



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

Yo, Luz Magaly Gómez Sánchez, Oficial egresada de la Carrera Profesional "Ciencias Aeroespaciales" de la Escuela de Oficiales de la FAP con número de serie O-9873017-O+, identificada con DNI N° 72635933 autora de la Tesis titulada:

"EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS CADETES DE 4TO AÑO Y 3ER AÑO EN LA ESCUELA DE OFICIALES DE LA FUERZA AEREA DEL PERÚ 2021"
DECLARO BAJO JURAMENTO QUE:

El tema y contenido de este trabajo de investigación de 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 05 días de diciembre de 2023.

Luz Magaly Gómez Sánchez
DNI N° 72635933
Autora

Dra. Jacqueline F. Fuentes Rivera Quispe
DNI N° 25556867
Revisora del Dpto. Investigación EOFAP

FUERZA AÉREA DEL PERÚ

ESCUELA DE OFICIALES



TESIS

TEMA:

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS CADETES DE 4TO AÑO Y 3ER AÑO EN LA ESCUELA DE OFICIALES DE LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ 2021

**Línea De Investigación:
Liderazgo**

**PRESENTADO POR:
ALF FAP GOMEZ SANCHEZ LUZ MAGALY**

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

**ASESOR:
Ing/Mg. JOSUE CALLUPE ASTUHUAMAN**

LIMA - 2023

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación se lo dedico a mis padres y a mi hermana, por ser los principales motores de mis sueños, gracias a ellos por siempre confiar en mí, creer en mí, en mis expectativas y por cada una de sus palabras que fueron mi guía en el transcurso de mi carrera castrense.

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento al personal de cadetes de la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú, por su cooperación en el llenado de las encuestas durante el trabajo de campo del presente estudio científico. Mi agradecimiento al Mg. Josué Callupe por su denotada paciencia durante las incontables horas que me dedico asesorándome y guiándome en la redacción de esta investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN	xiii
CAPÍTULO I. DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. Planteamiento de la realidad problemática	15
1.2. Formulación del problema.....	17
1.2.1. General.....	17
1.2.2. Específicos	17
1.3. Objetivos	17
1.3.1. General.....	17
1.3.2. Específicos	17
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	18
1.4.1. Legal	18
1.4.2. Científica.....	18
1.4.3. Social	18
1.4.4. Teórica	19
1.4.5. Práctica.....	19
1.4.6. Importancia	19
CAPÍTULO II. DEL MARCO TEÓRICO	20
2.1. Antecedentes	20
2.1.1. Internacionales	20

2.1.2.	Nacionales.....	22
2.2.	Bases teóricas: Teoría, Fundamentos, Definiciones, Dimensiones	25
2.2.1.	Liderazgo transformacional.....	25
2.2.2.	Innovación disruptiva y pensamiento de diseño	27
2.2.3.	Actitudes y valores.....	28
2.2.4.	Aprendizaje por competencias	29
2.2.5.	Desarrollo de competencias clave.....	30
2.2.6.	Aprendizaje de capacidades objetivo	30
2.2.7.	Tendencias y capacitación.....	31
2.3.	Definición de términos básicos	35
CAPÍTULO III.HIPÓTESIS		37
3.1.	Hipótesis.....	37
3.1.1.	Hipótesis General.....	37
3.1.2.	Hipótesis específicas	37
3.2.	Definición de variables.....	37
3.3.	Conceptualización de variables	38
CAPÍTULO IV.DEL MARCO METODOLÓGICO		41
4.1.	Enfoque, alcance o tipo de investigación	41
4.2.	Operacionalización	42
4.3.	Población, muestra y muestreo.....	44
4.3.1.	Población.....	44
4.3.2.	Muestra y muestreo.....	44
4.4.	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	44
4.5.	Técnica de procesamiento y análisis de datos	45
CAPÍTULO V. DE LOS RESULTADOS.....		47
5.1.	Validez y Confiabilidad de los instrumentos.....	48
5.1.1.	Validez.....	48

5.1.2. Confiabilidad del instrumento que mide la variable 1 “Liderazgo transformacional”	49
5.1.3. Confiabilidad del instrumento que mide la variable 2 “Formación profesional”	49
5.2. Previsión y análisis de resultados	50
5.2.1. Análisis descriptivo de las variables.....	50
5.2.2. Prueba de normalidad estadística	55
5.3. Prueba de Hipótesis	56
5.3.1. Contrastación de la hipótesis general (HG).....	57
5.3.2. Contrastación de las hipótesis específicas (HE).....	58
5.4. Discusión de los Resultados	60
CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	63
6.1. Conclusiones	63
6.2. Recomendaciones y sugerencias.....	64
CAPÍTULO VII. ÉTICA.....	66
7.1. Registro de títulos de tesis y variables	66
7.2. Registro de privacidad intelectual.....	66
7.3. Registro de instrumento de recolección de datos.....	66
7.4. Registro de autorización de población piloto	66
7.5. Registro de autorización de instrumento a población muestra	66
Referencias.....	67
Anexos	78
Anexo 1. Matriz de consistencia	79
Anexo 2. Matriz del Instrumentos	81
Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos	83
Apéndice A. Cuestionario de recogida de datos de la variable “1”	83
Apéndice B. Cuestionario de recogida de datos de la variable “2”	84
Anexo 4. Resultados de validación de instrumento	86

Apéndice A. Confiabilidad del instrumento que mide la variable 1: V1: Liderazgo transformacional.....	86
Apéndice B. Confiabilidad del instrumento que mide la variable 2: “V2: Formación profesional.....	87
Anexo 5. Fichas de validación de expertos (escaneadas).....	89
Anexo 6. Base de datos de ambas variables	91
Anexo 7. Registro de Privacidad Intelectual	98
Anexo 8. Registro de Títulos	99
Anexo 9. Registro de Instrumentos	100
Anexo 10. Autorización de Instrumentos de Recolección	102

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Definición de variables.....	37
Tabla 2 Matriz de conceptualización. Dimensiones. Indicadores de la Variable 1.....	38
Tabla 3 Matriz de conceptualización. Dimensiones. Indicadores de la Variable 2.....	39
Tabla 4 Operacionalización de las variables	42
Tabla 5 Baremo del instrumento	45
Tabla 6 Resumen de la validez de experto	48
Tabla 7 Resumen del procesamiento de los casos – Variable 1	49
Tabla 8 Estadísticos de fiabilidad – Variable 1	49
Tabla 9 Resumen del procesamiento de los casos – Variable 2.....	49
Tabla 10 Estadísticos de fiabilidad – Variable 2.....	49
Tabla 11 Estadísticos de frecuencia de la dimensión Motivación inspiracional.....	50
Tabla 12 Estadísticos de frecuencia de la dimensión Estimulación Intelectual.....	51
Tabla 13 Estadísticos de frecuencia de la dimensión Consideración Individual	52
Tabla 14 Estadísticos de frecuencia de la variable Liderazgo transformacional	53
Tabla 15 Estadísticos de frecuencia de la variable formación profesional	54
Tabla 16 Prueba de normalidad de la V1 y V2.....	55
Tabla 17 Prueba de normalidad de las dimensiones	56
Tabla 18 Rangos del coeficiente ρ (rho) de correlación de Spearman	57
Tabla 19 Contrastación hipótesis general HG.....	57
Tabla 20 Contrastación hipótesis específica 1 (HE1).....	58

