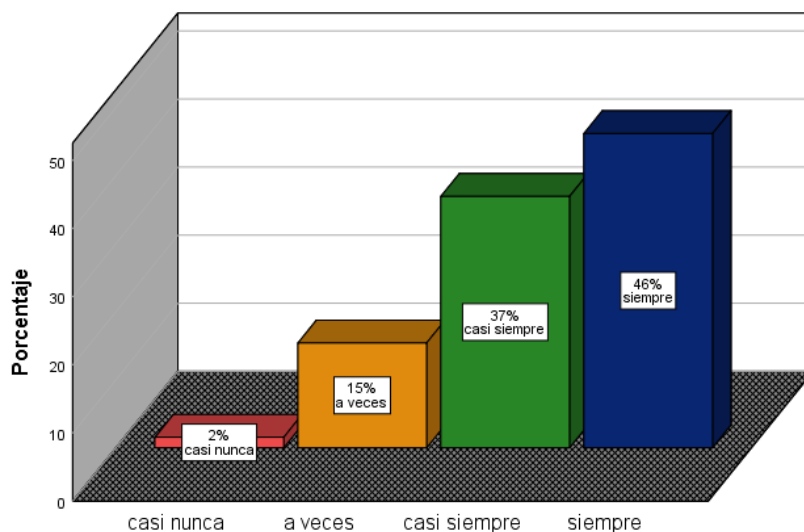
Tabla 8

Descripción en frecuencia del ítem 01 del primer cuestionario

1.- ¿Considera usted que el cumplimiento de las obligaciones del Cadete es suficiente para lograr una conducta eficiente como parte de su formación militar en la EOFAP?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
	a veces	10	15,4	15,4	16,9
	casi siempre	24	36,9	36,9	53,8
	siempre	30	46,2	46,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 1

Descripción porcentual del ítem 01 del primer cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 01 (Tabla 8, Figura 1), observamos un alto valor de 83% representado por las respuestas de “siempre”, 46% y “casi siempre”, 37%. Seguido de un 15% de cadetes indecisos. Finalmente, descubrimos un bajo valor de 2% correspondiente a la respuesta de “casi nunca”. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes consideraron que el cumplimiento de las obligaciones del Cadete es suficiente para lograr una conducta eficiente como parte de su formación militar en la EOFAP.

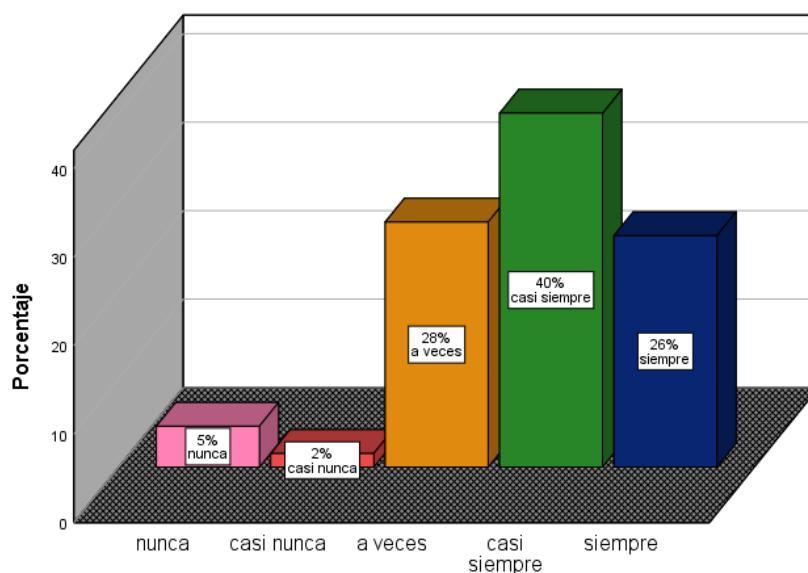
Tabla 9

Descripción en frecuencia del ítem 02 del primer cuestionario

2.- ¿Considera usted que los beneficios que otorga la EOFAP al cadete le permiten generar una dependencia suficiente y necesaria a la institución?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	3	4,6	4,6	4,6
	casi nunca	1	1,5	1,5	6,2
	a veces	18	27,7	27,7	33,8
	casi siempre	26	40,0	40,0	73,8
	siempre	17	26,2	26,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 2

Descripción porcentual del ítem 02 del primer cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 02 (Tabla 9, Figura 2), observamos un alto valor de 66% representado por las respuestas de “siempre”, 26% y “casi siempre”, 40%. Seguido de un 28% de cadetes indecisos. Finalmente, descubrimos un bajo valor de 7% correspondientes a las respuestas de “nunca”, 5% y “casi nunca”, 2%. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes consideraron que los beneficios que otorga la EOFAP al cadete le permiten generar una dependencia suficiente y necesaria a la institución.

Tabla 10

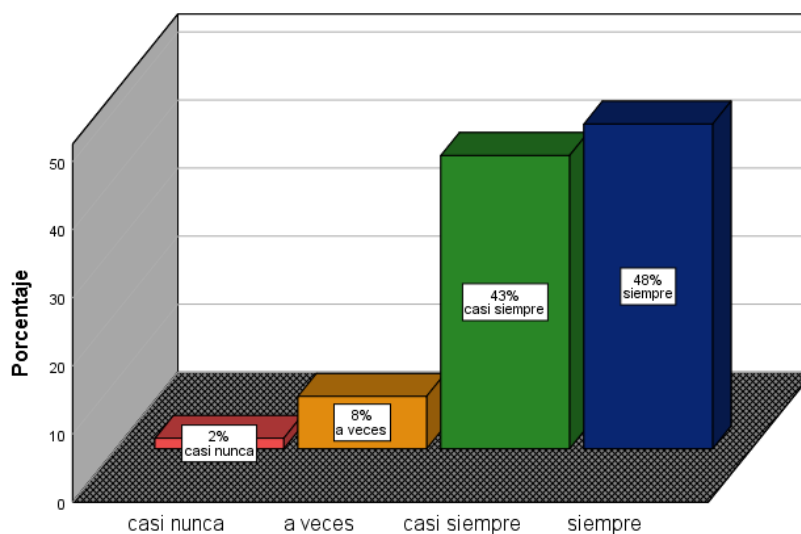
Descripción en frecuencia del ítem 03 del primer cuestionario

3.- ¿Percibe usted que las capacidades que desarrolla el cadete se deben a una secuencia de cursos militares y asignaturas académicas que desarrollan de acuerdo con el cronograma de actividades estipuladas en el PAE?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	1	1,5	1,5	1,5

	a veces	5	7,7	7,7	9,2
	casi siempre	28	43,1	43,1	52,3
	siempre	31	47,7	47,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 3

Descripción porcentual del ítem 03 del primer cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 03 (Tabla 10, Figura 3), observamos un alto valor de 91% representado por las respuestas de “siempre”, 48% y “casi siempre”, 43%. Seguido de un 8% de cadetes indecisos. Finalmente, descubrimos un bajo valor de 2% correspondiente a la respuesta de “casi nunca”. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes percibieron que las capacidades que desarrolla el cadete se deben a una secuencia de cursos militares y asignaturas académicas que desarrollan de acuerdo con el cronograma de actividades estipuladas en el PAE.

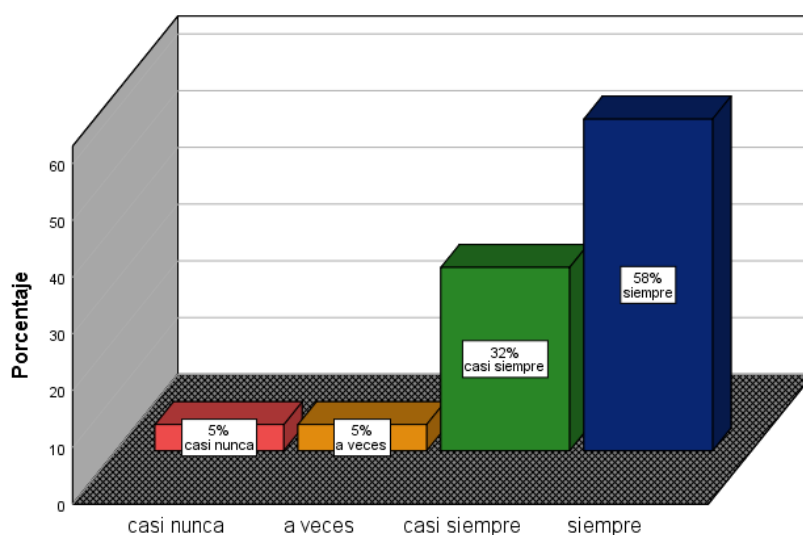
Tabla 11

Descripción en frecuencia del ítem 04 del primer cuestionario

4.- ¿Cree usted que las habilidades que desarrolla el cadete durante su proceso de formación integral afectan en su manera de reaccionar ante distintas situaciones adversas?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	3	4,6	4,6	4,6
	a veces	3	4,6	4,6	9,2
	casi siempre	21	32,3	32,3	41,5
	siempre	38	58,5	58,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 4

Descripción porcentual del ítem 04 del primer cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 04 (Tabla 11, Figura 4), observamos un alto valor de 90% representado por las respuestas de “siempre”, 58% y “casi siempre”, 32%. Seguido de un 5% de cadetes indecisos. Finalmente, descubrimos un bajo valor de 5% correspondiente a la respuesta de “casi nunca”. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes creen que las habilidades que desarrolla el cadete durante su proceso de formación integral afectan en su manera de reaccionar ante distintas situaciones adversas.

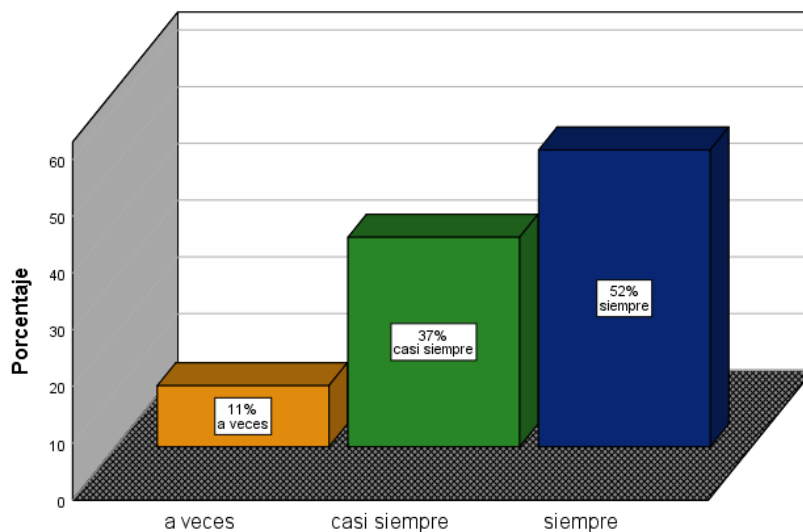
Tabla 12

Descripción en frecuencia del ítem 05 del primer cuestionario

5.- ¿Cree usted que el conocimiento y la correcta interpretación de la normatividad EOFAP afecta de manera positiva en la conducta del cadete durante su proceso de formación como futuro oficial de armas?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	a veces	7	10,8	10,8	10,8
	casi siempre	24	36,9	36,9	47,7
	siempre	34	52,3	52,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 5

Descripción porcentual del ítem 05 del primer cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 05 (Tabla N°12, Figura 5), observamos un alto valor de 89% representado por las respuestas de “siempre”, 52% y “casi siempre”, 37%. Seguido de un 11% de cadetes indecisos. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes creen que el conocimiento y la correcta interpretación de la normatividad EOFAP afecta de manera positiva en

la conducta del cadete durante su proceso de formación como futuro oficial de armas.

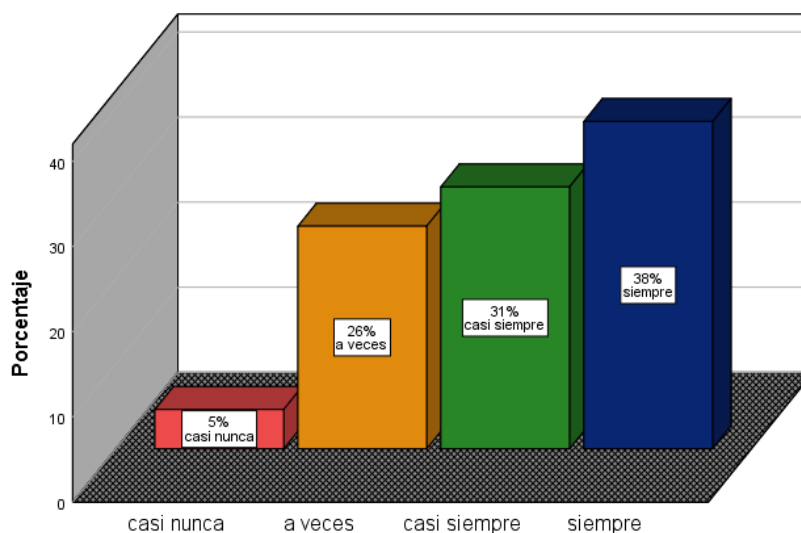
Tabla 13

Descripción en frecuencia del ítem 06 del primer cuestionario

6.- ¿Es importante para usted que el cadete de año superior aplique medidas correctivas drásticas ante una infracción disciplinaria para generar obediencia en el cadete de año inferior de la EOFAP?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	3	4,6	4,6	4,6
	a veces	17	26,2	26,2	30,8
	casi siempre	20	30,8	30,8	61,5
	siempre	25	38,5	38,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 6

Descripción porcentual del ítem 06 del primer cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 06 (Tabla 13, Figura 6), observamos un alto valor de 69% representado por las respuestas de “siempre”, 38% y “casi siempre”, 31%. Seguido de un 26% de cadetes indecisos.

Finalmente, descubrimos un bajo valor de 5% correspondiente a la respuesta de “casi nunca”. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes consideran que es importante que el cadete de año superior aplique medidas correctivas drásticas ante una infracción disciplinaria para generar obediencia en el cadete de año inferior de la EOFAP.

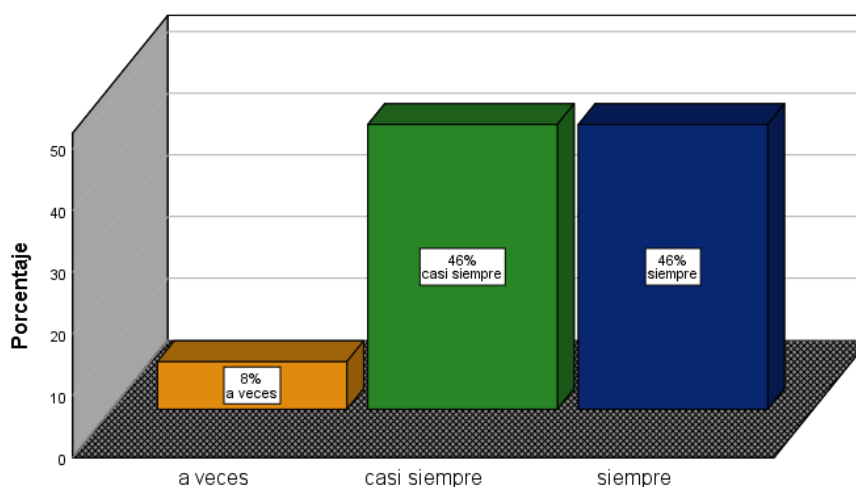
Tabla 14

Descripción en frecuencia del ítem 07 del primer cuestionario

7.- ¿Considera usted que la corrección de las faltas disciplinarias del cadete de la EOFAP influye de manera favorable en la formación de su criterio para controlar y/o sancionar al personal militar subordinado?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	a veces	5	7,7	7,7	7,7
	casi siempre	30	46,2	46,2	53,8
	siempre	30	46,2	46,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 7

Descripción porcentual del ítem 07 del primer cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 07 (Tabla 14, Figura 7), observamos un alto valor de 92% representado por las respuestas de “siempre”, 46% y “casi siempre”, 46%. Seguido de un 8% de cadetes indecisos. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes consideran que la corrección de las faltas disciplinarias del cadete de la EOFAP influye de manera favorable en la formación de su criterio para controlar y/o sancionar al personal militar subordinado.

b) Sección 2: Conocimiento del Manual del Cadete

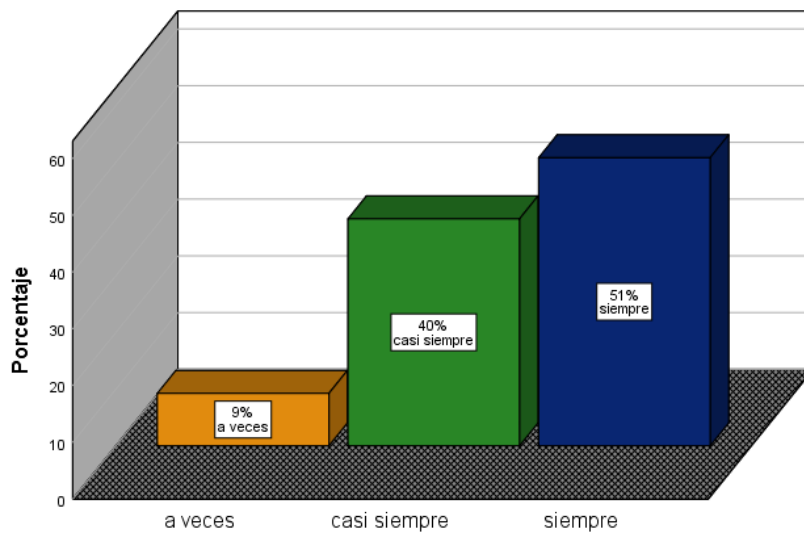
Tabla 15

Descripción en frecuencia del ítem 08 del primer cuestionario

8.- ¿Piensa usted que el comportamiento del cadete de la EOFAP se refleja por sus rasgos personales que presentan al momento de tomar y ejecutar una decisión?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	a veces	6	9,2	9,2	9,2
	casi siempre	26	40,0	40,0	49,2
	siempre	33	50,8	50,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 8

Descripción porcentual del ítem 08 del primer cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 08 (Tabla 15, Figura 8), observamos un alto valor de 91% representado por las respuestas de “siempre”, 51% y “casi siempre”, 40%. Seguido de un 9% de cadetes indecisos. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes piensan que el comportamiento del cadete de la EOFAP se refleja por sus rasgos personales que presentan al momento de tomar y ejecutar una decisión.

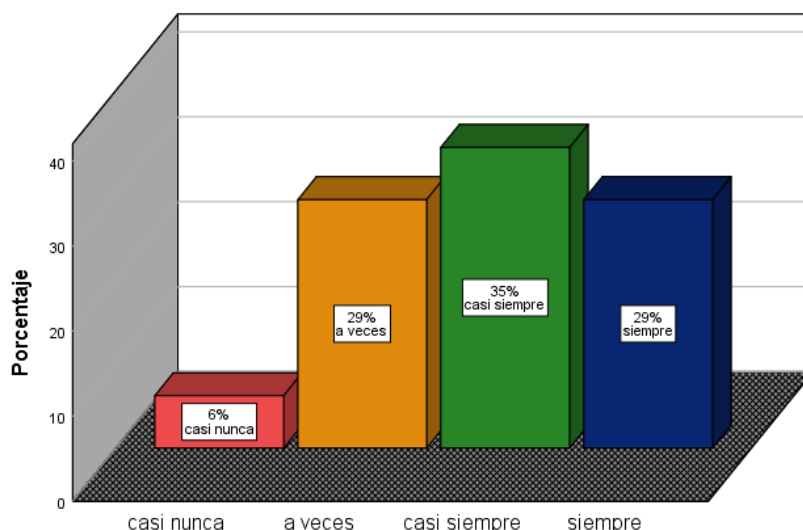
Tabla N°16

Descripción en frecuencia del ítem 09 del primer cuestionario

9.- ¿Considera usted que el cadete actúa por impulso producto de sus sentimientos y/o emociones generando actos de indisciplina en el batallón de cadetes de la EOFAP?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	4	6,2	6,2	6,2
	a veces	19	29,2	29,2	35,4
	casi siempre	23	35,4	35,4	70,8
	siempre	19	29,2	29,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 9

Descripción porcentual del ítem 09 del primer cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 09 (Tabla 16, Figura 9), observamos un alto valor de 64% representado por las respuestas de “siempre”, 29% y “casi siempre”, 35%. Seguido de un 29% de cadetes indecisos. Finalmente, descubrimos un bajo valor de 6% correspondiente a la respuesta de “casi nunca”. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes consideran que el cadete actúa por impulso producto de sus sentimientos y/o emociones generando actos de indisciplina en el batallón de cadetes de la EOFAP.