Tabla 21 Contrastación hipótesis específica 2 (HE2).....	58
Tabla 22 Contrastación hipótesis específica 3 (HE3)	59
Tabla 23 Matriz de consistencia.....	79
Tabla 24 Matriz del instrumento que mide la variable 1.....	81
Tabla 25 Matriz del instrumento que mide la variable 2.....	82
Tabla 26 Estadísticos total-elemento – Var. 1	86
Tabla 27 Estadísticos total-elemento – Var. 2	87
Tabla 28 Tabulación de la prueba piloto	91
Tabla 29 Tabulación de la encuesta que mide ambas las variables	93

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 La naturaleza del cambio educativo	26
Figura 2 Trabajo de campo – cuestionario virtual.....	47
Figura 3 Base de datos virtual – tabulación de las encuestas realizadas	48
Figura 4 Estadísticos de barras de la dimensión Motivación inspiracional	50
Figura 5 Estadísticos de barras de la dimensión Estimulación Intelectual	51
Figura 6 Estadísticos de barras de la dimensión Consideración Individual.....	52
Figura 7 Estadísticos de barras de la variable Liderazgo transformacional	53
Figura 8 Estadísticos de barras de la variable formación profesional.....	54

RESUMEN

El presente estudio tiene como objetivo determinar el grado de influencia entre el liderazgo transformacional y la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la EOFAP. El estudio fue básico, cuantitativo, correlacional y, no experimental-transversal. La población estuvo conformada por todos los cadetes de la EOFAP. Y, la muestra por 55 cadetes de la EOFAP. La técnica empleada fue la encuesta. Y, el instrumento fue el cuestionario, validado a través de juicio de expertos y la prueba Alpha de Cronbach. Los resultados del estudio develaron que, la prueba de correlación de Spearman el p (Sig Bilateral) fue de “0,000”. Y, el coeficiente de correlación fue 0,811; es decir, la correlación, entre las variables, es estadísticamente significativo y “Muy Alta”. Finalmente, el estudio concluyó en lo siguiente: se determinó que, la variable “liderazgo transformacional” se relaciona de manera significativa con la variable “formación profesional”, para este contexto en específico, cumpliéndose con el objetivo general y dando respuesta a la pregunta de investigación general.

Palabras clave: Liderazgo, motivación, consideración, estimulación, formación.

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the degree of influence between transformational leadership and the professional training of 4th and 3rd year cadets at the EOFAP. The study was basic, quantitative, correlational and non-experimental-cross-sectional. The population consisted of all EOFAP cadets. The sample consisted of 70 EOFAP cadets. The technique used was the survey. And, the instrument was the questionnaire, validated through expert judgment and Cronbach's Alpha test. The results of the study revealed that, the Spearman correlation test p (Bilateral Sig) was "0.000". And, the correlation coefficient was 0.811; that is, the correlation, between the variables, is statistically significant and "Very High". Finally, the study concluded as follows: it was determined that the variable "transformational leadership" is significantly related to the variable "professional training", for this specific context, fulfilling the general objective and answering the general research question.

Key words: Leadership, motivation, consideration, stimulation, training.

INTRODUCCIÓN

La formación profesional de un individuo no es de primer nivel ni de calidad si no transmite conocimientos socialmente válidos, en el marco de la metamorfosis global y la sociedad tecnocrática en construcción; por ello, se necesita de líderes transformacionales que fomenten el autocrecimiento de sus seguidores, impulsando el desarrollo organizacional —poniendo hincapié en los asuntos imprescindibles para la institución— por creación y gestión de equipos trabajo multidisciplinares. Por todo ello, la presente investigación planteó, concretamente, el problema a resolver: “¿En qué medida el liderazgo transformacional influye en la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la Fuerza Aérea del Perú 2021?” Así, en el Capítulo I, se describió la realidad problemática, se formularon las preguntas, objetivos e hipótesis de investigación, se identificaron las variables de estudio, todo ello, en función de justificar y validar la investigación.

Luego, en el Capítulo II, se diseñó el marco teórico sobre la base de: estudios nacionales e internacionales a modo de antecedentes con fuentes confiables y congruentes con el problema de investigación —se respetó, así, la estructura del formato APA, citando adecuadamente a los autores buscando los aspectos de interés de cada estudio—, teorías fácticas en torno a la innovación tecnológica, la especialidad de ingeniería y la educación moderna, provenientes de la experiencia mundial, que fundamentaron y ofrecieron soporte teórico al objeto de investigación, la estructuración del marco conceptual en donde conceptualizaron la variables identificadas durante el planteamiento del problema para posteriormente hipotetizar y, la definición de términos básicos que permitió al lector una mejor comprensión de las palabras no tan comunes y de la terminología especialista. Posteriormente, se diseñaron las hipótesis de investigación y se operacionalizaron las variables. Asimismo, se realizó un proceso de planificación de las actividades de investigación principales que fueron realizadas se determinaron los costos de investigación y, se estableció el presupuesto y el financiamiento que se necesitó para realizar el presente estudio científico.

En el Capítulo III, la metodología de investigación, se describió como un diseño no experimental transversal, de enfoque cuantitativo, de tipo investigación aplicada y con alcance deductivo analítico. En el Capítulo IV, se recolectaron los datos, posteriormente

se organizaron para su posterior análisis, luego se realizó la prueba de contrastación de hipótesis, para después realizar un proceso deductivo de análisis crítico para determinar la relación entre las variables y dimensiones de estudio. Finalmente, se concluye la investigación respondiendo a las preguntas de investigación diseñadas y se realizaron recomendaciones disruptivas para enfrentar el problema planteado que motivo la investigación.

CAPÍTULO I. DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento de la realidad problemática

Para Hobson (2016), una formación profesional de primer nivel es aquella que provee los conocimientos y habilidades que necesitan actualmente los individuos, para ser trabajadores empleables (realmente) y ser protagonistas del desarrollo económico social del país; asimismo, debe de brindar las capacidades suficientes en torno a cómo se deberían gestionar, productivamente, estas habilidades. Para Aguerrondo (1993), la educación y la consecuente formación profesional, tiene que ser científica, integral y tecnológica para todos, todavía es el reto número uno de la humanidad, frente ahora a la hiper – especialización y homogenización de la educación, lo cual profundiza la parcelación y segmentación del conocimiento, que forma trabajadores genéricos o recursos humanos al servicio de los viejos modelos del desarrollo industrial del siglo XX.