Tabla 17

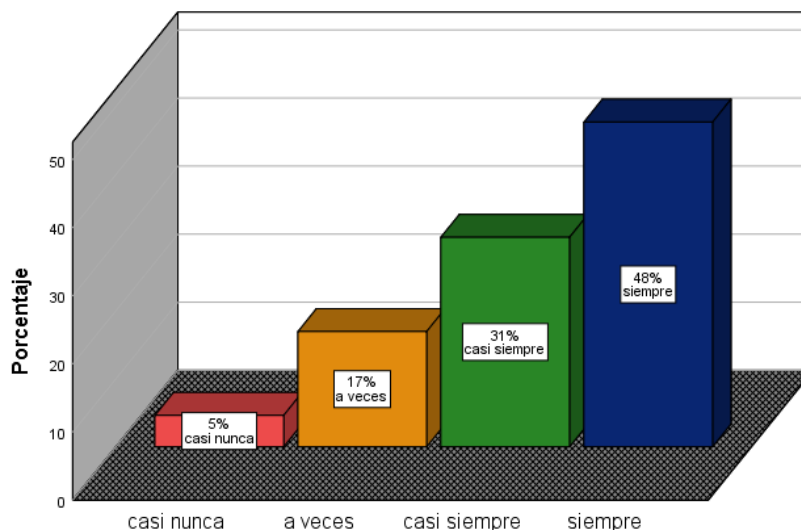
Descripción en frecuencia del ítem 10 del primer cuestionario

10.- ¿Piensa usted que el estado de ánimo del cadete influye directamente en la comprensión de las órdenes, disposiciones y/o consignas que recibe al momento de realizar un servicio fijo o imaginaria en la EOFAP?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	3	4,6	4,6	4,6
	a veces	11	16,9	16,9	21,5

	casi siempre	20	30,8	30,8	52,3
	siempre	31	47,7	47,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 10

Descripción porcentual del ítem 10 del primer cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 10 (Tabla 17, Figura 10), observamos un alto valor de 79% representado por las respuestas de “siempre”, 48% y “casi siempre”, 31%. Seguido de un 17% de cadetes indecisos. Finalmente, descubrimos un bajo valor de 5% correspondiente a la respuesta de “casi nunca”. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes piensan que el estado de ánimo del cadete influye directamente en la comprensión de las órdenes, disposiciones y/o consignas que recibe al momento de realizar un servicio fijo o imaginaria en la EOFAP.

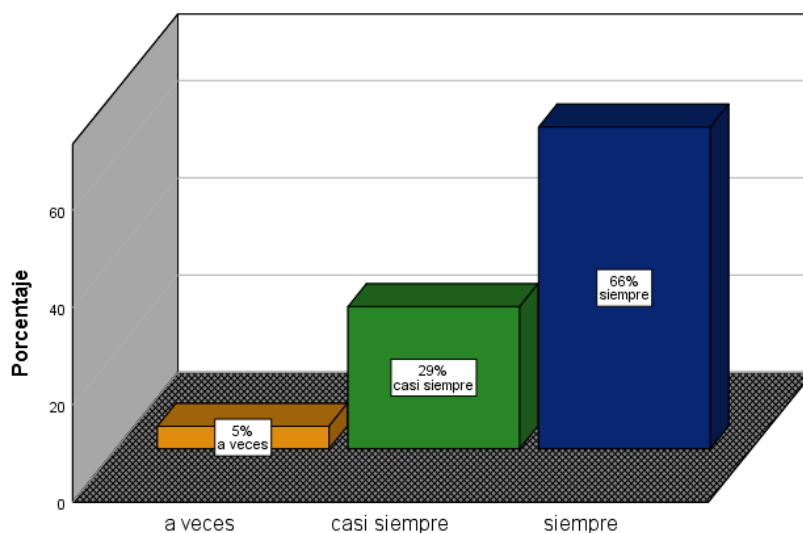
Tabla 18

Descripción en frecuencia del ítem 11 del primer cuestionario

11.- ¿Es importante para usted que el cadete de la EOFAP tenga una buena predisposición cuando se le impone una orden de cumplimiento inmediata en beneficio de su formación integral?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	a veces	3	4,6	4,6	4,6
	casi siempre	19	29,2	29,2	33,8
	siempre	43	66,2	66,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 11

Descripción porcentual del ítem 11 del primer cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 11 (Tabla 18, Figura 11), observamos un alto valor de 95% representado por las respuestas de “siempre”, 66% y “casi siempre”, 29%. Seguido de un 5% de cadetes indecisos. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes consideran que es importante que el cadete de la EOFAP tenga una buena predisposición cuando se le impone una orden de cumplimiento inmediata en beneficio de su formación integral.

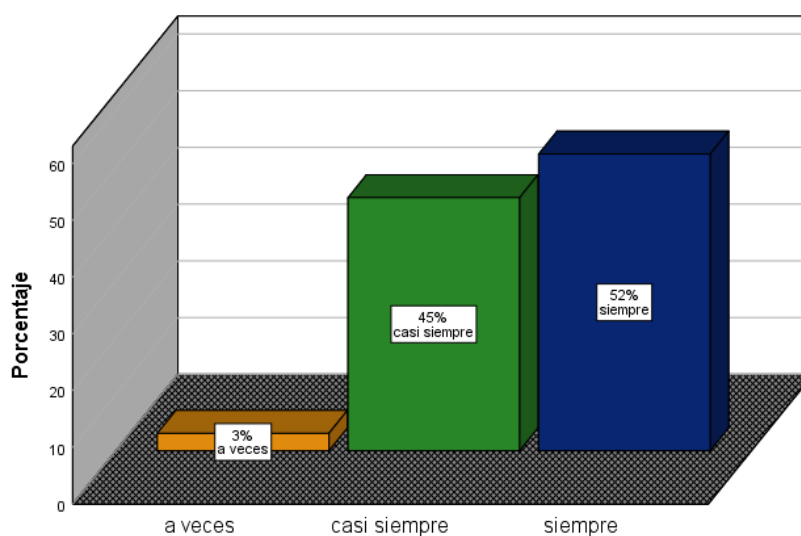
Tabla 19

Descripción en frecuencia del ítem 12 del primer cuestionario

12.- ¿Considera usted que las capacidades y cualidades que presentan los cadetes se ven reflejadas por sus características personales que desarrollan en la rutina diaria del batallón de cadetes de la EOFAP?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	a veces	2	3,1	3,1	3,1
	casi siempre	29	44,6	44,6	47,7
	siempre	34	52,3	52,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 12

Descripción porcentual del ítem 12 del primer cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 12 (Tabla 19, Figura 12), observamos un alto valor de 97% representado por las respuestas de “siempre”, 52% y “casi siempre”, 45%. Seguido de un 3% de cadetes indecisos. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes consideran que las capacidades y cualidades que presentan los cadetes se ven reflejadas por sus características

personales que desarrollan en la rutina diaria del batallón de cadetes de la EOFAP.

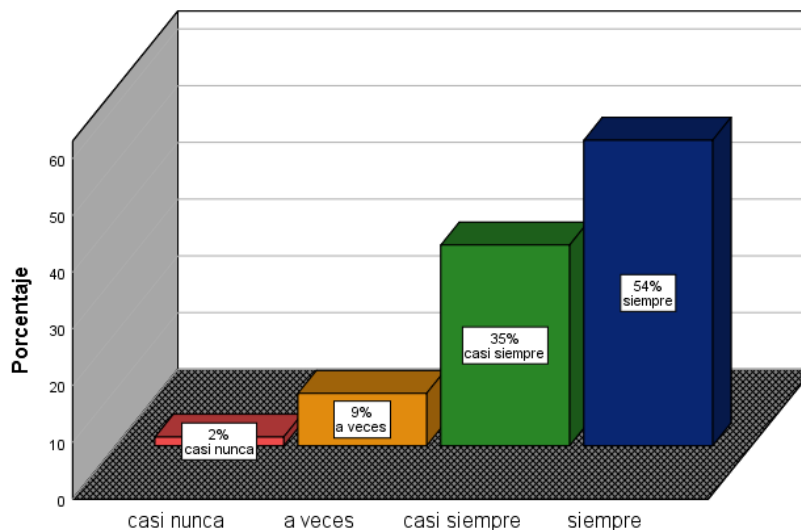
Tabla 20

Descripción en frecuencia del ítem 13 del primer cuestionario

13.- ¿Cree usted que las destrezas militares desarrolladas por el cadete durante su formación integral se deben al buen entendimiento y una correcta aplicación de su normatividad EOFAP?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
	a veces	6	9,2	9,2	10,8
	casi siempre	23	35,4	35,4	46,2
	siempre	35	53,8	53,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 13

Descripción porcentual del ítem 13 del primer cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 13 (Tabla 20, Figura 13), observamos un alto valor de 89% representado por las respuestas de “siempre”, 54% y “casi siempre”, 35%. Seguido de un 9% de cadetes indecisos. Finalmente,

descubrimos un bajo valor de 2% correspondiente a la respuesta de “casi nunca”. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes creen que las destrezas militares desarrolladas por el cadete durante su formación integral se deben al buen entendimiento y una correcta aplicación de su normatividad EOFAP.

c) Sección 3: Conocimiento de los POV's (servicios)

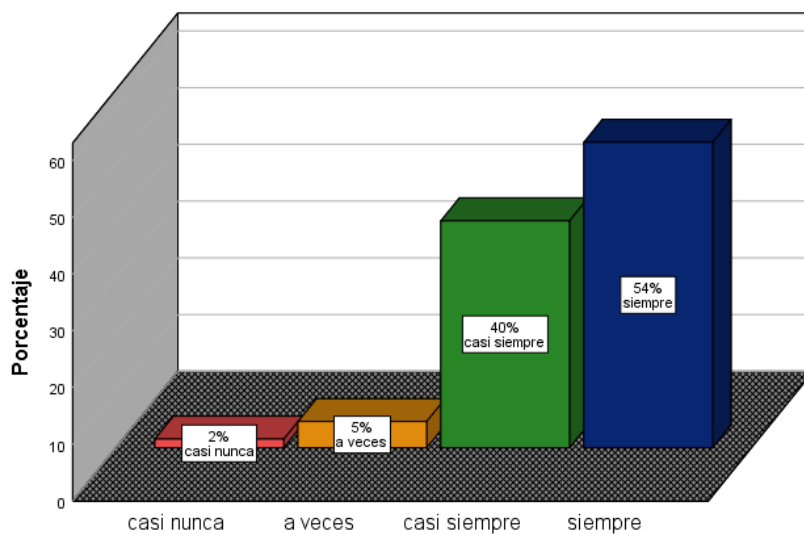
Tabla 21

Descripción en frecuencia del ítem 14 del primer cuestionario

14.- ¿Percibe usted que la distribución de responsabilidades que se le imponen a los cadetes de acuerdo con su grado y conocimiento normativo permiten la regulación y un control eficiente de las actividades rutinarias y extraordinarias que se desarrollan en la EOFAP?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
	a veces	3	4,6	4,6	6,2
	casi siempre	26	40,0	40,0	46,2
	siempre	35	53,8	53,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 14

Descripción porcentual del ítem 14 del primer cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 14 (Tabla 21, Figura 14), observamos un alto valor de 94% representado por las respuestas de “siempre”, 54% y “casi siempre”, 40%. Seguido de un 5% de cadetes indecisos. Finalmente, descubrimos un bajo valor de 2% correspondiente a la respuesta de “casi nunca”. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes perciben que la distribución de responsabilidades que se le imponen a los cadetes de acuerdo con su grado y conocimiento normativo permiten la regulación y un control eficiente de las actividades rutinarias y extraordinarias que se desarrollan en la EOFAP.

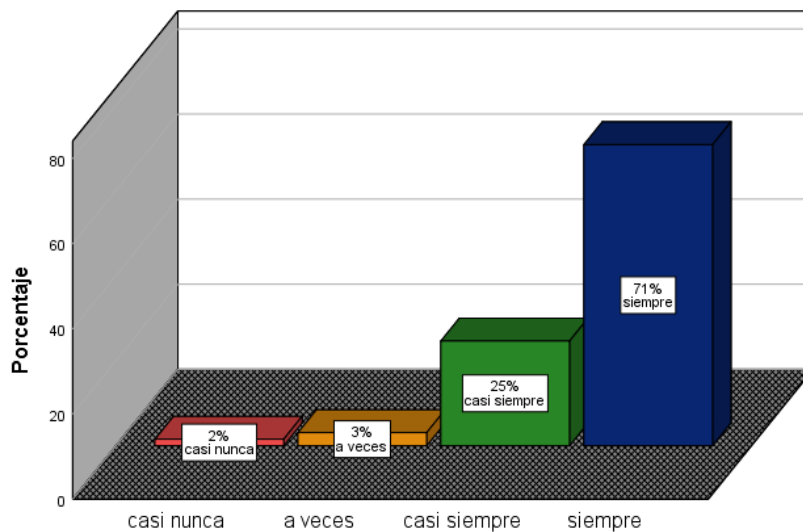
Tabla 22

Descripción en frecuencia del ítem 15 del primer cuestionario

15.- ¿Es importante para usted que en la EOFAP se desarrollen altos niveles de seguridad a través de la percepción y empleo de los procedimientos operativos vigentes (POV's) cuando los cadetes realizan un servicio de guardia fijo y/o imaginaria?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
	a veces	2	3,1	3,1	4,6
	casi siempre	16	24,6	24,6	29,2
	siempre	46	70,8	70,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 15

Descripción porcentual del ítem 15 del primer cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 15 (Tabla 22, Figura 1 5), observamos un alto valor de 96% representado por las respuestas de “siempre”, 54% y “casi siempre”, 40%. Seguido de un 3% de cadetes indecisos. Finalmente, descubrimos un bajo valor de 2% correspondiente a la respuesta de “casi nunca”. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes consideran que es importante que en la EOFAP se desarrollen altos niveles de seguridad a través de la percepción y empleo de los procedimientos operativos vigentes (POV’s) cuando los cadetes realizan un servicio de guardia fijo y/o imaginaria.

Tabla 23

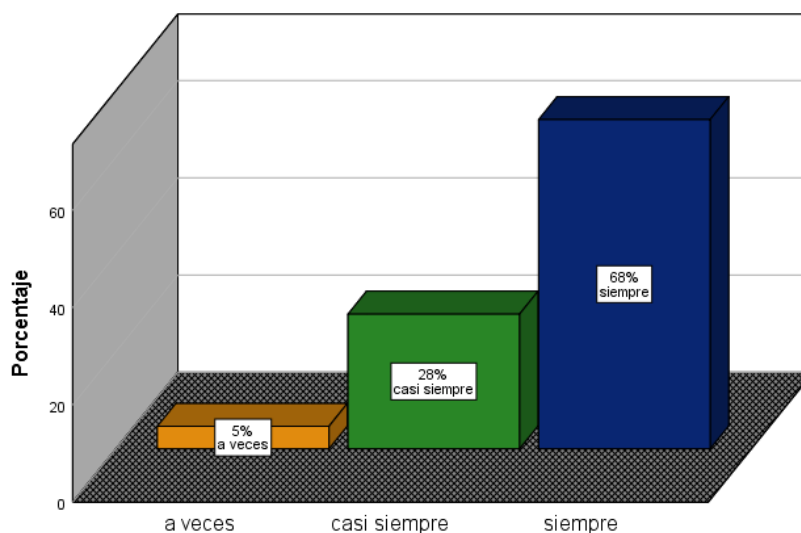
Descripción en frecuencia del ítem 16 del primer cuestionario

16.- ¿Piensa usted que las distintas actividades que realiza el cadete de la EOFAP (cursos militares, cursos aeronáuticos, ejercicios de tiro, marcha de campaña, actividades deportivas, etc.) le generan un sentimiento de patriotismo y vocación de servicio de servicio a la institución?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	a veces	3	4,6	4,6	4,6
	casi siempre	18	27,7	27,7	32,3
	siempre	44	67,7	67,7	100,0

	Total	65	100,0	100,0	
--	-------	----	-------	-------	--

Figura 16

Descripción porcentual del ítem 16 del primer cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 16 (Tabla 23, Figura 16), observamos un alto valor de 96% representado por las respuestas de “siempre”, 68% y “casi siempre”, 28%. Seguido de un 5% de cadetes indecisos. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes piensan que las distintas actividades que realiza el cadete de la EOFAP (cursos militares, cursos aeronáuticos, ejercicios de tiro, marcha de campaña, actividades deportivas, etc.) le generan un sentimiento de patriotismo y vocación de servicio de servicio a la institución.

Tabla 24

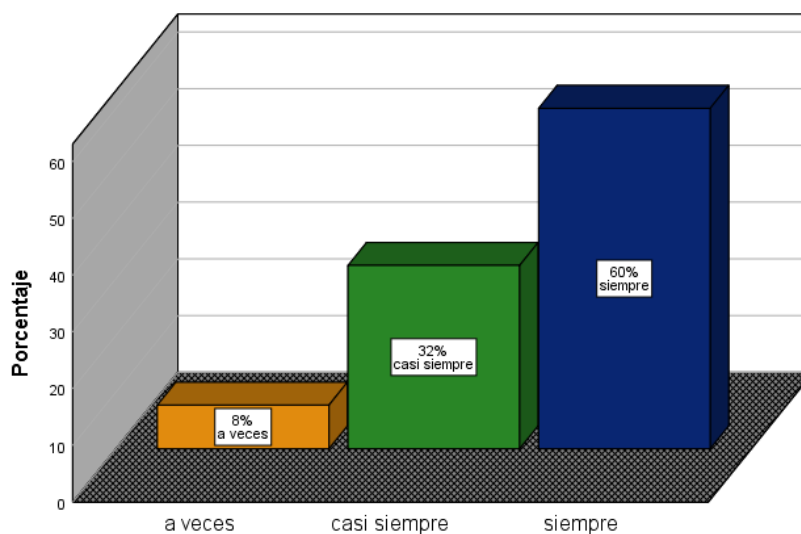
Descripción en frecuencia del ítem 17 del primer cuestionario

17.- ¿Cree usted que las responsabilidades y funciones que se le impone al cadete de la EOFAP le permite desarrollar y establecer un pensamiento crítico al momento de ejercer un tipo de liderazgo sobre el personal de cadetes que tiene a su cargo?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válido	a veces	5	7,7	7,7	7,7
	casi siempre	21	32,3	32,3	40,0
	siempre	39	60,0	60,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 17

Descripción porcentual del ítem 17 del primer cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 17 (Tabla 24, Figura 17), observamos un alto valor de 92% representado por las respuestas de “siempre”, 60% y “casi siempre”, 32%. Seguido de un 8% de cadetes indecisos. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes creen que las responsabilidades y funciones que se le impone al cadete de la EOFAP le permite desarrollar y establecer un pensamiento crítico al momento de ejercer un tipo de liderazgo sobre el personal de cadetes que tiene a su cargo.

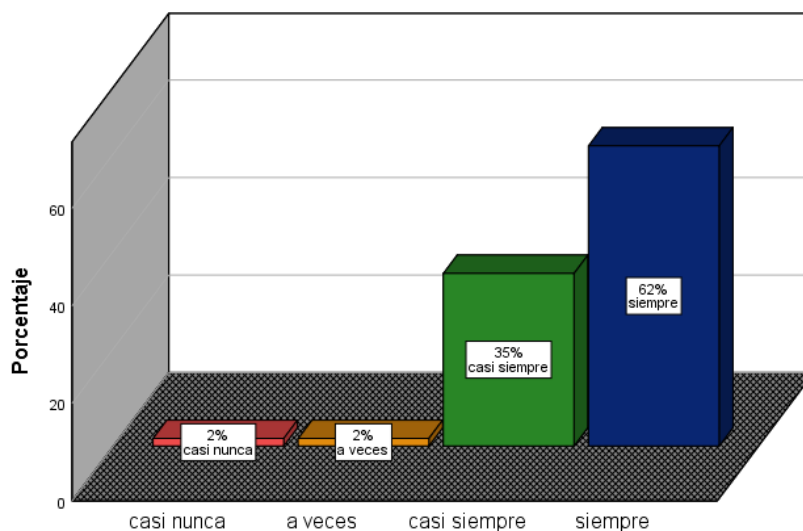
Tabla 25

Descripción en frecuencia del ítem 18 del primer cuestionario

18.- ¿Considera usted que es importante que el cadete desarrolle métodos de aprendizaje para una mejor comprensión del REIFFA, Manual del cadete y procedimientos operativos vigentes (POV's) de la EOFAP?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
	a veces	1	1,5	1,5	3,1
	casi siempre	23	35,4	35,4	38,5
	siempre	40	61,5	61,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 18

Descripción porcentual del ítem 18 del primer cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 18 (Tabla 25, Figura 18), observamos un alto valor de 97% representado por las respuestas de “siempre”, 62% y “casi siempre”, 35%. Seguido de un 2% de cadetes indecisos. Finalmente, descubrimos un bajo valor de 2% correspondiente a la respuesta de “casi nunca”. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes consideran que es importante que el cadete desarrolle métodos de aprendizaje para una mejor comprensión del

REIFFA, Manual del cadete y procedimientos operativos vigentes (POV's) de la EOFAP.

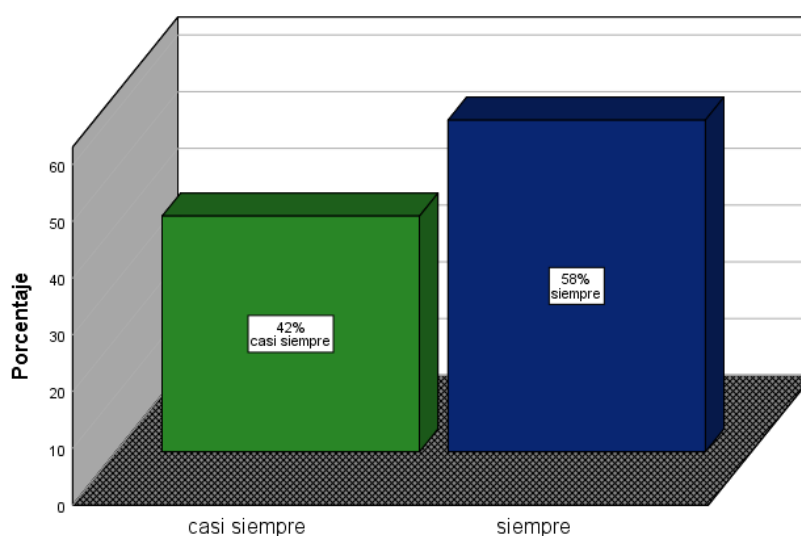
Tabla 26

Descripción en frecuencia del ítem 19 del primer cuestionario

19.- ¿Percibe usted que la correcta descripción de una orden impuesta permite al cadete de la EOFAP establecer una adecuada regulación y/o racionalización de recursos para el cumplimiento eficiente de dicha orden?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi siempre	27	41,5	41,5	41,5
	siempre	38	58,5	58,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 19

Descripción porcentual del ítem 19 del primer cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 19 (Tabla 26, Figura 19), observamos un valor total de 100% representado por las respuestas de “siempre”, 58% y “casi siempre”, 42%. Lo que quiere decir, que todos los cadetes perciben que la correcta descripción de una orden impuesta permite al cadete de la EOFAP

establecer una adecuada regulación y/o racionalización de recursos para el cumplimiento eficiente de dicha orden.

5.2.1.2. Resultados Descriptivos de Tablas y Figuras por Preguntas de la

Variable 2: "Desempeño Militar"

a) Sección 4: Disciplina

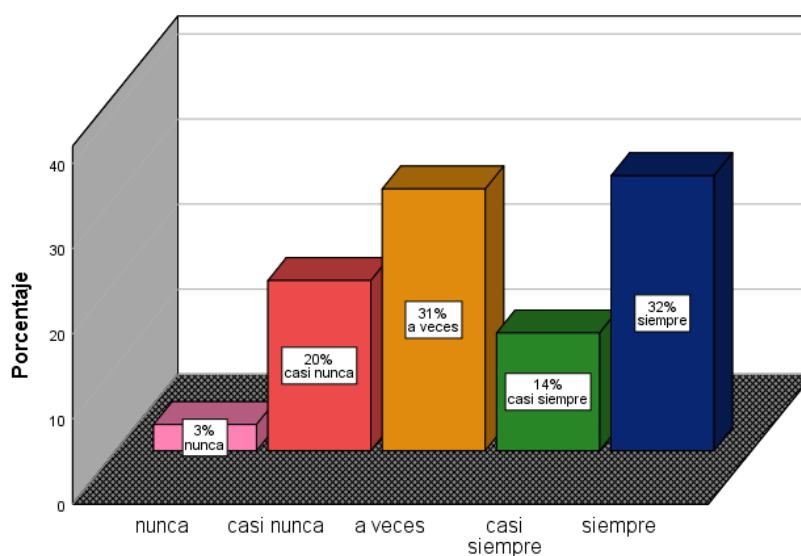
Tabla 27

Descripción en frecuencia del ítem 01 del segundo cuestionario

1.- ¿Considera usted que la mala conducta de los cadetes es el resultado de la falta de conocimiento y/o interpretación inadecuada de la tabla de sanciones estipulada en el REIFFA?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	2	3,1	3,1	3,1
	casi nunca	13	20,0	20,0	23,1
	a veces	20	30,8	30,8	53,8
	casi siempre	9	13,8	13,8	67,7
	siempre	21	32,3	32,3	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 20

Descripción porcentual del ítem 01 del segundo cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 01 (Tabla 27, Figura 20), observamos un valor de 46% representado por las respuestas de “siempre”, 32% y “casi siempre”, 14%. Seguido de un 31% de cadetes indecisos. Finalmente, descubrimos un bajo valor de 23% correspondientes a las respuestas de “casi nunca”, 20% y “nunca”, 3%. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes consideraron que la mala conducta de los cadetes es el resultado de la falta de conocimiento y/o interpretación inadecuada de la tabla de sanciones estipulada en el REIFFA.

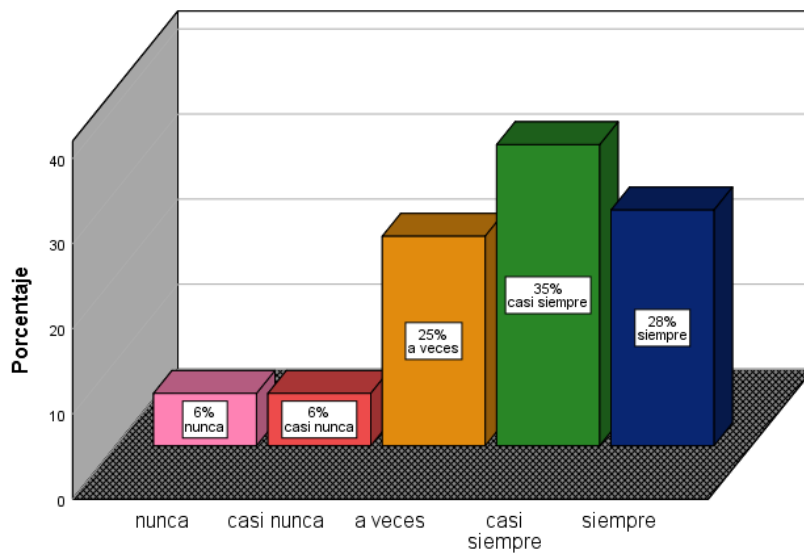
Tabla 28

Descripción en frecuencia del ítem 02 del segundo cuestionario

2.- ¿Cree usted que el cadete de la EOFAP reacciona de manera asertiva ante las medidas correctivas que se le impone al momento de cometer una infracción disciplinaria?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	4	6,2	6,2	6,2
	casi nunca	4	6,2	6,2	12,3
	a veces	16	24,6	24,6	36,9
	casi siempre	23	35,4	35,4	72,3
	siempre	18	27,7	27,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 21

Descripción porcentual del ítem 02 del segundo cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 02 (Tabla 28, Figura 21), observamos un alto valor de 63% representado por las respuestas de “siempre”, 28% y “casi siempre”, 35%. Seguido de un 25% de cadetes indecisos. Finalmente, descubrimos un bajo valor de 12% correspondientes a las respuestas de “casi nunca”, 6% y “nunca”, 6%. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes creen que el cadete de la EOFAP reacciona de manera asertiva ante las medidas correctivas que se le impone al momento de cometer una infracción disciplinaria.

Tabla 29

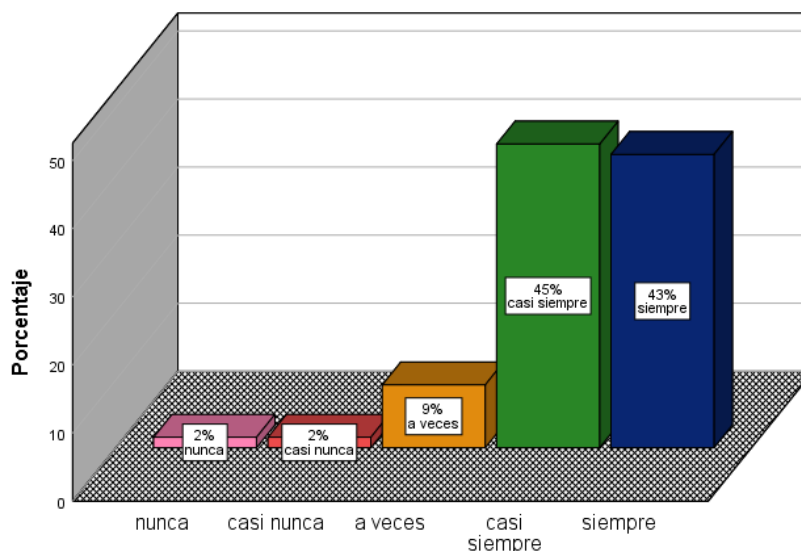
Descripción en frecuencia del ítem 03 del segundo cuestionario

3.- ¿Percibe usted que existe una secuencia y/o relación eficiente entre la responsabilidad que se le impone al cadete de la EOFAP y el liderazgo con el cual enfrenta dicha responsabilidad?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	1	1,5	1,5	1,5
	casi nunca	1	1,5	1,5	3,1
	a veces	6	9,2	9,2	12,3
	casi siempre	29	44,6	44,6	56,9

	siempre	28	43,1	43,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 22

Descripción porcentual del ítem 03 del segundo cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 03 (Tabla 29, Figura 22), observamos un alto valor de 88% representado por las respuestas de “siempre”, 43% y “casi siempre”, 45%. Seguido de un 9% de cadetes indecisos. Finalmente, descubrimos un bajo valor de 12% correspondientes a las respuestas de “casi nunca”, 2% y “nunca”, 2%. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes perciben que existe una secuencia y/o relación eficiente entre la responsabilidad que se le impone al cadete de la EOFAP y el liderazgo con el cual enfrenta dicha responsabilidad.

Tabla 30

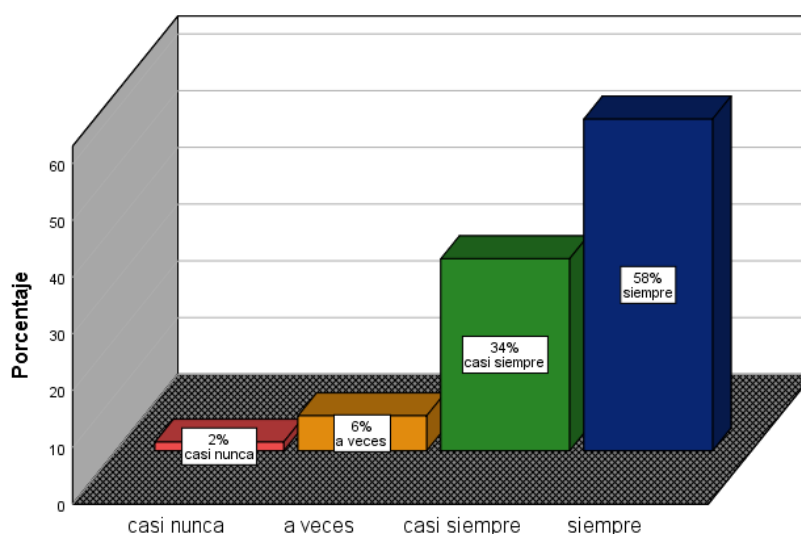
Descripción en frecuencia del ítem 04 del segundo cuestionario

4.- ¿Considera usted que los valores esenciales de la FAP y principios de convivencia son transmitidos a los cadetes de la EOFAP a través de actividades aeronáuticas (curso de despistaje, desfiles aéreos, simulador virtual) y cursos militares (ESMAR, ESMON, ESSEL, SERE y PBM)?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
	a veces	4	6,2	6,2	7,7
	casi siempre	22	33,8	33,8	41,5
	siempre	38	58,5	58,5	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 23

Descripción porcentual del ítem 04 del segundo cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 04 (Tabla 30, Figura 23), observamos un alto valor de 92% representado por las respuestas de “siempre”, 58% y “casi siempre”, 34%. Seguido de un 6% de cadetes indecisos. Finalmente, descubrimos un bajo valor de 2% correspondientes a la respuesta de “casi nunca”. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes consideran que los valores esenciales de la FAP y principios de convivencia son transmitidos a los cadetes de la EOFAP a través de actividades aeronáuticas (curso de despistaje, desfiles aéreos, simulador virtual) y cursos militares (ESMAR, ESMON, ESSEL, SERE y PBM).

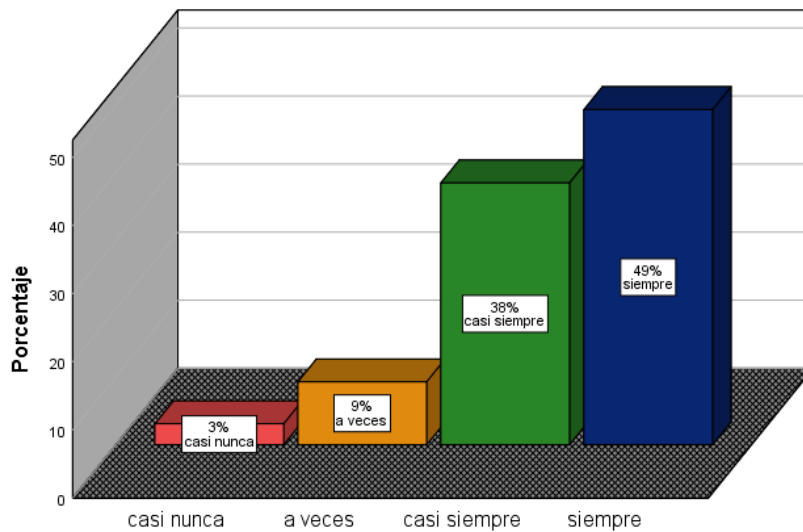
Tabla 31

Descripción en frecuencia del ítem 05 del segundo cuestionario

5.- ¿Considera usted que la dependencia y subordinación del cadete de la EOFAP hacia la institución es producto de los deberes y obligaciones que debe conocer y cumplir y están estipulados en el REIFFA?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	2	3,1	3,1	3,1
	a veces	6	9,2	9,2	12,3
	casi siempre	25	38,5	38,5	50,8
	siempre	32	49,2	49,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 24

Descripción porcentual del ítem 05 del segundo cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 05 (Tabla 31, Figura 24), observamos un alto valor de 87% representado por las respuestas de “siempre”, 49% y “casi siempre”, 38%. Seguido de un 9% de cadetes indecisos. Finalmente, descubrimos un bajo valor de 3% correspondientes a la respuesta de “casi nunca”. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes consideran que la

dependencia y subordinación del cadete de la EOFAP hacia la institución es producto de los deberes y obligaciones que debe conocer y cumplir y están estipulados en el REIFFA.

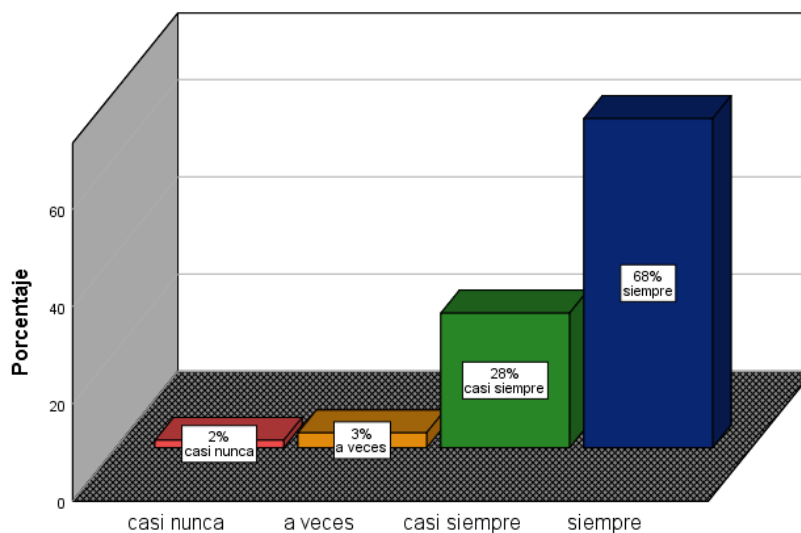
Tabla 32

Descripción en frecuencia del ítem 06 del segundo cuestionario

6.- ¿Es importante para usted que el cadete de la EOFAP desarrolle el valor de la obediencia por convicción sin la necesidad de que se le imponga una medida de sanción correctiva como el reforzamiento físico muscular?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
	a veces	2	3,1	3,1	4,6
	casi siempre	18	27,7	27,7	32,3
	siempre	44	67,7	67,7	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 25

Descripción porcentual del ítem 06 del segundo cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 06 (Tabla 32, Figura 25), observamos un alto valor de 96% representado por las respuestas de “siempre”,

68% y “casi siempre”, 28%. Seguido de un 3% de cadetes indecisos. Finalmente, descubrimos un bajo valor de 2% correspondientes a la respuesta de “casi nunca”. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes consideran que es importante que el cadete de la EOFAP desarrolle el valor de la obediencia por convicción sin la necesidad de que se le imponga una medida de sanción correctiva como el reforzamiento físico muscular.

b) Sección 5: Liderazgo

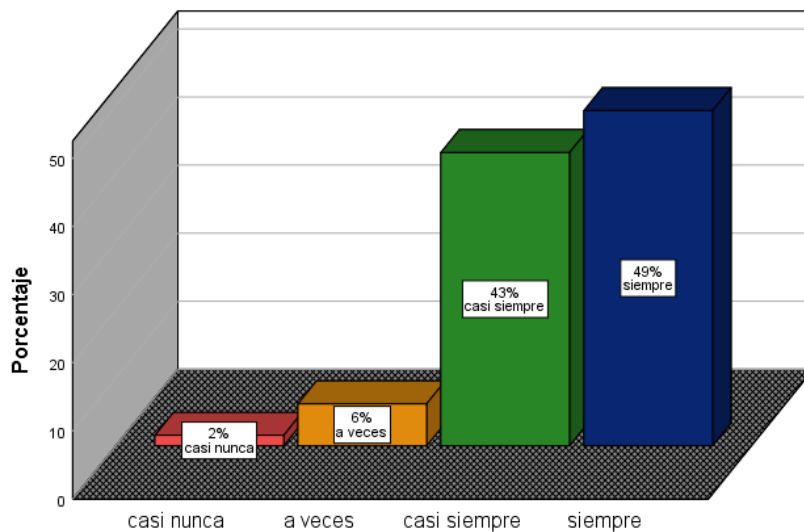
Tabla 33

Descripción en frecuencia del ítem 07 del segundo cuestionario

7.- ¿Piensa usted que los distintos rasgos de personalidad de los cadetes de la EOFAP es un factor que influye de manera directa y significativa en el desarrollo de sus habilidades y destrezas militares?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
	a veces	4	6,2	6,2	7,7
	casi siempre	28	43,1	43,1	50,8
	siempre	32	49,2	49,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 26

Descripción porcentual del ítem 07 del segundo cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 07 (Tabla 33, Figura 26), observamos un alto valor de 92% representado por las respuestas de “siempre”, 49% y “casi siempre”, 43%. Seguido de un 6% de cadetes indecisos. Finalmente, descubrimos un bajo valor de 2% correspondientes a la respuesta de “casi nunca”. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes piensan que los distintos rasgos de personalidad de los cadetes de la EOFAP es un factor que influye de manera directa y significativa en el desarrollo de sus habilidades y destrezas militares.