La formación profesional de un individuo no es de primer nivel ni de calidad si no transmite conocimientos socialmente válidos, en el marco de la metamorfosis global y la sociedad tecnocrática en construcción. El sistema cultural demanda al sistema educativo la formación de la identidad nacional por desarrollo económico e integración social, superando creencias y modelos mentales del siglo XX. El sistema político, igualmente, demanda al sistema educativo la construcción de una sociedad democrática e igualitaria. El sistema económico, demanda la formación productiva y científica; hoy, demanda la formación en informática, comunicaciones, capacidad de trabajo en equipo y en innovación disruptiva y liderazgo transformacional. (Aguerrondo, 1993).

En el ámbito educativo, los nuevos líderes deben ser capaces de gestionar oportuna y adecuadamente el cambio que las instituciones requieren, no sólo para adaptarse a las nuevas condiciones sociales, sino que además puedan participar activamente en la promoción de una sociedad más justa (Burns, 1978; 2003).

El líder transformacional potencia el autocrecimiento de los seguidores, impulsando el desarrollo organizacional —poniendo hincapié en los asuntos imprescindibles para la institución— por creación y gestión de equipos trabajo multidisciplinares —incrementando “la confianza de los seguidores y gradualmente los mueve hacia el crecimiento y desarrollo de sí mismos” (Vázquez Alatorre, 2013, p. 78)—. Finalmente,

para Vázquez (2013), “(...) el liderazgo transformacional es relacional, (...) los líderes actúan como mentores de sus seguidores” (p.79).

(...) la motivación inspiracional describe la pasión del líder por comunicar el futuro de una organización ideal que puede ser compartida con sus seguidores. Finalmente, la estimulación intelectual surge de la motivación que el líder ejerce sobre sus seguidores para que sean capaces de analizar los viejos problemas, de maneras nuevas (Bass y Avolio, citado por Vázquez Alatorre, 2013, p. 79).

Sin embargo, en la Fuerza Aérea del Perú (2019), las ciencias aeroespaciales tienen como propósito:

Perfeccionar y contribuir con el proceso de formación del futuro Oficial FAP (...), mediante asignaturas y actividades de educación para lograr las competencias genéricas y específicas del Perfil del Egresado de la Escuela de Oficiales de la FAP, que le permitan el desempeño eficiente y eficaz de las funciones y responsabilidades como Oficiales FAP en sus Unidades de asignación. (párr. 2)

Diagnóstico: Se ha observado que, en la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú, no existirían suficientes estudios que permitan identificar la influencia real del liderazgo transformacional actual, en la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año. Pues, la formación que recibirían los cadetes de la EOFAP concebiría el saber científico, solamente, como describir y explicar y, estaría enfocado, únicamente, en desarrollar competencias genéricas y específicas al servicio de los viejos modelos del desarrollo industrial del siglo XX, ya que se desconocería el tipo de liderazgo que prima en la institución. Finalmente, el liderazgo transformacional sería aún incipiente porque las características que tiene el rol del docente no se manifestarían como organizador de situaciones y aprendizajes ni, como, conductor del proceso constructivista del aprendizaje el cual debería motivar a que el cadete cree su propio conocimiento. *Cuestión central:* No se conocería de manera exacta la influencia del liderazgo transformacional en la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año porque finalmente, no existiría la concepción cultural del saber científico como transformación (investigación, innovación y desarrollo) y si existe, este no se estaría aplicando ni suficientemente ni correctamente.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. General

¿En qué medida el liderazgo transformacional influye en la formación profesional de los cadetes de 4^{to} y 3^{er} año en la escuela de oficiales de la Fuerza Aérea del Perú 2021?

1.2.2. Específicos

¿En qué medida la motivación inspiracional influye en la formación profesional de los cadetes de 4^{to} y 3^{er} año en la escuela de oficiales de la fuerza aérea del Perú?

¿En qué medida la estimulación intelectual influye en la formación profesional de los cadetes de 4^{to} y 3^{er} año en la escuela de oficiales de la fuerza aérea del Perú?

¿En qué medida la consideración individual influye en la formación profesional de los cadetes de 4^{to} y 3^{er} año en la escuela de oficiales de la fuerza aérea del Perú?

1.3. Objetivos

1.3.1. General

Determinar el grado de influencia entre el liderazgo transformacional y la formación profesional de los cadetes de 4^{to} y 3^{er} año en la escuela de oficiales de la Fuerza Aérea del Perú.

1.3.2. Específicos

Determinar el grado de influencia entre la motivación inspiracional y la formación profesional de los cadetes de 4^{to} y 3^{er} año en la escuela de oficiales de la fuerza aérea del Perú.

Determinar el grado de influencia entre la estimulación intelectual y la formación profesional de los cadetes de 4^{to} y 3^{er} año en la escuela de oficiales de la fuerza aérea del Perú.

Determinar el grado de influencia entre la consideración individual y la formación profesional de los cadetes de 4^{to} y 3^{er} año en la escuela de oficiales de la fuerza aérea del Perú.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

1.4.1. Legal

La presente investigación tiene sustento legal porque se desarrollará según lo dispuesto en el “Reglamento de grados y títulos de la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú (Vigente)”, en concordancia con el Reglamento interno de los Centros de Formación de la Fuerzas Armadas aprobado por D.S. 001-2010 de fecha 10-01-10 y la “Ley Universitaria N°v30220 del 09 de julio de 2014. Finalmente, se justifica legalmente porque se desarrollará conforme lo estipula la Ley Universitaria N° 30220 y la SUNEDU, la cual es responsable de supervisar la calidad de los servicios de educación universitaria dentro de su ámbito de competencia, incluidos los servicios prestados por entidades o instituciones, que tienen derecho a otorgar la misma titulación que la titulación otorgada por la universidad de acuerdo con la normativa específica; y controlar los recursos públicos. y el marco legal otorgado a la universidad es el beneficio orientado a la educación y mejora de la calidad.

1.4.2. Científica

Esta investigación se justifica científicamente porque el asunto central a tratar —El liderazgo transformacional y su influencia en la formación profesional de los cadetes de 4^{to} y 3^{er} año en la escuela de oficiales de la Fuerza Aérea del Perú—, tiene atinencia con las líneas de investigación: (4) “Liderazgo” y, (3) “Ciencias Administrativas” y, los temas: “Enfoques del liderazgo” e “Investigación, docencia y gestión educativa”, respectivamente. (Flores y Morales, 2018; Poveda, 2019). El líder transformacional tiene, hoy, un rol fundamental en la formación de profesionales castrenses de primer nivel porque provee una nueva concepción cultural del saber científico concibiéndolo como transformación (investigación y desarrollo). Así, el conocimiento y transformación-operación, son dos aspectos de la misma unidad (Aguerrondo, 1993).

1.4.3. Social

Los aportes que la presente investigación ofrecería tienen relación con ofrecer soluciones a las demandas de la sociedad posindustrial que tienen que ver con: (1) concebir el saber científico como transformación: investigación, innovación y desarrollo; (2) desarrollar nuevas competencias de gestión y liderazgo transformacional; y, (3) definir, en relación

con las nuevas teorías del aprendizaje, cuál sería el nuevo rol del docente (Flores y Morales, 2018; Poveda, 2019).