Tabla 34

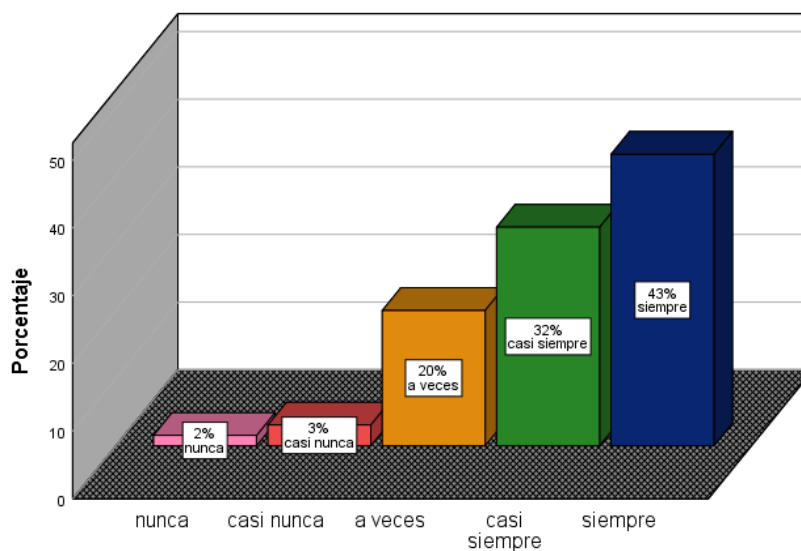
Descripción en frecuencia del ítem 08 del segundo cuestionario

8.- ¿Considera usted que las reacciones impulsivas del cadete de la EOFAP se deben a su mal estado de ánimo a causa de factores externos a la institución (problemas familiares, económicos, problemas de autoestima, etc.)?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	1	1,5	1,5	1,5
	casi nunca	2	3,1	3,1	4,6
	a veces	13	20,0	20,0	24,6

	casi siempre	21	32,3	32,3	56,9
	siempre	28	43,1	43,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 27

Descripción porcentual del ítem 08 del segundo cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 08 (Tabla 34, Figura 27), observamos un alto valor de 75% representado por las respuestas de “siempre”, 43% y “casi siempre”, 32%. Seguido de un 20% de cadetes indecisos. Finalmente, descubrimos un bajo valor de 5% correspondientes a las respuestas de “casi nunca”, 3% y “nunca”, 2%. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes consideran que las reacciones impulsivas del cadete de la EOFAP se deben a su mal estado de ánimo a causa de factores externos a la institución (problemas familiares, económicos, problemas de autoestima, etc).

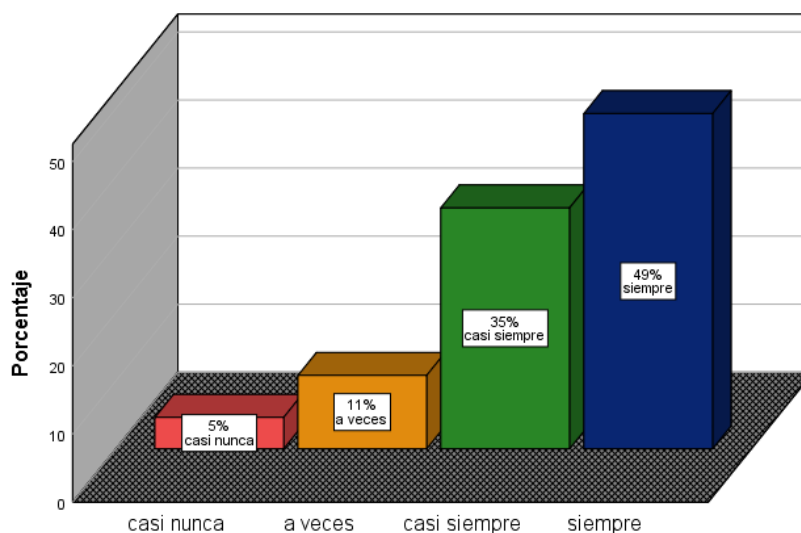
Tabla 35

Descripción en frecuencia del ítem 09 del segundo cuestionario

9.- ¿Cree usted que las características personales del cadete de la EOFAP definen el tipo de comportamiento que este conlleva a lo largo de su formación integral como futuro oficial de armas?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	3	4,6	4,6	4,6
	a veces	7	10,8	10,8	15,4
	casi siempre	23	35,4	35,4	50,8
	siempre	32	49,2	49,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 28

Descripción porcentual del ítem 09 del segundo cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 07 (Tabla 35, Figura 28), observamos un alto valor de 84% representado por las respuestas de “siempre”, 49% y “casi siempre”, 35%. Seguido de un 11% de cadetes indecisos. Finalmente, descubrimos un bajo valor de 5% correspondientes a la respuesta de “casi nunca”. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes creen que las características personales del cadete de la EOFAP definen el tipo de comportamiento que este conlleva a lo largo de su formación integral como futuro oficial de armas.

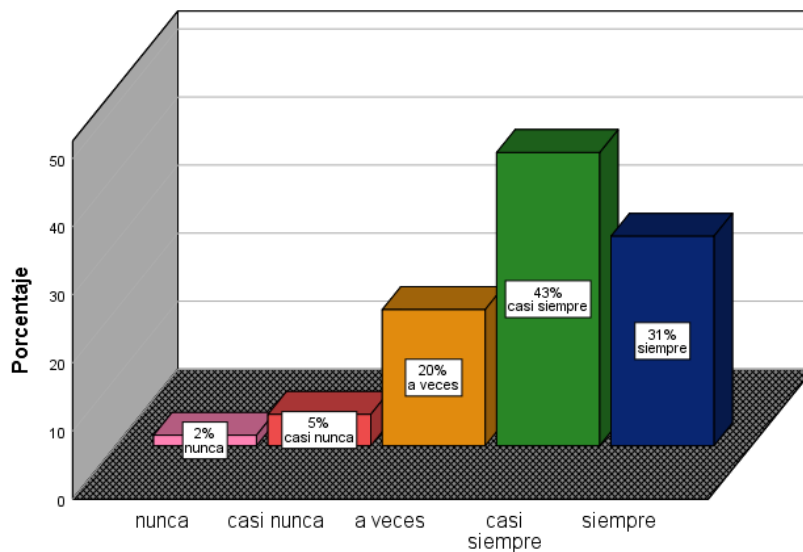
Tabla 36

Descripción en frecuencia del ítem 10 del segundo cuestionario

10.- ¿Considera usted que el cadete de la EOFAP enfrenta con buena predisposición las actividades de formación integral en los ámbitos moral y cultural (conferencias, ayuda social, talleres, retiros espirituales, etc.)?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	1	1,5	1,5	1,5
	casi nunca	3	4,6	4,6	6,2
	a veces	13	20,0	20,0	26,2
	casi siempre	28	43,1	43,1	69,2
	siempre	20	30,8	30,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 29

Descripción porcentual del ítem 10 del segundo cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 10 (Tabla 36, Figura 29), observamos un alto valor de 74% representado por las respuestas de “siempre”, 31% y “casi siempre”, 43%. Seguido de un 20% de cadetes indecisos. Finalmente, descubrimos un bajo valor de 5% correspondientes a las respuestas

de “casi nunca”, 5% y “nunca”, 2%. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes consideran que el cadete de la EOFAP enfrenta con buena predisposición las actividades de formación integral en los ámbitos moral y cultural (conferencias, ayuda social, talleres, retiros espirituales, etc.)

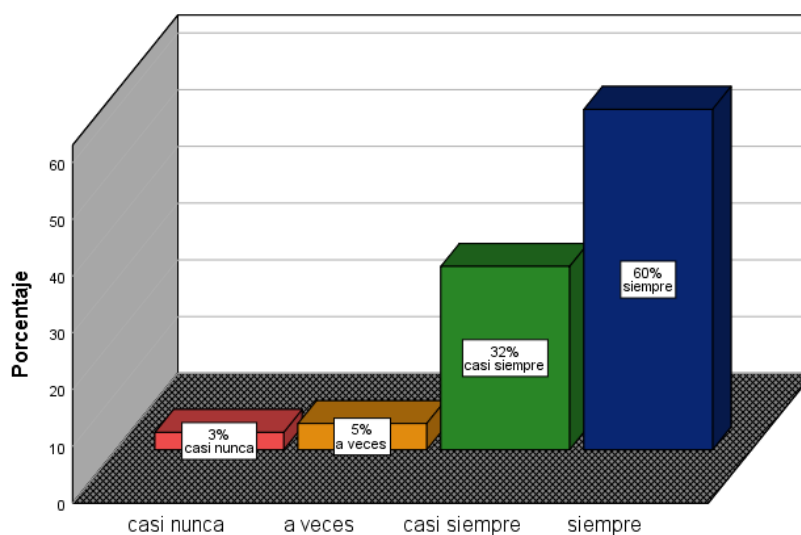
Tabla 37

Descripción en frecuencia del ítem 11 del segundo cuestionario

11.- ¿Es importante para usted que el cadete desarrolle un pensamiento crítico alineado a la normatividad EOFAP para incrementar sus niveles de conocimiento y generar capacidades de carácter militar?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	2	3,1	3,1	3,1
	a veces	3	4,6	4,6	7,7
	casi siempre	21	32,3	32,3	40,0
	siempre	39	60,0	60,0	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 30

Descripción porcentual del ítem 11 del segundo cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 11 (Tabla 37, Figura 30), observamos un alto valor de 92% representado por las respuestas de “siempre”, 60% y “casi siempre”, 32%. Seguido de un 5% de cadetes indecisos. Finalmente, descubrimos un bajo valor de 3% correspondientes a la respuesta de “casi nunca”. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes consideran que es importante que el cadete desarrolle un pensamiento crítico alineado a la normatividad EOFAP para incrementar sus niveles de conocimiento y generar capacidades de carácter militar.

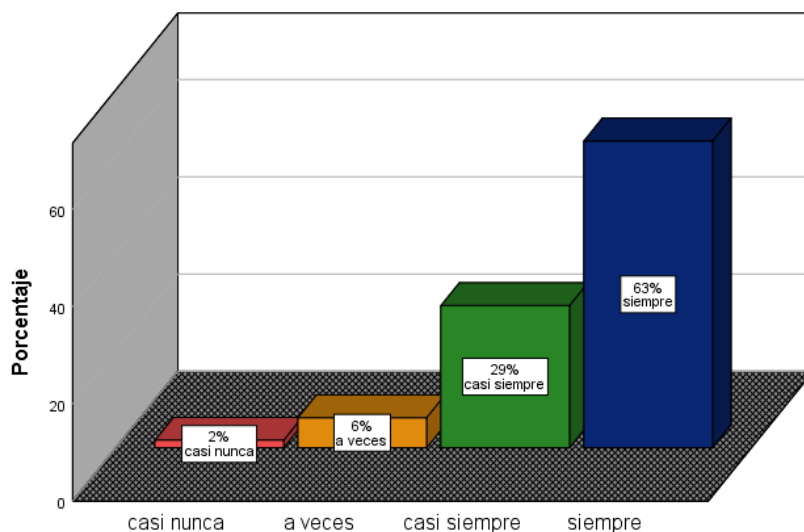
Tabla 38

Descripción en frecuencia del ítem 12 del segundo cuestionario

12.- ¿Cree usted que el control emocional y/o sentimental frente a situaciones desfavorables le permiten al cadete de la EOFAP cumplir de manera eficiente con sus obligaciones y responsabilidades?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	casi nunca	1	1,5	1,5	1,5
	a veces	4	6,2	6,2	7,7
	casi siempre	19	29,2	29,2	36,9
	siempre	41	63,1	63,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 31

Descripción porcentual del ítem 12 del segundo cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 12 (Tabla 38, Figura 31), observamos un alto valor de 92% representado por las respuestas de “siempre”, 63% y “casi siempre”, 29%. Seguido de un 6% de cadetes indecisos. Finalmente, descubrimos un bajo valor de 2% correspondientes a la respuesta de “casi nunca”. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes creen que el control emocional y/o sentimental frente a situaciones desfavorables le permiten al cadete de la EOFAP cumplir de manera eficiente con sus obligaciones y responsabilidades.

c) Sección 6: Convicción

Tabla 39

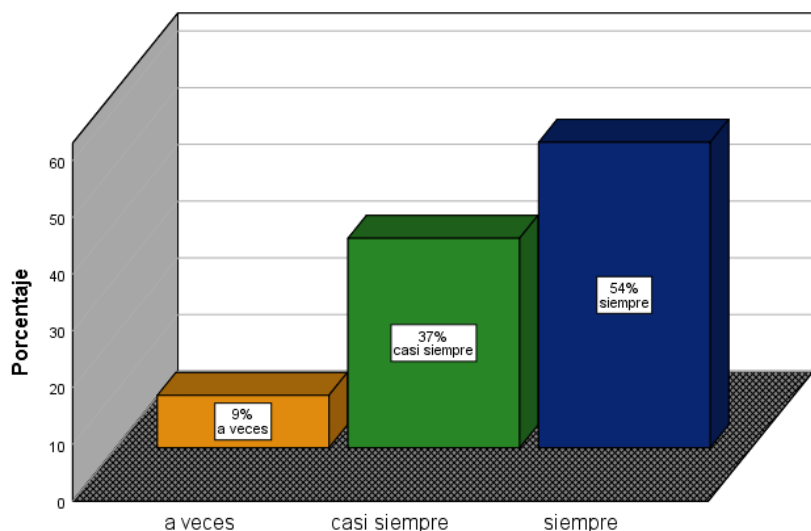
Descripción en frecuencia del ítem 13 del segundo cuestionario

13.- ¿Considera usted que la percepción que tienen los cadetes de la EOFAP sobre los beneficios de los cursos militares se alinea con las capacidades y habilidades que estos desarrollan tras finalizar satisfactoriamente el curso militar correspondiente?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	a veces	6	9,2	9,2	9,2
	casi siempre	24	36,9	36,9	46,2

	siempre	35	53,8	53,8	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 32

Descripción porcentual del ítem 13 del segundo cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 13 (Tabla 39, Figura 32), observamos un alto valor de 91% representado por las respuestas de “siempre”, 54% y “casi siempre”, 37%. Seguido de un 9% de cadetes indecisos. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes consideran que la percepción que tienen los cadetes de la EOFAP sobre los beneficios de los cursos militares se alinea con las capacidades y habilidades que estos desarrollan tras finalizar satisfactoriamente el curso militar correspondiente.

Tabla 40

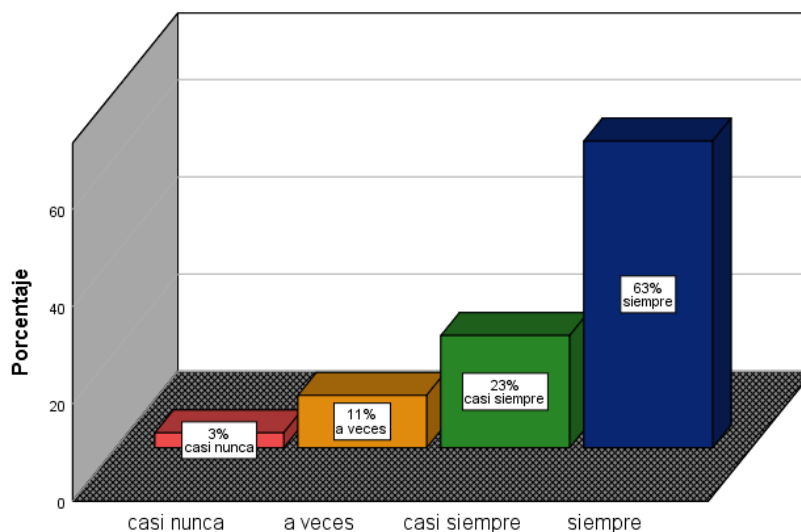
Descripción en frecuencia del ítem 14 del segundo cuestionario

14.- ¿Es importante para usted que el cadete de la EOFAP llegue a comprender e interpretar la descripción de una falta disciplinaria para que de esta manera pueda emplear la mejor medida de corrección sobre el cadete subordinado?				
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado

Válido	casi nunca	2	3,1	3,1	3,1
	a veces	7	10,8	10,8	13,8
	casi siempre	15	23,1	23,1	36,9
	siempre	41	63,1	63,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 33

Descripción porcentual del ítem 14 del segundo cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 14 (Tabla 40, Figura 33), observamos un alto valor de 86% representado por las respuestas de “siempre”, 63% y “casi siempre”, 23%. Seguido de un 11% de cadetes indecisos. Finalmente, descubrimos un bajo valor de 3% correspondientes a la respuesta de “casi nunca”. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes creen que es importante que el cadete de la EOFAP llegue a comprender e interpretar la descripción de una falta disciplinaria para que de esta manera pueda emplear la mejor medida de corrección sobre el cadete subordinado.

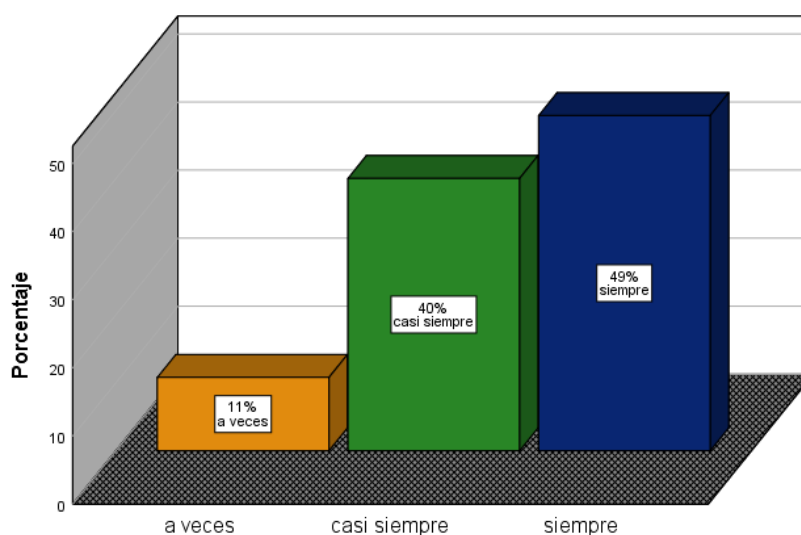
Tabla 41

Descripción en frecuencia del ítem 15 del segundo cuestionario

15.- ¿Piensa usted que existe una correcta regulación de jerarquía (distinción de grados) en los cadetes de la EOFAP al momento de designar responsabilidades y beneficios durante las actividades que se desarrollan en la rutina diaria del batallón?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	a veces	7	10,8	10,8	10,8
	casi siempre	26	40,0	40,0	50,8
	siempre	32	49,2	49,2	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 34

Descripción porcentual del ítem 15 del segundo cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 15 (Tabla N°41, Figura 34), observamos un alto valor de 89% representado por las respuestas de “siempre”, 49% y “casi siempre”, 40%. Seguido de un 11% de cadetes indecisos. Lo que quiere decir, que la mayoría de los cadetes piensan que existe una correcta regulación de jerarquía (distinción de grados) en los cadetes de la EOFAP al momento de designar responsabilidades y beneficios durante las actividades que se desarrollan en la rutina diaria del batallón.

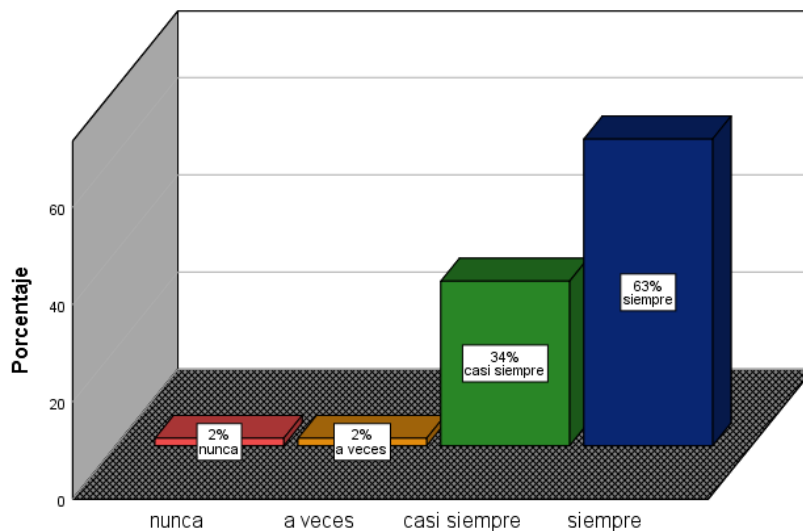
Tabla 42

Descripción en frecuencia del ítem 16 del segundo cuestionario

16.- ¿Es importante para usted que el cadete de la EOFAP llegue a un alto nivel de entendimiento de su Normativa a través de métodos de aprendizaje como la implementación de asignaturas, evaluaciones orales, controles prácticos, etc?					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	nunca	1	1,5	1,5	1,5
	a veces	1	1,5	1,5	3,1
	casi siempre	22	33,8	33,8	36,9
	siempre	41	63,1	63,1	100,0
	Total	65	100,0	100,0	

Figura 35

Descripción porcentual del ítem 16 del segundo cuestionario



Análisis

Según los resultados correspondientes al ítem 16 (Tabla 42, Figura 35), observamos un alto valor de 97% representado por las respuestas de “siempre”, 63% y “casi siempre”, 34%. Seguido de un 2% de cadetes indecisos. Finalmente, descubrimos un bajo valor de 2% correspondientes a la respuesta de “nunca”. Lo que quiere decir, que la mayoría de los consideran que es importante que el

cadete de la EOFAP llegue a un alto nivel de entendimiento de su Normativa a través de métodos de aprendizaje como la implementación de asignaturas, evaluaciones orales, controles prácticos, etc.

5.2.2. Estadística Inferencial: Tablas Cruzadas

Para poder medir el valor de asociación relación causa-efecto de las dimensiones de la variable 1: "Conocimiento de la Normatividad EOFAP" con relación a la variable 2: Desempeño Militar, hemos creído conveniente usar el estadístico Chi-cuadrado; donde analizaremos el valor de significancia lineal entre el acumulado de las respuestas considerando el valor de $\alpha \leq 0,05$ (95% de confianza en que la correlación sea verdadera y 5% de probabilidad de error). Todo resultado del valor de significancia que se encuentre por debajo de α será considerado significativo lineal y asociado entre dimensiones.

a) Cruce de la dimensión: Conocimiento del REIFFA con la dimensión: Disciplina

Tabla 43

Descripción de la asociación entre la dimensión: Conocimiento del REIFFA y la dimensión: Disciplina

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	46,778 ^a	39	,183
Razón de verosimilitud	36,698	39	,575
Asociación lineal por lineal	9,965	1	,002
N de casos válidos	65		
a. 54 casillas (96,4%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.			

Análisis

Al considerar los resultados encontrados en la Tabla 43 de la prueba de Chi-cuadrado, podemos observar que el resultado de significancia del valor de α en

la asociación lineal nos da un valor de 0,002, considerando que nosotros estamos trabajando con el valor de 0,05. Asimismo, el resultado estadístico de la tabla nos indica que el valor mínimo esperado es de 0,03, lo cual nos hace afirmar que existe una asociación entre los valores encontrados de las preguntas de la dimensión "Conocimiento del REIFFA" con la dimensión "Disciplina".

b) Cruce de la dimensión: Conocimiento del REIFFA con la dimensión: Liderazgo

Tabla 44

Descripción de la asociación entre la dimensión: Conocimiento del REIFFA y la dimensión: Liderazgo

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	46,210 ^a	26	,009
Razón de verosimilitud	42,665	26	,021
Asociación lineal por lineal	15,098	1	,000
N de casos válidos	65		
a. 39 casillas (92,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.			

Análisis

Al considerar los resultados encontrados en la Tabla 44 de la prueba de Chi-cuadrado, podemos observar que el resultado de significancia del valor de α en la asociación lineal nos da un valor de 0,000, considerando que nosotros estamos trabajando con el valor de 0,05. Asimismo, el resultado estadístico de la tabla nos indica que el valor mínimo esperado es de 0,12, lo cual nos hace afirmar que existe una asociación entre los valores encontrados de las preguntas de la dimensión "Conocimiento del REIFFA" con la dimensión "Liderazgo".

c) Cruce de la dimensión: Conocimiento del REIFFA con la dimensión: Convicción

Tabla 45

Descripción de la asociación entre la dimensión: Conocimiento del REIFFA y la dimensión: Convicción

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,436 ^a	26	,084
Razón de verosimilitud	41,330	26	,029
Asociación lineal por lineal	8,632	1	,003
N de casos válidos	65		
a. 40 casillas (95,2%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.			

Análisis

Al considerar los resultados encontrados en la Tabla 45 de la prueba de Chi-cuadrado, podemos observar que el resultado de significancia del valor de α en la asociación lineal nos da un valor de 0,003, considerando que nosotros estamos trabajando con el valor de 0,05. Asimismo, el resultado estadístico de la tabla nos indica que el valor mínimo esperado es de 0,03, lo cual nos hace afirmar que existe una asociación entre los valores encontrados de las preguntas de la dimensión "Conocimiento del REIFFA" con la dimensión "Convicción".

d) Cruce de la dimensión: Conocimiento del Manual del cadete con la dimensión: Disciplina

Tabla 46

Descripción de la asociación entre la dimensión: Conocimiento del Manual del cadete y la dimensión: Disciplina

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	37,736 ^a	30	,157
Razón de verosimilitud	38,784	30	,131
Asociación lineal por lineal	12,980	1	,000
N de casos válidos	65		
a. 43 casillas (97,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.			

Análisis

Al considerar los resultados encontrados en la Tabla 46 de la prueba de Chi-cuadrado, podemos observar que el resultado de significancia del valor de α en la asociación lineal nos da un valor de 0,000, considerando que nosotros estamos trabajando con el valor de 0,05. Asimismo, el resultado estadístico de la tabla nos indica que el valor mínimo esperado es de 0,03, lo cual nos hace afirmar que existe una asociación entre los valores encontrados de las preguntas de la dimensión "Conocimiento del Manual del cadete" con la dimensión "Disciplina".

e) Cruce de la dimensión: Conocimiento del Manual del cadete con la dimensión: Liderazgo

Tabla 47

Descripción de la asociación entre la dimensión: Conocimiento del Manual del cadete y la dimensión: Liderazgo

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	51,642 ^a	20	,000
Razón de verosimilitud	67,137	20	,000
Asociación lineal por lineal	22,314	1	,000
N de casos válidos	65		
a. 31 casillas (93,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,12.			

Análisis

Al considerar los resultados encontrados en la Tabla 47 de la prueba de Chi-cuadrado, podemos observar que el resultado de significancia del valor de α en la asociación lineal nos da un valor de 0,000, considerando que nosotros estamos trabajando con el valor de 0,05. Asimismo, el resultado estadístico de la tabla nos indica que el valor mínimo esperado es de 0,12, lo cual nos hace afirmar que existe una asociación entre los valores encontrados de las preguntas de la dimensión "Conocimiento del Manual del cadete" con la dimensión "Liderazgo".

f) Cruce de la dimensión: Conocimiento del Manual del cadete con la dimensión: Convicción

Tabla 48

Descripción de la asociación entre la dimensión: Conocimiento del Manual del cadete y la dimensión: Convicción

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	30,516 ^a	20	,062
Razón de verosimilitud	36,926	20	,012
Asociación lineal por lineal	11,525	1	,001
N de casos válidos	65		
a. 31 casillas (93,9%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,03.			

Análisis

Al considerar los resultados encontrados en la Tabla 48 de la prueba de Chi-cuadrado, podemos observar que el resultado de significancia del valor de α en la asociación lineal nos da un valor de 0,001, considerando que nosotros estamos trabajando con el valor de 0,05. Asimismo, el resultado estadístico de la tabla nos indica que el valor mínimo esperado es de 0,03, lo cual nos hace afirmar que

existe una asociación entre los valores encontrados de las preguntas de la dimensión "Conocimiento del Manual del cadete" con la dimensión "Convicción".

g) Cruce de la dimensión: Conocimiento de los POV's (servicios) con la dimensión: Disciplina

Tabla 49

Descripción de la asociación entre la dimensión: Conocimiento de los POV's (servicios) y la dimensión: Disciplina

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	39,106 ^a	27	,062
Razón de verosimilitud	39,572	27	,056
Asociación lineal por lineal	12,270	1	,000
N de casos válidos	65		
a. 38 casillas (95,0%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.			

Análisis

Al considerar los resultados encontrados en la Tabla 49 de la prueba de Chi-cuadrado, podemos observar que el resultado de significancia del valor de α en la asociación lineal nos da un valor de 0,000, considerando que nosotros estamos trabajando con el valor de 0,05. Asimismo, el resultado estadístico de la tabla nos indica que el valor mínimo esperado es de 0,02, lo cual nos hace afirmar que existe una asociación entre los valores encontrados de las preguntas de la dimensión "Conocimiento de los POV's (servicios)" con la dimensión "Disciplina".

h) Cruce de la dimensión: Conocimiento de los POV's (servicios) con la dimensión: Liderazgo

Tabla 50

Descripción de la asociación entre la dimensión: Conocimiento de los POV's (servicios) y la dimensión: Liderazgo

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	51,457 ^a	18	,000
Razón de verosimilitud	50,906	18	,000
Asociación lineal por lineal	21,191	1	,000
N de casos válidos	65		
a. 28 casillas (93,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,06.			

Análisis

Al considerar los resultados encontrados en la Tabla 50 de la prueba de Chi-cuadrado, podemos observar que el resultado de significancia del valor de α en la asociación lineal nos da un valor de 0,000, considerando que nosotros estamos trabajando con el valor de 0,05. Asimismo, el resultado estadístico de la tabla nos indica que el valor mínimo esperado es de 0,06, lo cual nos hace afirmar que existe una asociación entre los valores encontrados de las preguntas de la dimensión "Conocimiento de los POV's (servicios)" con la dimensión "Liderazgo".

i) Cruce de la dimensión: Conocimiento de los POV's (servicios) con la dimensión: Convicción

Tabla 51

Descripción de la asociación entre la dimensión: Conocimiento de los POV's (servicios) y la dimensión: Convicción

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	36,063 ^a	18	,007
Razón de verosimilitud	41,943	18	,001
Asociación lineal por lineal	20,171	1	,000
N de casos válidos	65		
a. 26 casillas (86,7%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,02.			

Análisis

Al considerar los resultados encontrados en la Tabla 51 de la prueba de Chi-cuadrado, podemos observar que el resultado de significancia del valor de α en la asociación lineal nos da un valor de 0,000, considerando que nosotros estamos trabajando con el valor de 0,05. Asimismo, el resultado estadístico de la tabla nos indica que el valor mínimo esperado es de 0,02, lo cual nos hace afirmar que existe una asociación entre los valores encontrados de las preguntas de la dimensión "Conocimiento de los POV's (servicios)" con la dimensión "Convicción".

5.2.3. Estadístico de Normalidad: Distribución de datos

a) Prueba de normalidad para la variable: Conocimiento de la Normatividad EOFAP

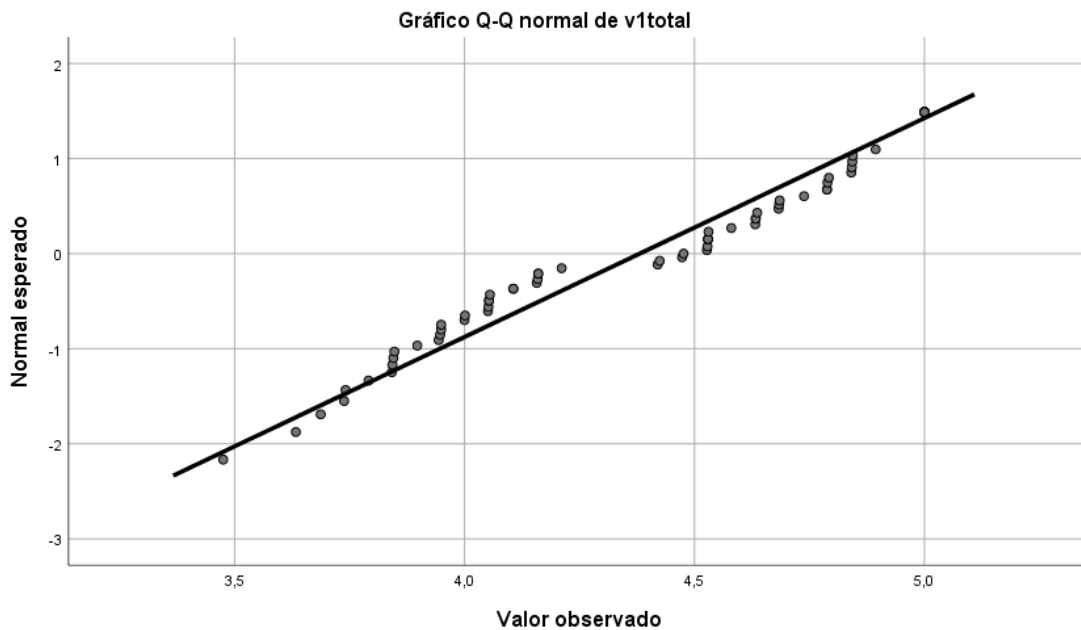
Tabla 52

Descripción de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para la variable Conocimiento de la Normatividad EOFAP

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
v1total	,125	65	,013

Figura 36

Descripción de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para la variable Conocimiento de la Normatividad EOFAP



Análisis

Según los resultados correspondientes al estadístico de normalidad realizado para la variable: Conocimiento de la Normatividad EOFAP (Tabla 52, Figura 36), podemos observar que el aglomerado de respuestas obtenidas; representadas por los puntos, no están alejados de la línea central, por lo que se puede evidenciar normalidad en los datos. Para conformar, se realiza una prueba analítica de Kolmogorov-Smirnov donde el valor de $P(0,013) < \alpha(0,05)$, por lo que confirmamos que los datos tienden a una distribución normal al 5% de significancia.

b) Prueba de normalidad para la variable: Desempeño Militar

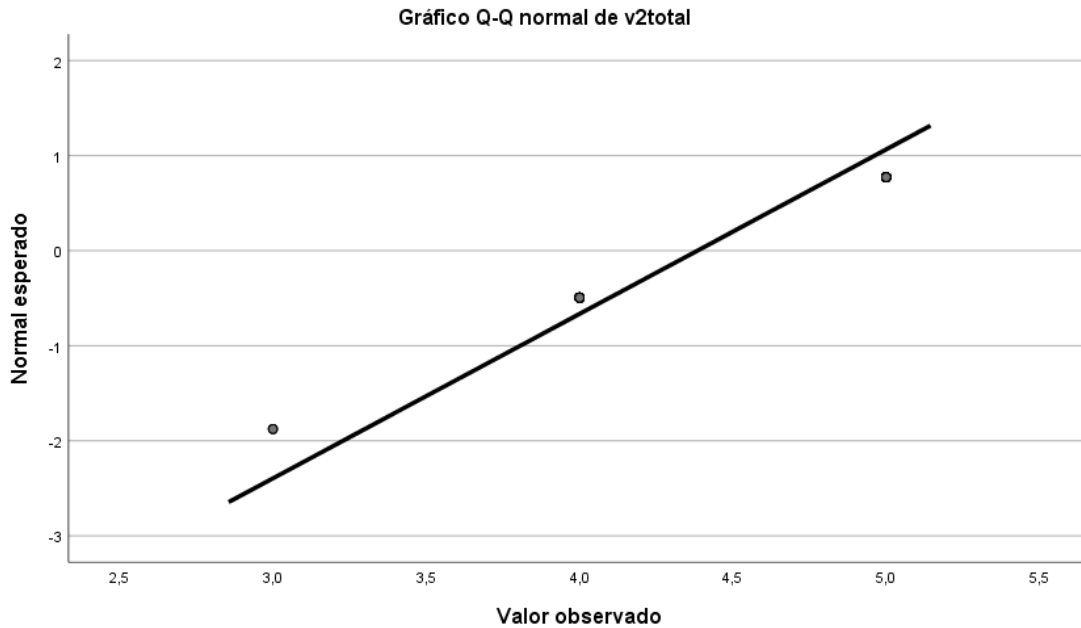
Tabla 53

Descripción de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para la variable Desempeño Militar

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
v2total	,316	65	,000

Figura 37

Descripción de la prueba de normalidad Kolmogorov-Smirnov para la variable Desempeño



Análisis

Según los resultados correspondientes al estadístico de normalidad realizado para la variable: Desempeño Militar (Tabla 53, Figura 37), podemos observar que el aglomerado de respuestas obtenidas; representadas por los puntos, no están alejados de la línea central, por lo que se puede evidenciar normalidad en los datos. Para conformar, se realiza una prueba analítica de Kolmogorov-Smirnov donde el valor de $P(0,000) < \alpha(0,05)$, por lo que confirmamos que los datos tienden a una distribución normal al 5% de significancia.

5.3. Contrastación de hipótesis

En los resultados aplicando el estadístico Kolmogorov-Smirnov podemos comprender que nuestra muestra es paramétrica, porque tenemos un valor conglomerado

que es mayor al valor de 50 elementos (65); por lo tanto, al ser paramétrica vamos a usar el estadístico de Pearson para la validación de las hipótesis.

El coeficiente de correlación de Pearson es una prueba que mide la relación estadística entre dos variables continuas, puede tomar un rango de valores de +1 a -1. Un valor de 0 indica que no hay asociación entre las dos variables. Un valor mayor que 0 indica una asociación positiva. Es decir, a medida que aumenta el valor de una variable, también lo hace el valor de la otra. Un valor menor que 0 indica una asociación negativa; es decir, a medida que aumenta el valor de una variable, el valor de la otra disminuye.