1.4.4. Teórica

La presente investigación se justifica teóricamente por su aporte a conocimientos socialmente válidos, en el marco de la metamorfosis global y, una formación cultural e identitaria nacional del siglo XXI por desarrollo económico e integración social. Todo ello profundizando en los siguientes conceptos: motivación inspiradora, estimulación intelectual, consideración individual, contenidos conceptuales, contenidos procedimentales y contenidos Actitudinales (Flores y Morales, 2018; Poveda, 2019).

1.4.5. Práctica

La presente investigación se justifica porque aportaría al sistema educativo la construcción de una sociedad democrática e igualitaria en torno a la formación productiva y científica de los cadetes de la EOFAP como futuros oficiales al servicio del país.

1.4.6. Importancia

La presente investigación aportaría significativamente con perfeccionar el proceso de formación del futuro Oficial FAP mejorando la capacidad de trabajo en equipo, y potenciando la capacidad del líder transformacional de hacer que las personas quieran cambiar, mejorar y ser dirigidas, desarrollando eficientemente la motivación inspiradora, la estimulación intelectual y la consideración individual; implementando ambientes que favorezcan la innovación disruptiva y el liderazgo transformacional, elevando el nivel organizacional de la institución.

CAPÍTULO II. DEL MARCO TEÓRICO.

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Villa (2020), autor de la tesis titulado: “*Liderazgo resiliente pertinente para una sociedad cambiante*”, que tuvo como objetivo describir el nuevo modelo de liderazgo resiliente, sus características y su pertinencia para transformar las organizaciones. El estudio fue de tipo básico, tuvo un alcance decriptivo y, un diseño no experimental. Actualmente se ha añadido un nuevo fenómeno global, con la llegada y extensión de la pandemia producida por el covid-19, que ha puesto de relieve la debilidad de los sistemas sanitarios y su efecto en el resto de las estructuras sociales, políticas y empresariales. Para volver a recuperar la situación anterior, se requiere de líderes y organizaciones resilientes. Se presentan algunas investigaciones y estudios basados en este enfoque de liderazgo resiliente, con el propósito de clarificar las bases sobre las que se asienta y algunos resultados obtenidos en sus diversas aplicaciones. La resiliencia es entendida como una forma eficaz de afrontar las situaciones de adversidad y el liderazgo resiliente se aplica en los diversos ámbitos y sectores sociales por considerarse el más adecuado para dar vuelta las situaciones desfavorables. En esta revisión se destacan algunos modelos y los factores que favorecen la resiliencia organizacional.

Poveda (2019), autor de la tesis titulada: “*Efectos del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los oficiales en el Ejército Nacional de Colombia*”, que tuvo como objetivo examinar las circunstancias de trabajo de los oficiales en establecimientos de educación y/o formación castrense militar, y recalcar las consecuencias del liderazgo: la gestación intelectual, destreza certificada, administración del aula de clase, patrones conductuales del grupo de instructores en sus diferentes tipos de convenio (lapso exacto, lapso medio y lapso de tiempo tipo cátedra), igualmente como la autoridad que tiene la dirección regional dentro de estas variables, utilizando data propia de la entidad en equivalente con la brindada por estadísticas tanto del Ministerio de Educación Nacional de Colombia, las unidades que hacen parte de las escuelas de formación del Ejército Nacional. Con respecto a la metodología está fue cualitativa, ya que la data recolectada se analizó a través de la técnica de revisión de la Literatura. Finalmente, el trabajo llegóa la siguiente conclusión: se debe desarrollar estrategias de liderazgo a partir de la diferenciación entre las mismas, enfocando sus recursos técnicos, económicos humanos

y tecnológicos en fortalecer sus ventajas comparativas, modelo económico en el cual las empresas, (en este caso la Escuela) y, se debe especializar en ofertar los servicios educativos en donde posee mayor experiencia y personal idóneo para desarrollar la actividad económica.

Chavez y Valle (2018), autores del artículo científico titulado: *“El liderazgo transformacional y la motivación hacia el ámbito naval: una revisión conceptual”*, que tuvo como objetivo examinar la dependencia entre las variables planteadas, encuadrados en un entorno militar con orientación naval, en el que los sujetos se desenvuelven bajo diversas circunstancias como navegaciones, patrullajes, etc. Todo ello, sumado a la rutina militar, muchas veces aumenta el riesgo, de disminuir la calidad del desempeño en el trabajo. Por tanto, el líder debe ser un gran observador, y un gran generador de actividades productivas enfocadas al desempeño de sus subordinados. Con respecto a la metodología, está fue cualitativa, el presente trabajo para recolectar data empleó entrevistas y focus group al personal de la Armada del Ecuador y además realizó la técnica documentaria y teórica, empleando el método científico. Finalmente, el trabajo llegó a la siguiente conclusión: Los líderes transformacionales se enfocan en grupos de trabajo o equipos para que el trabajo conjunto de los subalternos en cada una de sus respectivas áreas sea crucial, para que el barco pueda navegar y todos sus sistemas estén en buenas condiciones de funcionamiento, porque el menor error que se puede cometer un riesgo no solo para una persona sino para toda la tripulación, por lo que el trabajo realizado por todos (desde los más jóvenes hasta el comandante) es de igual importancia. Del mismo modo, al igual que los líderes navales, el liderazgo transformacional también analiza la situación y el entorno, lo que significa que también observa y considera el bienestar y la satisfacción de los subordinados, si no es el líder adecuado, más aún. Afectará su desempeño.

Rodríguez y Pedraja (2017), autores del artículo científico titulado: *“Relación entre el liderazgo transformacional y el clima orientado al servicio de los estudiantes: evidencia exploratoria desde Chile”*, tuvo como objetivo explorar la relación entre el estilo de liderazgo transformacional y el clima orientado al servicio de los estudiantes al interior de las unidades académicas universitaria. El estudio fue de tipo básico, empleó el enfoque cuantitativo, tuvo un alcance correlacional y, un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 38 unidades académicas pertenecientes a cuatro universidades chilenas. Se empleó como técnica la encuesta y, como instrumento un cuestionario con escala de likert. Los resultados develaron que, existe evidencia para relacionar la

influencia idealizada atribuida y la estimulación intelectual con un clima orientado al servicio de los estudiantes. Las variables que configuran el liderazgo transformacional, en su conjunto, explican el 23,0% de la varianza en el clima orientado al servicio al estudiante. A su turno, el clima orientado al servicio a los estudiantes explica el 31,1% de la calidad de las titulaciones medida por los años de acreditación de las carreras reconocidos por el organismo oficial del país. Finalmente, el estudio concluyó en lo siguiente: se descubrió evidencia preliminar de la relación entre liderazgo transformacional / clima orientado al servicio del estudiante / calidad de las carreras profesionales y se discuten los alcances e implicancias de estos hallazgos.