Tabla 54

Rango de valores para el coeficiente de correlación de Pearson

Rango de valores	Interpretación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlacion
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernandez, Fernández y Baptista (p. 305, 2014)

5.3.1. Validación de la Hipótesis General

a) Correlación de las variables: Conocimiento de la Normatividad EOFAP y Desempeño Militar

H0 = No existe una influencia directa y significativa donde, los cadetes al conocer y cumplir completamente su Normatividad EOFAP, mejora positivamente a su desempeño militar.

HG = Existe una influencia directa y significativa donde, los cadetes al conocer y cumplir completamente su Normatividad EOFAP, mejora positivamente a su desempeño militar.

Tabla 55

Descripción de la correlación de Pearson para las variables Conocimiento de la Normatividad EOFAP y Desempeño Militar

Correlaciones			
		V1: Conocimiento de la Normatividad EOFAP	V2: Desempeño Militar
V1: Conocimiento de la Normatividad EOFAP	Correlación de Pearson	1	,618**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	65	65
V2: Desempeño Militar	Correlación de Pearson	,618**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	65	65

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis

Al medir la fiabilidad, correlación y asociación entre las variables (Conocimiento de la Normatividad EOFAP y Desempeño Militar) podemos apreciar; luego de aplicar el estadístico paramétrico de Pearson (Tabla 55), que el valor de correlación es positivo considerable y significativo. Positivo considerable por ser el valor de correlación de 0,618 y significativo por ser el valor de $\alpha=0,000$; lo cual nos hace aceptar la hipótesis general del estudio y denegar la hipótesis nula. Entonces reconocemos que existe una influencia directa y significativa donde, los cadetes al conocer y cumplir completamente su Normatividad EOFAP, mejora positivamente a su desempeño militar.

5.3.2. Validación de las Hipótesis Específicas

a) Correlación de las dimensiones: Conocimiento del REIFFA y Disciplina

H01 = El conocimiento pleno del REIFFA no genera en el cadete de la EOFAP una disciplina consciente en su formación militar.

HE1= El conocimiento pleno del REIFFA genera en el cadete de la EOFAP una disciplina consciente en su formación militar.

Tabla 56

Descripción de la correlación de Pearson para las dimensiones Conocimiento del REIFFA y Disciplina

Correlaciones			
		Conocimiento del REIFFA	Disciplina
Conocimiento del REIFFA	Correlación de Pearson	1	,395**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	65	65
Disciplina	Correlación de Pearson	,395**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	65	65

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis

Al medir la fiabilidad, correlación y asociación entre las dimensiones (Conocimiento del REIFFA y Disciplina) podemos apreciar; luego de aplicar el estadístico paramétrico de Pearson (Tabla 56), que el valor de correlación es positivo medio y significativo. Positivo medio por ser el valor de correlación de 0,395 y significativo por ser el valor de $\alpha=0,001$; lo cual nos hace aceptar la hipótesis específica 1 y denegar la hipótesis nula. Entonces reconocemos que el conocimiento pleno del REIFFA genera en el cadete de la EOFAP una disciplina consciente en su formación militar.

b) Correlación de las dimensiones: Conocimiento del Manual del Cadete y Liderazgo

H02 = El empleo de los conocimientos estipulados en el Manual del Cadete EOFAP no permite que el cadete pueda ejercer un mejor estilo de liderazgo durante el desarrollo de sus actividades.

HE2= El empleo de los conocimientos estipulados en el Manual del Cadete EOFAP permite que el cadete pueda ejercer un mejor estilo de liderazgo durante el desarrollo de sus actividades.

Tabla 57

Descripción de la correlación de Pearson para las dimensiones Conocimiento del Manual del Cadete y Liderazgo

Correlaciones			
		Conocimiento del Manual del Cadete	Liderazgo
Conocimiento del Manual del Cadete	Correlación de Pearson	1	,590**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	65	65
Liderazgo	Correlación de Pearson	,590**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	65	65

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis

Al medir la fiabilidad, correlación y asociación entre las dimensiones (Conocimiento del Manual del Cadete y Liderazgo) podemos apreciar; luego de aplicar el estadístico paramétrico de Pearson (Tabla 57), que el valor de correlación es positivo considerable y significativo. Positivo considerable por ser el valor de correlación de 0,590 y significativo por ser el valor de $\alpha=0,000$; lo cual nos hace aceptar la hipótesis específica 2 y denegar la hipótesis nula. Entonces reconocemos que el empleo de los conocimientos estipulados en el

Manual del Cadete EOFAP permite que el cadete pueda ejercer un mejor estilo de liderazgo durante el desarrollo de sus actividades.

c) Correlación de las dimensiones: Conocimiento de los POV's (servicios) y Convicción

H03 = El cumplimiento de las disposiciones estipuladas en los POV's (servicios) no genera en el cadete de la EOFAP una alta convicción en sus acciones.

HE3= El cumplimiento de las disposiciones estipuladas en los POV's (servicios) genera en el cadete de la EOFAP una alta convicción en sus acciones.

Tabla 58

Descripción de la correlación de Pearson para las dimensiones Conocimiento de los POV's (servicios) y Convicción

Correlaciones			
		Conocimiento de los POV's (servicios)	Convicción
Conocimiento de los POV's (servicios)	Correlación de Pearson	1	,561**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	65	65
Convicción	Correlación de Pearson	,561**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	65	65

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Análisis

Al medir la fiabilidad, correlación y asociación entre las dimensiones (Conocimiento de los POV's (servicios) y Convicción) podemos apreciar; luego de aplicar el estadístico paramétrico de Pearson (Tabla 58), que el valor de correlación es positivo considerable y significativo. Positivo considerable por ser el valor de correlación de 0,561 y significativo por ser el valor de $\alpha=0,000$; lo cual nos hace aceptar la hipótesis específica 3 y denegar la hipótesis nula.

Entonces reconocemos que el cumplimiento de las disposiciones estipuladas en los POV's (servicios) genera en el cadete de la EOFAP una alta convicción en sus acciones.

5.4. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en la presente investigación permitieron identificar que existe relación directa y significativa entre el conocimiento de la Normatividad EOFAP y el desempeño militar del cadete de la EOFAP, año 2022.

Para poder analizar específicamente los resultados obtenidos en el trabajo de campo; primeramente establecemos que el coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para la variable "Conocimiento de la Normatividad EOFAP", es de 0,932 (Tabla 6) lo cual nos permite decir que el cuestionario 1 (19 ítems) tiene una confiabilidad muy alta y el coeficiente Alfa de Cronbach obtenido para la variable "Desempeño Militar", es de 0,922 (Tabla 7) lo cual permite afirmar también que el cuestionario 2 (16 ítems) tiene una confiabilidad muy alta.

Asimismo, podemos comprobar que la muestra manifiesta que en las preguntas alineadas a sustentar la hipótesis general (Tablas 8, 12, 20, 21, 25, 37 y 42 y Figuras 1, 5, 13, 14, 18, 30 y 35) que "siempre" y "casi siempre" conocer la Normatividad EOFAP mejora positivamente el desempeño militar del futuro oficial. Así mismo, observamos que los resultados encontrados en las asociaciones de las dimensiones de las variables: Conocimiento de la Normatividad EOFAP y Desempeño Militar; empleando el estadístico Chi-cuadrado, que el cruce realizado entre las dimensiones de ambas variables nos da un valor de α por debajo de 0,05 (Tablas 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50 y 51) encontrándose la asociación de dimensiones alineadas y relacionadas significativamente.

Debemos manifestar también, que la prueba de normalidad (Tablas 52 y 53 y Figuras 36 y 37) nos muestra que los resultados de ambas variables se encuentran alineados dentro de la recta. De esta forma, podemos comprobar que el resultado obtenido de la fiabilidad de la hipótesis general; empleando el estadístico de Pearson, nos arroja un valor de 0,618 (correlación positiva considerable) y un valor de significancia de 0,000 (Tabla 55); por lo que afirmamos que existe una influencia directa y significativa donde, los cadetes al conocer y cumplir completamente su Normatividad EOFAP, mejora positivamente a su desempeño militar.

Mencionados resultados tienen concordancia con los hallados por Alvarado M. (2015) en su estudio titulado “Conocimiento de las Normas Internacionales de Información Financiera y Desempeño del Contador Público en las empresas comerciales de Abarrotes-Huaraz, 2014” donde ambas variables guardan relación, debido a la correlación de Spearman que devuelve un valor de 0.592, representando una moderada asociación (p. 70) y un valor de significancia menor que 0.05, llegando a $p=0.000$.

Por otro lado; Chirinos T. (2018) en su tesis titulada “Influencia del conocimiento de la educación inclusiva en el desempeño de los docentes del Liceo Naval cap. De Navío Juan Fanning García - Chorrillos, 2017” concluye que los conocimientos en educación inclusiva mejoran el desempeño docente de los profesores del liceo naval Juan Fanning García, de acuerdo al valor de $p=0,028 (< 0,05)$, determinando así que la variable 1 influye de manera positiva en la variable 2 (p. 73); lo cual se alinea directamente a la hipótesis general del presente estudio.

Así mismo, Hanco W. (2018) en su proyecto de investigación denominado “Conocimiento Normativo y su incidencia en la implementación del control interno en las Municipalidades provinciales de la región de Puno Primer Sementre 2016”, establece un valor de significancia de $0.015 < 0.05$, mediante el cual le permite afirmar con un 95

% de confianza que el Conocimiento Normativo incide significativamente en la implementación del control interno (p. 99); y a través de esto podemos comprobar que nuestros resultados guardan similitud con los estudios mencionados anteriormente.

De la prueba de la hipótesis específica 1, podemos concluir que existe una relación significativa al obtener un valor de $p=0,001 < 0.05$ y un valor de correlación positiva media de 0,395 (Tabla 56), entre las dimensiones: Conocimiento del REIFFA y Disciplina, aceptándose la hipótesis específica 1 y rechazándose la hipótesis nula; en consecuencia, el conocimiento pleno del REIFFA genera en el cadete de la EOFAP una disciplina consciente en su formación militar.

De la prueba de la hipótesis específica 2, podemos concluir que existe una relación significativa al obtener un valor de $p=0,000 < 0.05$ y un valor de correlación positiva considerable de 0,590 (Tabla 57), entre las dimensiones: Conocimiento del Manual del Cadete y Liderazgo, aceptándose la hipótesis específica 2 y rechazándose la hipótesis nula; en consecuencia, el empleo de los conocimientos estipulados en el Manual del Cadete EOFAP permite que el cadete pueda ejercer un mejor estilo de liderazgo durante el desarrollo de sus actividades.

De la prueba de la hipótesis específica 3, podemos concluir que existe una relación significativa al obtener un valor de $p=0,000 < 0.05$ y un valor de correlación positiva considerable de 0,561 (Tabla 58), entre las dimensiones: Conocimiento de los POV's (servicios) y Convicción, aceptándose la hipótesis específica 3 y rechazándose la hipótesis nula; en consecuencia, el empleo de los conocimientos estipulados en el cumplimiento de las disposiciones estipuladas en los POV's (servicios) genera en el cadete de la EOFAP una alta convicción en sus acciones.

Capítulo VI: Conclusiones y Recomendaciones

6.1. Conclusiones

La presente investigación establece que el conocimiento de la Normatividad EOFAP se relaciona directa y significativamente con el desempeño militar del cadete; esto quiere decir, que la variable 1 (independiente) influye directamente sobre la variable 2 (dependiente).

En respuesta al problema general; al encontrarse relación y significancia entre ambas variables de acuerdo a los resultados presentados, podemos concluir que el conocimiento de la Normatividad EOFAP afecta positivamente en el desempeño militar del cadete, año 2022, con ello hemos logrado alcanzar el objetivo general y probado la hipótesis general del presente estudio.

En respuesta al problema específico 1; al encontrarse relación y significancia entre las dimensiones 1 de ambas variables de acuerdo a los resultados presentados, podemos concluir que el conocimiento del REIFFA genera en el cadete de la EOFAP una disciplina consciente en su formación militar, con ello hemos logrado alcanzar el objetivo específico 1 y probado la hipótesis específica 1 del presente estudio.

En respuesta al problema específico 2; al encontrarse relación y significancia entre las dimensiones 2 de ambas variables de acuerdo a los resultados presentados, podemos concluir que el empleo de los conocimientos estipulados en el Manual del Cadete EOFAP permite que el cadete pueda ejercer un mejor estilo de liderazgo durante el desarrollo de sus actividades, con ello hemos logrado alcanzar el objetivo específico 2 y probado la hipótesis específica 2 del presente estudio.

En respuesta al problema específico 3; al encontrarse relación y significancia entre las dimensiones 3 de ambas variables de acuerdo a los resultados presentados, podemos concluir que el cumplimiento de las disposiciones estipuladas en los POV's

(servicios) genera en el cadete de la EOFAP una alta convicción en sus acciones, con ello hemos logrado alcanzar el objetivo específico 3 y probado la hipótesis específica 3 del presente estudio.

6.2. Recomendaciones

Habiendo demostrado que existe influencia directa y significativa donde, los cadetes al conocer y cumplir completamente su Normatividad EOFAP, mejora positivamente a su desempeño militar, se formulan las siguientes recomendaciones:

Primera: Al personal de oficiales que se destaca en la EOFAP normar e incentivar al conocimiento y empleo íntegro de la Normatividad EOFAP en los cadetes de los diferentes años, a efecto de lograr que los mismos obtengan un desempeño militar eficiente durante su formación como futuros oficiales FAP.

Segunda: A los investigadores en el campo militar y otras áreas del conocimiento, continuar desarrollando estudios al interior de esta línea de investigación, dada su pertinencia, actualidad y necesidad en el contexto de nuestra institución.

Tercera: A los cadetes de la EOFAP que se capaciten constantemente de manera voluntaria en temas como el conocimiento y correcta interpretación de su Normatividad, de modo que al aplicarlas puedan mejorar su desempeño militar y esto le permita obtener un mejor orden de mérito dentro de su promoción.

Cuarta: A la Escuela de Oficiales FAP y las escuelas de formación en general, difundir los resultados de las investigaciones que se sustentan como tesis a través de Jornadas Científicas y sus repositorios correspondientes, para que el personal militar y/o civil accedan a la valiosa información que se genera a partir de estos proyectos de investigación.

Quinta: Al Jefe del Departamento de Formación Militar de la EOFAP; en coordinación con sus dependencias, realizar test y/o exámenes inopinados, ejercicios,

exposiciones y talleres informativos del REIFFA, Manual del Cadete EOFAP y POV's (servicios) a los cadetes con la finalidad de afianzar sus conocimientos y su correcta interpretación.

6.3. Propuesta

Existe una teoría de la curva del olvido, que propuso Hermann Ebbinghaus, en la que explica que este mecanismo actúa como una función exponencial durante la cual vamos enterrando en la mente la información recibida con el pasar del tiempo. En sencillas palabras quiere decir que si pasamos dos días sin repasar algún tema que hemos aprendido equivale vamos a tener un 70% de pérdida de información, si lo hacemos por una semana esto equivale al 97%. Entonces en apenas una semana podemos olvidarnos por completo de algún tema sin siquiera darnos cuenta (Colplex, 2019).

Referente al párrafo anterior y teniendo en cuenta que el cadete de la EOFAP; de acuerdo a su grado militar, se rige a un Programa Anual de Educación (PAE) donde se establece la cantidad de horas que debe cumplir en las diferentes asignaturas de carácter militar, académico, psicofísico, moral y cultural podemos proponer lo siguiente:

Durante el mes de enero y parte de febrero; luego del retorno del permiso vacacional de los cadetes y antes de que los mismos realicen el curso militar correspondiente (ESMON, ESSEL, SERE, PBM); es importante que éstos reciban un curso intensivo acerca de su normativa, con el objetivo de refrescar y/o fortalecer sus conocimientos e identificar a los cadetes que reflejen un bajo conocimiento para poder corregir esa falencia de manera oportuna y obtener en todos ellos un grado de conocimiento estándar y suficiente con la finalidad de que puedan obtener un desempeño militar eficiente desde el comienzo de la gestión.

Por otro lado; en coordinacion con el Jefe del Departamento de Formación Militar y el Jefe del Departamento de Formación Académica, es importante la implementación de asignaturas dentro de la malla curricular de la formación académica del cadete, acerca de la correcta interpretacion y aplicación de la Normatividad EOFAP para que de esta manera se pueda mantener el conocimiento actualizado y vigente a través de avances, practicas, exámenes y ensayos correspondientes.

Capítulo VII: Expediente de Ética

7.1. Registro de Título de Tesis y Variables

Título: “La influencia del conocimiento de la Normatividad EOFAP en el desempeño militar del cadete, año 2022”

*Informe final de tesis para optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Aeronáuticas

Autor: Cadete de IV año FAP Aguilar Sardan Oliver Jesús

Línea de Investigación: Artes Militares

Objetivo: Establecer en qué medida influye el conocimiento de la Normatividad EOFAP en el desempeño militar del cadete, año 2022.

Lugar: Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú

Año: 2022

El Jefe del Dpto de Formación Académica
Comandante FAP
**LUIS VILLANUEVA
SALAZAR**
O-9665797-O-

El Director de la Escuela de Oficiales de la FAP
Mayor General FAP
**ANTONIO ERNESTO
COSSIO ESCOBEDO**
O-9546087-O+

7.2. Registro de Privacidad Intelectual

SEÑOR.

DIRECTOR DE LA ESCUELA DE OFICIALES DE LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ

Mayor General FAP ANTONIO ERNESTO COSSIO ESCOBEDO

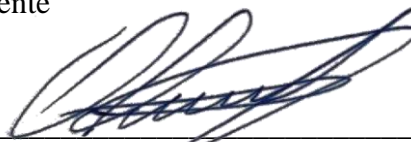
Ante usted me presento como Cadete de IV año FAP AGUILAR SARDAN OLIVER JESÚS con NSA O-9887818-B+, perteneciente a la promoción “COM FAP (F) Michael Eduardo Quiroz Plefke” de la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú, con el debido respeto y por conducto regular expongo:

Que, deseo aplicar mi Informe Final de Tesis, titulado “La influencia del conocimiento de la Normatividad EOFAP en el desempeño militar del cadete, año 2022”, para optar por el grado de Licenciado en Ciencias Aeroespaciales; el cual he venido desarrollando durante dos años académicos dentro de las asignaturas de Investigación Científica del Cadete en base a las líneas de investigación de la EOFAP, de forma autónoma y personal, contando con el apoyo y asesoría que se brinda en el Centro de Formación, de lo cual doy fe de la ética del desarrollo de la presente. El que suscribe manifiesta ante usted que la Innovación y diseño del estudio es de forma personal.

Por lo expuesto:

Yo como Cadete de IV año, manifiesto mi independencia y respeto a la ética exigida en la EOFAP; así mismo, agradezco su ayuda y apoyo para el desarrollo de la ciencia en la Escuela de Oficiales de Fuerza Aérea del Perú.

Atentamente



CD4 FAP
AGUILAR SARDAN OLIVER JESUS
O-9887818-B+

7.3. Registro de Instrumento de recolección de datos

Nombre de Instrumento: Conocimiento de la Normatividad EOFAP

Autor: Cadete de IV año FAP Aguilar Sardan Oliver Jesús

Objetivo: Establecer en qué medida influye el conocimiento de la Normatividad EOFAP en el desempeño militar del cadete, año 2022.

Lugar: Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú

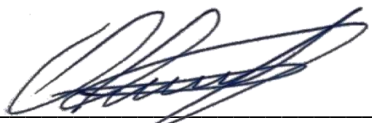
Forma: Aplicación directa.

Descripción: Mediante una encuesta de opinión determinar las competencias obtenidas en su formación, con 19 ítems, bajo la escala de Likert.

Escala de medición: El encuestado determinará una opción, la cual estará regida mediante el siguiente puntaje:

Índices	Puntaje
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Muestra o Población objetivo: 30 cadetes de 4to año y 30 cadetes de 3er año de la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú.



AUTOR
CD4 FAP
**AGUILAR SARDAN
OLIVER JESUS**
O-9887818-B+

El Jefe del Dpto de Formación Académica
Comandante FAP
**LUIS VILLANUEVA
SALAZAR**
O-9665797-O-

Nombre de Instrumento: Desempeño Militar

Autor: Cadete de IV año FAP Aguilar Sardan Oliver Jesús

Objetivo: Establecer en qué medida influye el conocimiento de la Normatividad EOFAP en el desempeño militar del cadete, año 2022.

Lugar: Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú

Forma: Aplicación directa.

Descripción: Mediante una encuesta de opinión determinar las competencias obtenidas en su formación, con 16 ítems, bajo la escala de Likert.

Escala de medición: El encuestado determinará una opción, la cual estará regida mediante el siguiente puntaje:

Índices	Puntaje
Siempre	5
Casi siempre	4
A veces	3
Casi nunca	2
Nunca	1

Muestra o Población objetivo: 30 cadetes de 4to año y 30 cadetes de 3er año de la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú.

AUTOR
CD4 FAP
**AGUILAR SARDAN
OLIVER JESUS**
O-9887818-B+

El Jefe del Dpto de Formación Académica
Comandante FAP
**LUIS VILLANUEVA
SALAZAR**
O-9665797-O-

7.4. Registro de Autorización de Instrumento a Población Muestra

SOLICITUD: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO

SEÑOR.

JEFE DEL DPTO DE FORMACIÓN ACADÉMICA

Comandante FAP LUIS VILLANUEVA SALAZAR

Ante usted me presento como Cadete de IV año FAP AGUILAR SARDAN OLIVER JESÚS con NSA O-9887818-B+, perteneciente a la promoción “COM FAP (F) Michael Eduardo Quiroz Plefke” de la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú, con el debido respeto y por conducto regular expongo:

Que, con la finalidad de continuar con el desarrollo de mi Informe Final de Tesis solicito ante usted la autorización para aplicar el instrumento de investigación, al personal de Cadetes de la Fuerza Aérea del Perú, titulado “La influencia del conocimiento de la Normatividad EOFAP en el desempeño militar del cadete, año 2022”, para optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Aeroespaciales.

Por lo expuesto:

Ruego a Usted, tenga a bien acceder a mi solicitud. Agradezco su ayuda y apoyo para el desarrollo de la ciencia en la Escuela de Oficiales de Fuerza Aérea del Perú.

Atentamente



CD4 FAP
AGUILAR SARDAN OLIVER JESÚS
O-9887818-B+

Referencias

- Alavi, M. y Leidner, D. (2003). *Sistemas de gestión del conocimiento: cuestiones, retos y beneficios*, en *Sistemas de gestión del conocimiento*. Teoría y práctica, editor Stuart Barnes, Colección Negocios, Thompson Editores, España.
- Alie, C. (2016). *Disciplina. Artículo de opinión*. [Dragones XIII]. Recuperado de <https://dragones13.foroactivo.com/t416-disciplina-articulo-de-opinion>
- Alvarado, M. (2015). *Conocimiento de las Normas Internacionales de información financiera y desempeño del contador publico en las empresas comerciales de Abarrotes-Huaraz, 2014*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Alas Peruanas, Huaraz.
- Andreu, R. y Sieber, S. (2000). *La Gestión Integral del Conocimiento y del Aprendizaje*. Recuperado de <http://www.gestiondelconocimiento.com>
- Arévalo, D. y Padilla, C. (2016). *Medición de la Confiabilidad del Aprendizaje del Programa RStudio Mediante Alfa de Cronbach*. *Revista Politécnica*, 37(1), 68. Recuperado de https://revistapolitecnica.epn.edu.ec/ojs2/index.php/revista_politecnica2/article/view/469
- Cabarcos, A. L. y Monteiro, S. G. (2010). *La gestión del conocimiento y el desempeño organizacional: un estudio aplicado*. [Tesis de Doctorado]. Universidad de Vigo, Portugal.
- Campeche, O. (2017). Origen de las normas. Jerarquía de las Normas. Recuperado de <https://es.slideshare.net/OmarCampeche/rodolfoexpo-83863980>

- Capacute., J. y Morante, W. (2019). *Formación militar y su relación con el desempeño profesional para los cadetes del arma de artillería de la Escuela Militar de Chorrillos, año 2019*. [Tesis de Licenciatura]. Escuela Militar de Chorrillos, Lima.
- Chirinos, T. (2018). *Influencia del conocimiento de la educación inclusiva en el desempeño de los docentes del Liceo Naval cap. De Navío Juan Fanning García - Chorrillos, 2017*. [Tesis de Doctorado]. Universidad César Vallejo, Lima.
- Chiroque, S. y Perez L. (2021). *Método de instrucción militar en las prácticas pre profesionales y el desempeño profesional de los oficiales egresados de la Escuela Militar de Chorrillos "CFB" año 2021*. [Tesis de Licenciatura]. Escuela Militar de Chorrillos, Lima.
- Colplex. (Publicado el 6 de marzo de 2019). *Métodos para retener el conocimiento aprendido*. Blog Plataforma Educativa. Recuperado de <https://blog.colplex.com/metodos-para-retener-el-conocimiento-aprendido/>
- DBFA 1-1. [Ministerio de Defensa]. *Doctrina Básica de Liderazgo de la Fuerza Aérea del Perú*. 11 de julio del 2018.
- Decreto Legislativo N° 1133 de 2012. [con fuerza de ley]. *Ley de la Fuerza Aérea del Perú*. 10 de diciembre de 2012. D.O. No. 480442. Recuperado de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-la-fuerza-aerea-del-peru-decreto-legislativo-n-1139-876207-6/>
- Decreto Supremo N°009 de 2019. [Ministerio de Defensa]. *Reglamento de las Escuelas e Institutos de Formación Profesional de las Fuerzas Armadas*. 30 de septiembre

- de 2019. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/mindef/normas-legales/307338-009-2019-de>
- Estevez, A. (2019). *Significado de desempeño*. SIGNIFICADO. Recuperado de <https://significado.com/desempeno/>
- Figueiras, S. (2021). *Tipos de conocimientos*. Centro Europeo de Postgrado. Recuperado de <https://ceupe.mx/blog/tipos-de-conocimientos.html>
- Florencia, F. y Riofrío, L. (2016). *Influencia de las normas de prevención documental en la calidad de la organización archivística en el archivo del departamento de logística de la Policía Nacional, zona 8*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad de Guayaquil, Ecuador.
- Hanco, W. (2018). *Conocimiento normativo y su incidencia en la Implementación del control interno en las Municipalidades Provinciales de la Región Puno primer semestre 2016*. [Tesis de Magíster]. Universidad Andina Néstor Cáceres Velasquez, Juliaca.
- Hernández, C. (1996). *Análisis Administrativo: Técnicas y Métodos*. Editorial Universidad Estatal a distancia.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista P. (2014). *Metodología de la Investigación* [6ta edición]. MCGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Judd, C. M., Drake, R. A., Downing, J. W., & Krosnick, J. A. (1991). Some dynamic properties of attitude structures: Context-induced response facilitation and polarization. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 193-202.

Luengo, Y. (2013). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral del Docente en Centros de Educación Inicial*. [Tesis de Magíster]. Universidad Del Zulia, Venezuela.

Manual EOFAP 50-2. [Ministerio de Defensa]. *El cadete de la Escuela de Oficiales*. 31 de julio de 2020.

Marín, A. (2021). *Conocimiento*. Economipedia. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/conocimiento.html>}

Martínez, A. (2021). *Definición de Conocimiento*. ConceptoDefinición. Recuperado de: <https://conceptodefinicion.de/conocimiento/>.

Martínez, M. (2017). *El Coaching y su influencia en el Desempeño Laboral del área de seguridad ciudadana, Municipalidad Provincial de Huaral-Lima, 2017*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad César Vallejo, Lima.

Martos, N. (2017). *Conductas y comportamiento en la vida militar*. Ensayo para la Universidad de Córdoba, Argentina.

Mayorca, A. (2010). *Conocimientos, actitudes y prácticas de medida de bioseguridad, en la canalización de vía venosa periférica que realizan las internas de enfermería: UNMSM, 2009*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.

Muntané, J. (2010). *Introducción a la investigación básica*. RAPD ONLINE VOL. 33. N°3. MAYO – JUNIO 2010. [Archivo PDF]. Recuperado de <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>

- Muñoz Seca, B. y Riverola, J. (1997). *Gestión del Conocimiento*. Biblioteca IESE de Gestión de Empresas. Universidad de Navarra, Barcelona, España.
- Oficina de Recursos Humanos. (2022). [Universidad de Costa Rica]. *Glosario de términos*. Recuperado de <https://orh.ucr.ac.cr/glosario-de-terminos/>
- Ordenanza FAP 30-6. [Ministerio de Defensa]. *Normas de Ética Institucional*. 8 de noviembre de 2019.
- Paredes, J. (2021). *Gestión del conocimiento y desempeño laboral de los colaboradores del centro de empleo Libertad 2020 – 2021*. [Tesis de Maestría]. Universidad César Vallejo, Trujillo.
- Patiño, A. (2017). *Importancia de la normatividad internacional con relación a la responsabilidad penal para adolescentes en Colombia*. [Tesis de Licenciatura]. Universidad Autónoma Latinoamericana (UNAULA), Colombia.
- Piaget, J. (1977). *El comportamiento, motor de la evolución*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Portal “Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú”. (2022). *Nuestra misión*. Recuperado de <https://eofap.edu.pe>
- Portal “Fuerza Aérea del Perú”. (2022). *Sistema de Publicaciones FAP*. Recuperado de <https://fap.mil.pe/index.php>
- Quiñónez, V. & Lascano, J. (2013). *El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la pontificia universidad católica del ecuador sede Esmeraldas (PUCESE)*. [Tesis de Magíster]. Universidad Israel.

Real Académica Española. (2022). [Asociación de Academias de la Lengua Española].

Concepto de deber. Recuperado de <https://dpej.rae.es/lema/deber>

Real Académica Española. (2022). [Asociación de Academias de la Lengua Española].

Concepto de habilidad. Recuperado de <https://dle.rae.es/habilidad>

Real Académica Española. (2022). [Asociación de Academias de la Lengua Española].

Concepto de motivación. Recuperado de <https://dle.rae.es/motivación>

Real Académica Española. (2022). [Asociación de Academias de la Lengua Española].

Concepto de norma. Recuperado de <https://dle.rae.es/norma>

Real Académica Española. (2022). [Asociación de Academias de la Lengua Española].

Concepto de personalidad. Recuperado de <https://dle.rae.es/personalidad>

Romo A. y Céspedes E. (2018). *Niveles de instrucción de una sección de fusileros motorizados en la formación militar del cadete de Infantería de la EMCH "CFB" de Chorrillos, 2018.* [Tesis de Licenciatura]. Escuela Militar de Chorrillos, Lima.

Ruiz, H. y Ríos, J. (2020). *Desempeño académico-militar de los cadetes de tercer año del arma de infantería, Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, 2019.* [Tesis de Bachillerato]. Escuela Militar de Chorrillos, Lima.

Significados. (2022). *Aptitud.* Recuperado de <https://www.significados.com/aptitud/>

Significados. (2022). *Beneficio.* Recuperado de <https://www.significados.com/beneficio/>

Significados. (2022). *Normatividad*. Recuperado de <https://www.significados.com/normatividad/>

Torres, J. (2017). *Uso de las TICS en la calidad del desempeño militar de los estudiantes de segundo año de especialización Infantería Aérea en la asignatura Tácticas de Seguridad de la Escuela de Infantería Aérea; zona 8, distrito 09D05, provincia Guayas, Cantón Guayaquil, periodo lectivo 2015-2016. Propuesta: implementación de una guía didáctica digital interactiva de tácticas de seguridad.* [Tesis de Licenciatura]. Universidad de Guayaquil, Ecuador.

Trujillo, E. (2021). *Normativa*. Economipedia. Recuperado de <https://economipedia.com/definiciones/normativa.html>

Valencia, R. y Villegas, P. (2020). *Factores que afectaron a los cadetes de infantería en su desempeño académico y militar en la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", 2018.* [Tesis de Doctorado]. Escuela Militar de Chorrillos, Lima.

Ucha, F. (2011). *Definición de subordinación.* [Definición ABC]. Recuperado de <https://www.definicionabc.com/social/subordinacion.php>

Uriarte, J. (2022). *Reglamento.* Enciclopedia Humanidades. Recuperado de <https://humanidades.com/reglamento/>

Anexos

Anexo 01: Matriz de consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA						
LA INFLUENCIA DEL CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD EOFAP EN EL DESEMPEÑO MILITAR DEL CADETE, AÑO 2022						
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variables			
PG: ¿De qué manera influye el conocimiento de la Normatividad EOFAP en el desempeño militar del cadete, año 2022?	OG: Establecer de qué manera influye el conocimiento de la Normatividad EOFAP en el desempeño militar del cadete, año 2022.	Existe una influencia directa y significativa donde, los cadetes al conocer y cumplir completamente su Normatividad EOFAP, afecta positivamente en su desempeño militar.	CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD EOFAP			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
			1. Conocimiento del REIFFA	1. Obligaciones 2. Beneficios 3. Capacidades 4. Habilidades 5. Conocimientos 6. Medidas 7. Corrección	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7 TOTAL= 07	Alto Medio Bajo
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas	2. Conocimiento del Manual del Cadete EOFAP	1. Comportamiento 2. Actuar 3. Estado de ánimo 4. Predisposición 5. Capacidades 6. Destrezas	P8, P9, P10, P11, P12, P13. TOTAL= 06	Alto Medio Bajo
			3. Conocimiento de los POV's (servicios)	1. Distribución 2. Seguridad 3. Actividades 4. Responsabilidades 5. Métodos 6. Descripción	P14, P15, P16, P17, P18, P19. TOTAL= 06	Alto Medio Bajo
			DESEMPEÑO MILITAR			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Niveles
PE1: ¿De qué manera influye el conocimiento del REIFFA en la disciplina del cadete de la EOFAP, año 2022?	OE1: Determinar de qué manera influye el conocimiento del REIFFA en la disciplina del cadete de la EOFAP, año 2022.	HE1: 1. El conocimiento pleno del REIFFA genera en el cadete de la EOFAP una disciplina consciente en su formación militar.	1. Disciplina	1. Conducta 2. Reacción 3. Secuencia 4. Principio 5. Dependencia 6. Obediencia	P1, P2, P3, P4, P5, P6. TOTAL= 06	Alto Medio Bajo
PE2: ¿De qué manera influye el conocimiento del Manual del cadete EOFAP en el liderazgo del cadete, año 2022?	OE2: Describir de qué manera influye el conocimiento del Manual del cadete EOFAP en el liderazgo del cadete, año 2022.	HE2: 2. El empleo de los conocimientos estipulados en el Manual del Cadete EOFAP permite que el cadete pueda ejercer un mejor estilo de liderazgo durante el desarrollo de sus actividades.		2. Liderazgo	1. Rasgos 2. Reacciones 3. Características personales 4. Actitudes 5. Pensamientos 6. Sentimientos	P7, P8, P9, P10, P11, P12. TOTAL= 06
PE3: ¿De qué manera influye el conocimiento de los POV's "servicios" en la convicción del cadete de la EOFAP, año 2022?	OE3: Interpretar de qué manera influye el conocimiento de los POV's "servicios" en la convicción del cadete de la EOFAP, año 2022.	HE3: 3. El cumplimiento de las disposiciones estipuladas en los POV's (servicios) genera en el cadete de la EOFAP una alta convicción en sus acciones.	3. Convicción	1. Percepción 2. Comprensión 3. Regulación 4. Entendimiento	P13, P14, P15, P16. TOTAL= 06	Alto Medio Bajo

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>Tipo: Básica</p> <p>Nivel: Descriptiva correlacional de desarrollo transversal</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Población: La población, objeto de estudio, queda definido por el total de cadetes (490 efectivos) que integran la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú, año 2022.</p> <p>Tipo de muestra: No probabilística.</p> <p>Tamaño de muestra: 30 cadetes de 4to. Año 30 cadetes de 3er. Año</p>	<p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: -Cuestionario para variable 1: “Conocimiento de la Normatividad EOFAP” -Cuestionario para variable 2: “Desempeño militar”</p>	<p>Medición interna de instrumentos de recolección de datos -Alpha de Crombracch</p> <p>Estadística Descriptiva: -Tablas -Frecuencias -Gráficos</p> <p>Estadística Inferencial: -Prueba de chi cuadrado. -Rho de Spearman.</p>

Anexo 02: Matriz de operacionalización

VARIABLE 1: CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD EOFAP					
Dimensión	Definición de Operacionalización	Unidad de Análisis	Subvariable	Indicadores	Instrumentos
1.- Conocimiento del REIFFA	Se desarrollará un cuestionario en base a las variables, dimensiones e indicadores. Las preguntas que se formulen serán aplicadas a una muestra conformada por los cadetes de 4to y 3er año	Cadetes de 4to y 3er año de la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú.	-Derechos y deberes del Cadete. -Competencias del Cadete. -Sanciones disciplinarias.	1.- Obligaciones 2.- Beneficios 3.- Capacidades 4.- Habilidades 5.- Conocimientos 6.- Medidas 7.- Corrección	Cuestionario de 19 preguntas con respuestas múltiples para seleccionar de acuerdo a la escala de Likert. Respuestas: 1. Nunca 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca
2.- Conocimiento del Manual del Cadete			-Conductas -Actitudes -Aptitudes	1.- Comportamiento 2.- Actuar 3.- Estado de ánimo 4.- Predisposición 5.- Capacidades 6.- Destrezas	
3.- Conocimiento de los POV's (servicios)			-Organización del Servicio. -Funciones del Servicio -Procedimientos	1.- Distribución 2.- Seguridad 3.- Actividades 4.- Responsabilidades 5.- Métodos 6.- Descripción	

VARIABLE 2: DESEMPEÑO MILITAR					
Dimensión	Definición de Operacionalización	Unidad de Análisis	Subvariable	Indicadores	Instrumentos
1.- Disciplina	Se desarrollará un cuestionario en base a las variables, dimensiones e indicadores. Las preguntas que se formulen serán aplicadas a una muestra conformada por los cadetes de 4to y 3er año	Cadetes de 4to y 3er año de la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú.	-Comportamiento del Cadete -Orden -Subordinación	1.- Conducta 2.- Reacción 3.- Secuencia 4.- Principio 5.- Dependencia 6.- Obediencia	Cuestionario de 16 preguntas con respuestas múltiples para seleccionar de acuerdo a la escala de Likert. Respuestas: 1. Nunca 2. Casi siempre 3. A veces 4. Casi nunca 5. Nunca
2.- Liderazgo			-Carácter -Cualidades -Personalidades	1.- Rasgos 2.- Reacciones 3.- Características personales 4.- Actitudes 5.- Pensamientos 6.- Sentimientos	
3.- Convicción			-Conciencia situacional -Control emocional	1.- Percepción 2.- Comprensión 3.- Regulación 4.- Entendimiento	

Anexo 03: Instrumento

**CUESTIONARIO N° 1
CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD EOFAP**

Sr. Cadetes:

El presente cuestionario pretende recolectar información acerca de su percepción en cuanto al nivel de conocimiento que tienen los cadetes sobre la Normatividad EOFAP, año 2022. El presente instrumento “cuestionario” es de ayuda para realizar el presente estudio. No existe respuestas buenas o malas. Se agradece su aporte.

Indicaciones:

Señala con una X la respuesta que usted considere es pertinente.