2.1.2. Nacionales

Mamani (2017), en su Tesis titulada: “Liderazgo transformacional del jefe de práctica y del estudiante bajo la percepción del estudiante, Facultad de Enfermería, Universidad Nacional del Altiplano Puno 2016”, tuvo como objetivo determinar el liderazgo transformacional del jefe de práctica y del estudiante bajo la percepción del estudiante, Facultad de Enfermería, Universidad Nacional del Altiplano Puno 2016. El estudio fue de tipo básico, empleó el enfoque cuantitativo, tuvo un alcance descriptivo y, un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 70 estudiantes, de una población total de 253. Se empleó como técnica la encuesta y, como instrumento un cuestionario con escala de likert. Los resultados develaron que, la percepción de los estudiantes sobre el liderazgo transformacional del jefe de práctica es desfavorable en un 50% y favorable en un 13%, sobre las dimensiones la percepción también es desfavorable, en Influencia Idealizada 63%, Motivación Inspiracional 45%, Estimulación Intelectual 46% y Consideración Individualizada 48%. Finalmente, el estudio develó lo siguiente: El estudiante de enfermería se percibe a sí mismo de manera desfavorable en cuanto a la dimensiones de Influencia Idealizada, Motivación Inspiracional, Estimulación Intelectual y Consideración Individualizada debido a que: No logra influir en el resto, pues no transmite confianza, orgullo, misión compartida, no expresa valores y creencias; a su vez no muestra un futuro entusiasta y optimista, no expresa confianza, no contribuye en desarrollar la identidad y pertenencia con la institución, no anima a solucionar problemas.

Quispitongo y Cuadros (2019), en su Tesis titulada: “*Formación profesional de los cadetes de tercer año de artillería de la escuela militar de chorrillos Coronel Francisco Bolognesi – 2019*”, que tuvo como objetivo describir cómo se desarrolla la formación

profesional de los cadetes de tercer año de artillería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, 2019. El estudio fue desarrollado mediante el uso de método analítico, fue de tipo básico, empleó el enfoque cuantitativo, tuvo un alcance descriptivo y, un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 40 cadetes del arma de artillería. Se empleó como técnica la encuesta y, como instrumento un cuestionario con escala de likert. Los resultados develaron que, el 65% se encuentra de acuerdo con que las asignaturas de ciencias en la EMCH se llevan a cabo en forma adecuada. El 23% se mantiene neutral en su respuesta. Solo el 7.5% se encuentra en desacuerdo. Asimismo, el 70% se mantiene neutral o no saben que afirmar sobre si los docentes de las asignaturas de ciencias en la EMCH aportan a su aprendizaje. El 20% se encuentra en desacuerdo y el 10% en total desacuerdo. Finalmente, el estudio concluyó en lo siguiente: la formación de los cadetes de artillería se realiza dentro de lo dispuesto por el comando de la escuela y lo establecido en los planes curriculares, sin embargo, existen algunos aspectos que se deben de mejorar.

García (2019), en su Tesis titulada: *“Liderazgo transformacional en el personal militar perteneciente a una unidad de infantería del Ejército del Perú”*, tuvo como objetivo general determinar el Nivel de Liderazgo Transformacional en el personal militar de una Unidad de Infantería del Ejército del Perú en Lima Metropolitana. El estudio fue de tipo básico, empleó el enfoque cuantitativo, tuvo un alcance descriptivo y, un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 17 técnicos - suboficiales y 5 subalternos. Se empleó como técnica la encuesta y, como instrumento un cuestionario con escala de likert. Los resultados develaron que, la mayor parte del personal militar se encuentra en un Nivel Muy Alto de Liderazgo Transformacional (54,8%). Sin embargo, otros resultados obtenidos indican que respecto a las dimensiones: Comunicación Inspirada (61,3%), Estimulación Intelectual (41,9%) y Reconocimiento Personal (67,7%) alcanzan el Nivel de Muy Alto. Por otro lado, sobre las dimensiones: Visión (54,8%) y Liderazgo de Apoyo (35,5 %) se ubican en el Nivel Promedio. Finalmente, el estudio concluyó en lo siguiente: El nivel de Estimulación Intelectual preponderante en el personal militar de una Unidad de Infantería del Ejército del Perú en Lima Metropolitana, alcanza la categoría Muy Alto. Los resultados darán paso a futuras y nuevas investigaciones en escenarios militares, teniendo como propósito facilitar las competencias para desarrollar y guiar equipos de trabajo eficaces a través del liderazgo transformacional.

Flores y Morales (2018), Tesis titulada: “*Liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la asociación mutualista de técnicos y suboficiales de la fuerza aérea del Perú Barranco – 2018*”, que tuvo como objetivo establecer la correspondencia entre las variables planteadas, la calidad se enfoca en optimar las cualidades de quien se hace llamar líder transformacional en la asociación sujeta de tesis. Con relación a la metodología de investigación, la suposición alternativa fue: existe correspondencia entre el liderazgo transformacional y el avance organizacional en los colaboradores de la compañía mutualista de técnicos y suboficiales de la fuerza aérea del Perú Barranco – 2018. El tipo de investigación es no experimental y tiene un corte transversal con un diseño descriptivo relevante, su población está compuesta por 70 colaboradores, de los cuales 60 son muestras, estos datos se obtienen de manera aleatoria. En cuanto a los resultados, según el estadístico alfa de Cronbach, el dato utilizado para el cuestionario de liderazgo transformacional fue de 0,984 y el dato del cuestionario de desarrollo organizacional fue de 0,903, y las herramientas aplicadas a la muestra mostraron un alto grado de confiabilidad. En la prueba de hipótesis, el R de Pearson obtenido es 0.927 y el valor p es 0.000, por lo que se concluye que existe una relación muy importante entre liderazgo transformacional y desarrollo organizacional en la interconexión entre personal técnico y suboficial militar. República de Barranco-2018.

Montero (2017), autor de la tesis titulada: “*Identificación de los estilos de liderazgo del equipo directivo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de las Fuerzas Armadas (IESTPFFAA)*”, que tuvo como objetivo Identificar y analizar los estilos de liderazgo que ejerce el Equipo Directivo del IESTPFFAA. El estudio fue de tipo básico, empleó el enfoque cuantitativo, tuvo un alcance descriptivo y, un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 49 docentes distribuidos en los cargos de Docentes, Docentes Tutores, Coordinadores y Supervisores en el IESTPFFAA. Se empleó como técnica la encuesta y, como instrumento un cuestionario con escala de likert. Los resultados develaron que, del total de los sujetos de investigación, un 91,84% señala que casi siempre y siempre el Equipo Directivo los anima a reflexionar sobre cómo pueden mejorar en su trabajo, en cambio, el 59,18% señala que pocas veces o raras veces les da razones para que cambien la forma de pensar sobre los problemas. Finalmente, el estudio concluyó en lo siguiente: el estilo de liderazgo que prevalece en el Equipo Directivo del IESTPFFAA es el Estilo de Liderazgo Transaccional, el cual tiene como indicadores la Dirección por Excepción y la Dirección por Contingencia.