5: Siempre	4: Casi siempre	3: A veces	2: Casi nunca	1: Nunca
-------------------	------------------------	-------------------	----------------------	-----------------

Preguntas:

Dimensiones	Preguntas	Respuestas				
		5	4	3	2	1
Conocimiento del REIFFA	1.- ¿Considera usted que el cumplimiento de las obligaciones del Cadete es suficiente para lograr una conducta eficiente como parte de su formación militar en la EOFAP?					
	2.- ¿Considera usted que los beneficios que otorga la EOFAP al cadete le permiten generar una dependencia suficiente y necesaria a la institución?					
	3.- ¿Percibe usted que las capacidades que desarrolla el cadete se deben a una secuencia de cursos militares y asignaturas académicas que desarrollan de acuerdo con el cronograma de actividades estipuladas en el PAE?					
	4.- ¿Cree usted que las habilidades que desarrolla el cadete durante su proceso de formación integral afectan en su manera de reaccionar ante distintas situaciones adversas?					
	5.- ¿Cree usted que el conocimiento y la correcta interpretación de la normatividad EOFAP afecta de manera positiva en la conducta del cadete durante su proceso de formación como futuro oficial de armas?					
	6.- ¿Es importante para usted que el cadete de año superior aplique medidas correctivas drásticas ante una infracción disciplinaria para generar obediencia en el cadete de año inferior de la EOFAP?					
	7.- ¿Considera usted que la corrección de las faltas disciplinarias del cadete de la EOFAP influye de manera favorable en la formación de su criterio para controlar y/o sancionar al personal militar subordinado?					
Conocimiento del Manual del cadete EOFAP	8.- ¿Piensa usted que el comportamiento del cadete de la EOFAP se refleja por sus rasgos personales que presentan al momento de tomar y ejecutar una decisión?					
	9.- ¿Considera usted que el cadete actúa por impulso producto de sus sentimientos y/o emociones generando actos de indisciplina en el batallón de cadetes de la EOFAP?					
	10.- ¿Piensa usted que el estado de ánimo del cadete influye directamente en la comprensión de las órdenes, disposiciones y/o consignas que recibe al momento de realizar un servicio fijo o imaginaria en la EOFAP?					

	11.- ¿Es importante para usted que el cadete de la EOFAP tenga una buena predisposición cuando se le impone una orden de cumplimiento inmediata en beneficio de su formación integral?					
	12.- ¿Considera usted que las capacidades y cualidades que presentan los cadetes se ven reflejadas por sus características personales que desarrollan en la rutina diaria del batallón de cadetes de la EOFAP?					
	13.- ¿Cree usted que las destrezas militares desarrolladas por el cadete durante su formación integral se deben al buen entendimiento y una correcta aplicación de su normatividad EOFAP?					
Conocimiento de los POV's (servicios)	14.- ¿Percibe usted que la distribución de responsabilidades que se le imponen a los cadetes de acuerdo con su grado y conocimiento normativo permiten la regulación y un control eficiente de las actividades rutinarias y extraordinarias que se desarrollan en la EOFAP?					
	15.- ¿Es importante para usted que en la EOFAP se desarrollen altos niveles de seguridad a través de la percepción y empleo de los procedimientos operativos vigentes (pov's) cuando los cadetes realizan un servicio de guardia fijo y/o imaginaria?					
	16.- ¿Piensa usted que las distintas actividades que realiza el cadete de la EOFAP (cursos militares, cursos aeronáuticos, ejercicios de tiro, marcha de campaña, actividades deportivas, etc.) le generan un sentimiento de patriotismo y vocación de servicio a la institución?					
	17.- ¿Cree usted que las responsabilidades y funciones que se le impone al cadete de la EOFAP le permite desarrollar y establecer un pensamiento crítico al momento de ejercer un tipo de liderazgo sobre el personal de cadetes que tiene a su cargo?					
	18.- ¿Considera usted que es importante que el cadete desarrolle métodos de aprendizaje para una mejor comprensión del REIFFA, Manual del cadete y procedimientos operativos vigentes (POV's) de la EOFAP?					
	19.- ¿Percibe usted que la correcta descripción de una orden impuesta permite al cadete de la EOFAP establecer una adecuada regulación y/o racionalización de recursos para el cumplimiento eficiente de dicha orden?					

CUESTIONARIO N° 2 DESEMPEÑO MILITAR

Sr. Cadetes:

El presente cuestionario pretende recolectar información acerca de su percepción en cuanto al desempeño militar del cadete de la EOFAP, año 2022. El presente instrumento “cuestionario” es de ayuda para realizar el presente estudio. No existe respuestas buenas o malas. Se agradece su aporte.

Indicaciones:

Señala con una X la respuesta que usted considere es pertinente.

5: Siempre	4: Casi siempre	3: A veces	2: Casi nunca	1: Nunca
-------------------	------------------------	-------------------	----------------------	-----------------

Preguntas:


Dimensiones	Preguntas	Respuestas				
		5	4	3	2	1
Disciplina	1.- ¿Considera usted que la mala conducta de los cadetes es el resultado de la falta de conocimiento y/o interpretación inadecuada de la tabla de sanciones estipulada en el REIFFA?					
	2.- ¿Cree usted que el cadete de la EOFAP reacciona de manera asertiva ante las medidas correctivas que se le impone al momento de cometer una infracción disciplinaria?					
	3.- ¿Percibe usted que existe una secuencia y/o relación eficiente entre la responsabilidad que se le impone al cadete de la EOFAP y el liderazgo con el cual enfrenta dicha responsabilidad?					
	4.- ¿Considera usted que los valores esenciales de la FAP y principios de convivencia son transmitidos a los cadetes de la EOFAP a través de actividades aeronáuticas (curso de despistaje, desfiles aéreos, simulador virtual etc) y cursos militares (ESMAR, ESMON, ESSEL, SERE y PBM)?					
	5.- ¿Considera usted que la dependencia y subordinación del cadete de la EOFAP hacia la institución es producto de los deberes y obligaciones que debe conocer y cumplir y están estipulados en el REIFFA?					
	6.- ¿Es importante para usted que el cadete de la EOFAP desarrolle el valor de la obediencia por convicción sin la necesidad de que se le imponga una medida de sanción correctiva como el reforzamiento físico muscular?					
Liderazgo	7.- ¿Piensa usted que los distintos rasgos de personalidad de los cadetes de la EOFAP es un factor que influye de manera directa y significativa en el desarrollo de sus habilidades y destrezas militares?					
	8.- ¿Considera usted que las reacciones impulsivas del cadete de la EOFAP se deben a su mal estado de ánimo a causa de factores externos a la institución (problemas familiares, económicos, problemas de autoestima, etc.)?					
	9.- ¿Cree usted que las características personales del cadete de la EOFAP definen el tipo de comportamiento que este conlleva a lo largo de su formación integral como futuro oficial de armas?					
	10.- ¿Considera usted que el cadete de la EOFAP enfrenta con buena predisposición las actividades de formación integral en los					

	ámbitos moral y cultural (conferencias, ayuda social, talleres, retiros espirituales, etc.)?					
	11.- ¿Es importante para usted que el cadete desarrolle un pensamiento crítico alineado a la normatividad EOFAP para incrementar sus niveles de conocimiento y generar capacidades de carácter militar?					
	12.- ¿Cree usted que el control emocional y/o sentimentales frente situaciones desfavorables le permiten al cadete de la EOFAP cumplir de manera eficiente con sus obligaciones y responsabilidades?					
Convicción	13.- ¿Considera usted que la percepción que tienen los cadetes de la EOFAP sobre los beneficios de los cursos militares se alinea con las capacidades y habilidades que estos desarrollan tras finalizar satisfactoriamente el curso militar correspondiente?					
	14.- ¿Es importante para usted que el cadete de la EOFAP llegue a comprender e interpretar la descripción de una falta disciplinaria para que de esta manera pueda emplear la mejor medida de corrección sobre el cadete subordinado?					
	15.- ¿Piensa usted que existe una correcta regulación de jerarquía (distinción de grados) en los cadetes de la EOFAP al momento de designar responsabilidades y beneficios durante las actividades que se desarrollan en la rutina diaria del batallón?					
	16.- ¿Es importante para usted que el cadete de la EOFAP llegue a un alto nivel de entendimiento de su Normativa a través de métodos de aprendizaje como la implementación de asignaturas, evaluaciones orales, controles prácticos, etc?					

Anexo 04: Consolidado de validación de expertos


**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO 1 “CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD”**

ÍTEMS	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES (Si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Es importante, debe ser incluido		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	X		X		X		X		X			
2	X		X		X		X		X			
5	X		X		X		X		X			
6	X		X		X		X		X			
7	X		X		X		X		X			
8	X		X		X		X		X			
9	X		X		X		X		X			
10	X		X		X		X		X			
11	X		X		X		X		X			
12	X		X		X		X		X			
13	X		X		X		X		X			
14	X		X		X		X		X			
15	X		X		X		X		X			
16	X		X		X		X		X			
17	X		X		X		X		X			
18	X		X		X		X		X			
19	X		X		X		X		X			
VALIDACIÓN												
ASPECTOS GENERALES										SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.										X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la Investigación.										X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.										X		
El número de ítems es suficiente para recoger la Información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.										X		
VALIDEZ												
APLICABLE					X	NO APLICABLE						
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES												

FIRMA:  Mg. María Fanny Aparicio	FECHA: 19/ 09/ 2022
--	-------------------------------


**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO 2 “DESEMPEÑO MILITAR”**

ÍTEMS	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES (Si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Es importante, debe ser incluido		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	X		X		X		X		X			
2	X		X		X		X		X			
5	X		X		X		X		X			
6	X		X		X		X		X			
7	X		X		X		X		X			
8	X		X		X		X		X			
9	X		X		X		X		X			
10	X		X		X		X		X			
11	X		X		X		X		X			
12	X		X		X		X		X			
13	X		X		X		X		X			
14	X		X		X		X		X			
15	X		X		X		X		X			
16	X		X		X		X		X			
VALIDACIÓN												
ASPECTOS GENERALES										SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.										X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la Investigación.										X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.										X		
El número de ítems es suficiente para recoger la Información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.										X		
VALIDEZ												
APLICABLE					X	NO APLICABLE						
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES												

FIRMA:  Mg. María Fanny Aparicio	FECHA: 19/ 09/ 2022
--	-------------------------------


**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO 1 “CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD”**

ÍTEMS	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES (Si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Es importante, debe ser incluido		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	X		X		X		X		X			
2	X		X		X		X		X			
5	X		X		X		X		X			
6	X		X		X		X		X			
7	X		X		X		X		X			
8	X		X		X		X		X			
9	X		X		X		X		X			
10	X		X		X		X		X			
11	X		X		X		X		X			
12	X		X		X		X		X			
13	X		X		X		X		X			
14	X		X		X		X		X			
15	X		X		X		X		X			
16	X		X		X		X		X			
17	X		X		X		X		X			
18	X		X		X		X		X			
19	X		X		X		X		X			
VALIDACIÓN												
ASPECTOS GENERALES										SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.										X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la Investigación.										X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.										X		
El número de ítems es suficiente para recoger la Información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.										X		
VALIDEZ												
APLICABLE					X	NO APLICABLE						
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES												

FIRMA:  TTG. FAP. Rodolfo García Esquerre	FECHA: 19/ 09/ 2022
---	-------------------------------


**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO 2 “DESEMPEÑO MILITAR”**

ÍTEMS	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES (Si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Es importante, debe ser incluido		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	X		X		X		X		X			
2	X		X		X		X		X			
5	X		X		X		X		X			
6	X		X		X		X		X			
7	X		X		X		X		X			
8	X		X		X		X		X			
9	X		X		X		X		X			
10	X		X		X		X		X			
11	X		X		X		X		X			
12	X		X		X		X		X			
13	X		X		X		X		X			
14	X		X		X		X		X			
15	X		X		X		X		X			
16	X		X		X		X		X			
VALIDACIÓN												
ASPECTOS GENERALES										SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.										X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la Investigación.										X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.										X		
El número de ítems es suficiente para recoger la Información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.										X		
VALIDEZ												
APLICABLE					X	NO APLICABLE						
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES												

FIRMA:  TTG. FAP. Rodolfo García Esquerre	FECHA: 19/ 09/ 2022
---	-------------------------------


**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO 1 “CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD”**

ÍTEMS	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES (Si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Es importante, debe ser incluido		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	X		X		X		X		X			
2	X		X		X		X		X			
5	X		X		X		X		X			
6	X		X		X		X		X			
7	X		X		X		X		X			
8	X		X		X		X		X			
9	X		X		X		X		X			
10	X		X		X		X		X			
11	X		X		X		X		X			
12	X		X		X		X		X			
13	X		X		X		X		X			
14	X		X		X		X		X			
15	X		X		X		X		X			
16	X		X		X		X		X			
17	X		X		X		X		X			
18	X		X		X		X		X			
19	X		X		X		X		X			
VALIDACIÓN												
ASPECTOS GENERALES										SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.										X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la Investigación.										X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.										X		
El número de ítems es suficiente para recoger la Información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.										X		
VALIDEZ												
APLICABLE					X	NO APLICABLE						
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES												

FIRMA:  COR FAP® Miguel Ángel Gutierrez	FECHA: 19/ 09/ 2022
---	-------------------------------

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO
CUESTIONARIO 2 “DESEMPEÑO MILITAR”**

ÍTEMS	CRITERIOS A EVALUAR										OBSERVACIONES (Si debe eliminarse o modificarse un ítem por favor indique)	
	Claridad en la redacción		Coherencia interna		Es importante, debe ser incluido		Lenguaje adecuado con el nivel del informante		Mide lo que pretende			
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1	X		X		X		X		X			
2	X		X		X		X		X			
5	X		X		X		X		X			
6	X		X		X		X		X			
7	X		X		X		X		X			
8	X		X		X		X		X			
9	X		X		X		X		X			
10	X		X		X		X		X			
11	X		X		X		X		X			
12	X		X		X		X		X			
13	X		X		X		X		X			
14	X		X		X		X		X			
15	X		X		X		X		X			
16	X		X		X		X		X			
VALIDACIÓN												
ASPECTOS GENERALES										SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario.										X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la Investigación.										X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial.										X		
El número de ítems es suficiente para recoger la Información. En caso de ser negativa su respuesta, sugiera los ítems a añadir.										X		
VALIDEZ												
APLICABLE					X	NO APLICABLE						
APLICABLE ATENDIENDO A LAS OBSERVACIONES												

FIRMA:  COR FAP® Miguel Ángel Gutierrez	FECHA: 19/ 09/ 2022
---	-------------------------------

Anexo 05: Base de datos

CADETE	CUESTIONARIO 1: CONOCIMIENTO DE LA NORMATIVIDAD EOFAP																			TOTAL GENERAL				
	CONOCIMIENTO DEL REIFFA								CONOCIMIENTO DEL MANUAL DEL CADETE						CONOCIMIENTO DE LOS POV's (SERVICIOS)									
	1	2	3	4	5	6	7	TOTAL POR DIMENSION	8	9	10	11	12	13	TOTAL POR DIMENSION	14	15	16	17		18	19	TOTAL POR DIMENSION	
CARRION	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5
VENTURA	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4
LEZAMA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
CASTAÑEDA	4	3	3	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ORTEGA	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5
SARAVIA	4	3	4	5	4	3	5	4	4	3	2	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5
MARQUEZ	4	4	3	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	4	4	4
CHAVEZ	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
SALCEDO	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
SALGADO	5	4	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
NEGRILLO	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ENRIQUEZ	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
VILLANUEVA	4	3	4	4	3	3	3	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
SAENZ	3	1	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	5	5	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4
MORENO	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5
PAYTAN	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
AGUILAR	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4
PEREZ P	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
ACUÑA	5	3	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5
ALCARRAZ	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4
BALDARRAGO	3	2	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
CAVO	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4
ECASTAÑEDA	4	3	5	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
CHIRINOS	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4
COLORADO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
YMIKANDA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ADRIANZEN	4	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
RIVERA	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
SSILVA	3	4	2	3	4	2	4	3	4	2	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4
BARRIGA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
AGAPITO	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
SVALENCIA	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
REINA	3	4	4	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
ALFARO	3	4	4	2	4	2	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3
VALENCIA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
MALLQUI	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
ATOCHÉ	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
CALDERON	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
SILVA	4	3	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
SANCHEZ M	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
PALOMINO	3	3	3	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4
PULIDO	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
SANCHEZ G	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
VELASQUEZ	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
CANO	4	3	5	4	5	2	5	4	5	2	3	5	4	4	4	4	5	4	5	3	5	4	4	4
MENDOZA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
GONZALES	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5
CRUZ	5	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
PEREZ G	5	4	3	4	5	5	4	4	3	3	2	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	5	5	4
COLLAZOS	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4
SOLIS	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4
PORTOCARRERO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
HUARNIZ	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	5	3	4	2	4	3	4	5	4	5	4	4
VARGAS	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
QUISPE	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4
FALLA	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
CHAVEZ L	4	3	4	4	4	4	5	4	4	3	3	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
CORONEL	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	3	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4
VILLACORTA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
QUISPE G	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4
MIÑAN	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
HERNANDEZ	5	5	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
ORTEZ	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
ACOSTA	3	1	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
CAAMAÑO	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

CADETE	CUESTIONARIO 2: DESEMPEÑO MILITAR																			TOTAL GENERAL				
	DISCIPLINA							LIDERAZGO					CONVICCION											
	1	2	3	4	5	6	TOTAL POR DIMENSION	7	8	9	10	11	12	TOTAL POR DIMENSION	13	14	15	16	TOTAL POR DIMENSION					
CARRION	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
VENTURA	4	5	4	3	3	4	4	4	5	3	3	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4
LEZAMA	3	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
CASTAÑEDA	1	1	1	4	5	4	3	4	1	5	1	4	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3
ORTEGA	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
SARAVIA	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4
MARQUEZ	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
CHAVEZ	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
SALCEDO	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
SALGADO	2	2	3	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3
NEGRILLO	2	3	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
ENRIQUEZ	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
VILLANUEVA	2	4	5	4	3	5	4	5	3	5	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
SAENZ	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4
MORENO	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
PAYTAN	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4
AGUILAR	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
PEREZ P	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
ACUÑA	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
ALCARRAZ	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
BALDARRAGO	3	3	3	4	3	5	4	5	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4
CAYO	4	3	2	5	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4
ECASTAÑEDA	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
CHIRINOS	4	2	4	5	2	5	4	4	5	3	2	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4	4
COLORADO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
YMIRANDA	2	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
ADRIANZEN	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
RIVERA	3	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
SSILVA	2	3	4	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4
BARRIGA	1	4	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
BARRIGA	1	4	5	5	5	5	4	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
AGAPITO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
SVALENCIA	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
REINA	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
ALFARO	2	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	5	1	4	4	4	4	4	4
VALENCIA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
MALLQUI	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
ATOCHÉ	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4
CALDERON	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
SILVA	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4
SANCHEZ M	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
PALOMINO	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4
PULIDO	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4
SANCHEZ G	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
VELASQUEZ	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
CANO	2	4	5	5	4	5	4	5	2	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4
MENDOZA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
GONZALES	3	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
CRUZ	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
PEREZ G	2	5	3	5	5	5	4	4	3	2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4
COLLAZOS	3	1	4	5	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
SOLIS	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4
PORTOCARRERO	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
HUARNIZ	4	5	5	5	3	4	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4
VARGAS	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
QUISPE	3	2	3	4	4	5	4	5	4	4	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4
FALLA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
CHAVEZ L	2	3	5	5	4	5	4	5	3	5	3	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4
CORONEL	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5
VILLACORTA	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
QUISPE G	2	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
MIÑAN	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
HERNANDEZ	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
ORTEZ	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4
ACOSTA	2	3	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4
CAAMAÑO	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5