Cupita y Ortega (2016), autor de la tesis titulada: *“Inteligencia emocional y liderazgo en oficiales de armas con mando de tropa de la tercera división militar del Ejército, guarnición Arequipa”*, que tuvo como objetivo Identificar si existe relación entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en oficiales de armas con mando de tropa, de la tercera división militar del ejército, guarnición Arequipa. El estudio fue de tipo básico, empleó el enfoque cuantitativo, tuvo un alcance correlacional y, un diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 206 oficiales, entre subtenientes, tenientes, capitanes, mayores y comandantes. Se empleó como técnica la encuesta y, como instrumento un cuestionario con escala de likert. Los resultados develaron que, la mayoría de los evaluados presenta niveles muy bajos en el componente intrapersonal e interpersonal. Asimismo, la mayoría de los evaluados presenta niveles muy bajos en el componente adaptabilidad. Y, la mayoría de los evaluados presenta niveles muy bajos en el componente manejo de estrés. Finalmente, el estudio concluyó en lo siguiente: se encontró una relación significativa entre inteligencia emocional y el estilo de liderazgo transformacional en oficiales de armas con mando de tropa de la tercera división militar del ejército guarnición Arequipa.

2.2. Bases teóricas: Teoría, Fundamentos, Definiciones, Dimensiones.

2.2.1. Liderazgo transformacional

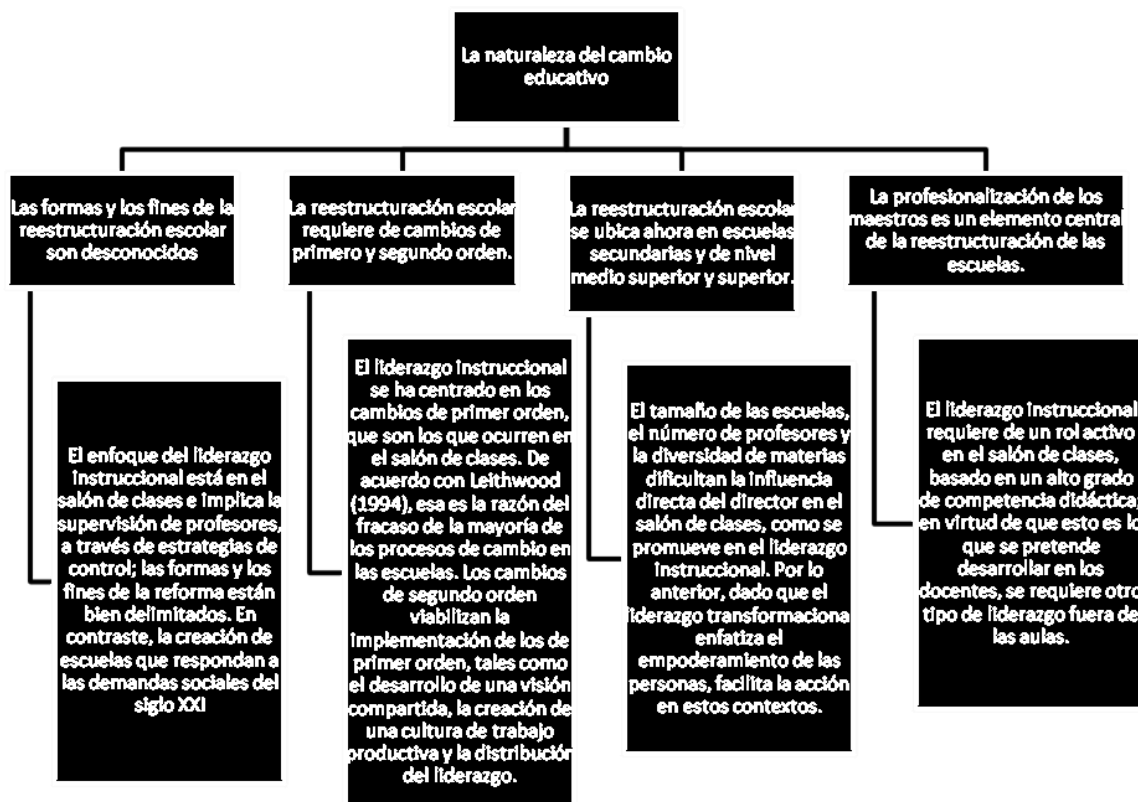
Gran parte de los estudios en relación con el liderazgo se habrían enfocado, esencialmente, en los ámbitos políticos, sociales y organizacionales. En la mayoría de los casos, estos estudios habrían beneficiado el vínculo de eficiencia y eficacia que debe poseer un líder en torno con la productividad organizacional (Maureira, 2004). Además, se tiene una firme creencia muy arraigada de que el liderazgo se ubicaría en ciertos niveles de la jerarquía organizacional formal y que su fin ulterior es alcanzar las metas planteadas (Salazar, 2006). Para Vázquez (2013), “las organizaciones educativas, a diferencia de las empresariales, tienen un modo peculiar de estructurarse y una compleja caracterización del producto educativo, porque el énfasis del trabajo se fundamenta esencialmente en la interacción de distintos agentes educativos” (p.85).

El liderazgo (transformacional) asume que el foco central del líder debe ser el compromiso y las capacidades de los miembros de la organización. Los altos niveles de compromiso hacia las metas de la organización y las mayores

capacidades para alcanzarlas, resultan en un esfuerzo adicional y una mayor productividad (Vázquez Alatorre, 2013, p. 86).

Figura 1

La naturaleza del cambio educativo.



Fuente: Elaborado en base Vázquez (2013).

(...) través de la investigación de escuelas en cambio, se ha hecho evidente que los líderes educativos exitosos tienen una serie de características comunes: una orientación inclusiva y facilitadora; un enfoque institucional hacia el aprendizaje de los alumnos; una administración eficiente y habilidad para el manejo de presión y soporte a sus seguidores [Fullan, 2001, citado por Vázquez (2013, p.86)].

El real liderazgo transformacional, tiene la capacidad de evidenciarse en un contexto en específico, el cual es de cambio, ya que esto es el que al final definirá la naturaleza del líder emergente. “(...) el líder transformacional resulta ser un promotor del cambio en la cultura organizacional a través de su influencia sobre la transformación de la mentalidad de las personas y la modificación de las relaciones internas y externas” (Vázquez Alatorre, 2013, p. 89).

2.2.2. Innovación disruptiva y pensamiento de diseño

En un mundo de hipercompetencia, las organizaciones tienen que reinventarse a un ritmo cada vez más rápido y necesitan a sus miembros innovando todos los días. El diseño, la corriente de diseño que se transforma actualmente en regulado en cualquier plan de management que pretenda ser puntero, fue desechado en favor de la medida, de los resultados de carácter económico, los cuales eran la primordial oferta de todos ellos a corporaciones que “innovaban”. Como desconocido conocimiento, que une la Corriente de diseño, nace hoy la Metamorfosis, en un ambiente versátil, que integra un teatro en el que nuestras acciones están interconectadas cada vez en superior régimen cerca de plataformas virtuales y redes, en la famosa “nube”. (Espinoza, 2011).

El movimiento de diseño llega a diferenciar la práctica en que se abordan los dilemas en las instituciones. El movimiento de diseño se fundamenta en el raciocinio abductivo que tiene como objetivo conjeturar un universo viable fuera de los condicionamientos del movimiento natural. Se trata, por último, de un asunto participativo, crecidamente nativo y contiguo a nuestra genética humana que las inalterables estructuras de orden y verificación heredadas de la época del industrialismo, ya que hace que todos actúen y se “apropien” de sus elecciones, impulsando la creatividad y la toma de decisiones. No podemos declarar nada relativo al futuro, con una anomalía: en algún instante del próximo tiempo, todos encararemos al desafío de suplir de un modo que no tiene precedentes” (...) Y lo que más ha cambiado es el oportuno cambio. (...) Más bien se conoce que hoy el compás del cambio es exageradamente vertiginoso, (...) El objetivo, por consiguiente, es fundar organizaciones capaces de una innovación continuada, fuera de traumas. ¿Cuál es el desafío? crear organizaciones capaces de renovarse continuamente sin crisis previas que lo justifiquen (Espinoza Guerrero, 2010).

La metamorfosis sigue una ordenanza exponencial: Por cada mil ideas únicas, exclusivamente cien merecerán que se experimente con ellas. De estas cien, nomás de diez serán dignas de subversión, y exclusivamente 02 o 03 producirán definitivamente beneficios. Para fundar una sociedad flexible, los líderes deben preocuparse menos por separar las ideas imposibles y más por desplegar una cubierta diversa de opciones estratégicas y viables, aplicables. Para ello, la auténtica barda frente a la invención estratégica es algo más que la negación: es un complejo de creencias inmensamente arraigadas relativo a la supremacía esencial de un modelo. Equivalentemente, lo que más

frena la invención en las grandes empresas no es la carencia de riesgos. El genuino freno a la invención es el impedimento de los viejos modelos mentales. Es fácil acostumbrarse a no cuestionar lo que hacemos y no cuestionar la sabiduría convencional. Ni siquiera pensamos lo que estamos haciendo ni por qué (Espinoza Guerrero, 2010).

2.2.3. Actitudes y valores

Las actitudes en torno a la clarificación mental, la voluntad resuelta y el compromiso social, es el trívium actitudinal del hombre del futuro y del desarrollo; así: (1) Clarificación mental sería la condición número uno del liderazgo es la claridad mental sobre el contexto global, una misión social ambiciosa y las debidas competencias que se necesitan para realizar tal misión —comprender el contexto global, las tendencias socio económicas estructurales; diseñar una misión social ambiciosa implica influir significativamente en la sociedad; y, adquirir competencias como capacidades únicas, diferenciadoras—. (2) Voluntad resuelta, todas las personas deben acceder a ambientes organizacionales donde puedan forjar su voluntad en la experimentación y no en la búsqueda humanista de la perfección; en la prueba- error, en la experiencia-persistencia y, en el entendimiento y transformación de la realidad; todos deben saber aprender del error. el éxito social sólo es producto de la experiencia y ésta del error, no del éxito personal. (3) Compromiso social, es lo único que hace sostenible la claridad filosófica del entorno y la fuerza que se necesita para la adquisición y desarrollo del conocimiento.

El ser humano no es un ser que sólo hace lo que es premiado. Sin embargo, la mayoría de las personas no adhieren a ideales ni sus preocupaciones están en relación con la construcción de un mundo mejor. Los caducos sistemas económicos, empresariales y educativos actuales han construido una sociedad cínica, y los cínicos no participan en los cambios, sólo se acomodan. Por ello, debemos tener en cuenta que el colapso de la moral que sufrimos es producto del colapso civilizatorio. Los líderes verdaderos, que se desarrollarán por miles en todos los segmentos sociales y demográficos en la presente década y la próxima, liderando cambios notables, basándose en misiones significativas y nobles, tendrán que haber sido formados en base a un conjunto muy especial de valores: en supuestos de vida, comportamiento y/o conducta a la altura de esas misiones. Los valores así, son las guías que articulan el cómo intentamos vivir para lograr una misión transcendental. Consiguientemente, si es que, desde hoy, aquí y ahora, no podemos formar en valores verdaderos a la próxima generación, todo estará perdido. Para Espinoza,

Drucker, Nakauchi y Hamel, (2014), el conjunto de valores a interiorizar por los profesionales del siglo XXI sería: (1) Fidelidad a los principios interpretativos y transformativos de la realidad. (2) Innovación radical, disposición y adaptación permanente al cambio. (3) Responsabilidad social, distribución de la riqueza e inclusión social. (4) Ambición y coraje para aspirar a lo más alto. (5) Honestidad y transparencia, identificando y transfiriendo los conocimientos más actualizados y verdaderos.

2.2.4. Aprendizaje por competencias

Las competencias como concepción y modelo pedagógico, surgen en los años 80s y comienza primariamente como un argumento que inicia en los países de tipo industrial, relativo la urgencia de optimizar la correspondencia presente entre el modo formativo y el productivo, sobre todo para instruir y facultar a la mano de obra requerida (Cruz, 2010).

Las competencias se pueden definir y clasificar en 03 dimensiones: (1) cualificaciones académicas (titulación y promedios de aprovechamiento), (2) cualificaciones personales (actitudes y valores) y, (3) cualificaciones del trabajo en equipo (lo cooperativo-colaborativo). Si es así, el desarrollo y proliferación de una enseñanza por competencias, en teoría, no debería poner la atención en el hecho de que el estudiante adquiera determinados datos o conocimientos operacionales específicos; más bien, se vuelve esencial, que este modelo de enseñanza, como parte de un proceso de educación continua, se debería de enfocar en el aprendizaje de ciertas capacidades y habilidades que sean de utilidad para que los aprendices puedan entender la realidad y ser agentes activos de transformación social. Se vuelve perentorio, lograr que los aprendices descubran y potencien su capacidad de síntesis, más que la misma destreza en análisis que éste pueda poseer. Sin embargo, en la práctica el aprendizaje por competencias, en el campo de la educación superior, proscribió todo tipo de formación integral y holística del ser humano en su edad de formación consciente más importante: la juventud; al formar individuos con capacidades específicas para puestos de trabajos específicos con una limitada capacidad de pensamiento crítico, por decir menos, para comprender el mundo y transformarlo. (Espinoza, 2011).

¿Por qué el modelo del aprendizaje basado en competencias forma en nuestro país personas con habilidades específicas para puestos de trabajo específico? Por la influencia que ejerce el enfoque positivista en la educación peruana. Este enfoque aparece en el siglo XIX, En ese contexto se producen, en el mundo, grandes cambios económicos-políticos

y, sobre todo sociales; los nuevos avances tecnológicos —como la incorporación de la maquinaria como medio de producción utilizado por el trabajador en la industria moderna—. La educación, así, cumpliría la función de preparar mano de obra calificada. Finalmente, la escuela, de ese tiempo, respondió a la necesidad de formar trabajadores para el desarrollo de la industria moderna (obreros calificados). En pocas palabras, cuando hablamos de competencias hoy, nos referimos a potenciar habilidades de los individuos para que estos compitan entre sí y no para que se diferencien ni innoven, finalmente. (Espinoza, 2011)

2.2.5. *Desarrollo de competencias clave*

De acuerdo a Tobón (Citado por Casaña, 2015) las competencias no son más que procesos complejos de desempeño con idoneidad en determinados contextos, integrando diferentes saberes (saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir). Como afirmó Hamel (2012), se necesitan organizaciones modernas apasionadas, creativas y maleables, que sean inversas y opuestas con respecto al control burocrático. La educación en nuestro país, finalmente, es burocracia pura en detrimento de los contenidos y de los métodos de enseñanza y aprendizaje modernos. Se ha achatado solo un poco las jerarquías. (Drucker, 2005) (Schank, 2007)

Los supuestos relativos a las competencias centrales de una persona u organización, definen en qué tienen que sobresalir ésta para realizar su misión y construir o mantener su liderazgo. Las competencias clave engloban las capacidades, habilidades y actitudes únicas, escasas o valiosas que posee un individuo o una organización como estructura de oferta frente a los segmentos económicos y sociales objetivo, que se encuentran hoy en plena reestructuración mundial. Las competencias se desarrollan en el marco de las grandes tendencias socio-económicas estructurales que determinan el paisaje social planetario, dos de las cuales están siempre presentes en los análisis más serios sobre el contexto global. (Espinoza, Drucker, Nakauchi , & Hamel, 2014)

2.2.6. *Aprendizaje de capacidades objetivo*

Los trabajadores del saber de hoy tendrán que ser cada vez más especializados y menos *polímatas*. Sin embargo, todo ello necesita gestores de equipos especiales que son tan difíciles de encontrar actualmente, debido a que la mayoría de los programas de educación superior sólo son técnicos funcionales, operacionales, que forman individuos sólo en aptitudes cuantitativas, para puestos de trabajos específicos, sin fundamentos holísticos

ni menos crítico dialécticos y, sin visión ni herramientas de gestión empresarial.
(Espinoza, Drucker, Nakauchi , & Hamel, 2014)

- Comprensión lectora.
- Comprensión matemática.
- Comprensión informática.
- Comprensión del inglés.
- Dominio de entornos: (1) Tecnología, gestión y reestructuración de la banca y las finanzas. (2) Tecnología, gestión y reestructuración de la empresa y los negocios. (3) Transformación global de la economía, sociedad, tecnología y mercados. (4) Herramientas e instituciones micro financieras. (5) Promoción y normativa de la sociedad micro empresarial. (6) Evaluación de créditos y riesgos. (7) Diseño de prototipos de negocios y productos financieros estandarizados.

2.2.7. Tendencias y capacitación

La mayoría de los programas de educación superior sólo son técnicos funcionales, operacionales, que forman individuos sólo en aptitudes cuantitativas, para puestos de trabajos específicos, sin fundamentos holísticos ni menos crítico dialécticos y, sin visión ni herramientas de gestión empresarial. ¿Qué hacer?, formar profesionales altamente educados y productivos, dentro de modelos pedagógicos que tengan de forma implícita la capacidad del aprendizaje auto programado por seguimiento de tendencias y formación de equipos multidisciplinarios. Como resultado del contexto global, los puestos de labor pueden esfumarse de un día para otro. Pero, cuando planeamos nuestro futuro, tendemos a cavilar en términos de puestos de labor específicos. Esta unión que parece tan evidente, oculta un inconveniente comprometido: en la situación presente los puestos de labor específicos son el argumento menos firme y de más corta existencia para la planeación de una carrera profesional. La gran totalidad de las masas se quejan de que su faena se ha transformado en algo triste para ellas. O de que actualmente están haciendo más de lo que hacían precedentemente. Lo que pasa es que las destrezas de sectores enteros de personas se están quedando detrás en cuanto a al adelanto de su industria en el mundo, hasta que llega el tiempo en que son despedidos en masa. Esto supone un enorme precio moral para la multitud y para la productividad, así como una pérdida de experiencia irremplazable (Drucker, 1997).

La reflexión de las tendencias sería una trascendental habilidad del liderazgo, necesariamente a causa de que puede ayudar a impedir este irreflexivo desperdicio animando a la masa a prepararse para nuevas circunstancias en su sector social-económico (The Drucker Foundation, 2011). Por otro lado, los programas de aprendizaje son antiquísimos, ignoran los problemas del mundo global. La producción de líderes se ha limitado tan solo al adiestramiento en destrezas de carácter empresarial, sugiriendo que el liderazgo puede escuetamente añadirse a las demás destrezas de una forma muy similar a como se aumentó el uso del habla extranjera. Esta preparación incapaz produce líderes que no están enteramente capacitados, ni son conscientes de las necesidades de la organización (Drucker, 1997).

Muchos programas de aprendizaje, son en verdad programas de dimensión operacional. Su disposición sólo es táctica y práctica. En las últimas 03 décadas, muchos rigurosos programas de dirección de empresas a nivel de estudiantes han derivado un sin fin de ‘gerentes’ exclusivamente capacitados en capacidades netamente cuantitativas. Estos gerentes descubren tardíamente que se les ha enseñado el cómo crear, pero que jamás se les ha dado la ocasión de educarse para liderar (Drucker, 2005). Los líderes eficientes tienen que arrancar a cavilar como artífices del cambio, de la innovación, ya que el inconveniente no consiste simplemente en cómo lograr nuevos saberes o nuevas habilidades sino también en cómo desaprender las cosas que ya no son útiles para la institución. Y es el desaprender el único proceso que da lugar al cambio finalmente, genera ansiedad, actitudes defensivas y mucha resistencia, pero no hay otro camino para que el cambio sea una realidad (The Drucker Foundation, 2011).

Martínez (2006), manifiesta la necesidad del diseñar y desarrollar “(...) procedimientos y elementos necesarios para la utilización adecuada del método de estudio (p. 166)”. Pero, ¿qué metodologías son las que necesitamos, hoy, para el aprendizaje de cualquier área del conocimiento? Se propone, para tal efecto, que toda persona involucrada en un proceso de adquisición de capacidades operativas o competencias diferenciadoras aprenda, fundamentalmente, por el método de la investigación-acción y el autoaprendizaje-dirigido en torno a la resolución de objetivos de innovación. El método de la investigación-acción es a su vez es un “(...) método de investigación y aprendizaje colectivo de la realidad, basado en un análisis crítico con la participación activa de los grupos implicados, que se orienta a estimular la práctica transformadora y el cambio social” (Eizagirre & Zabala, 2001, p. 4). El proceso es flexible, iterativo e interactivo en

todas las fases o pasos del ciclo. El método del autoaprendizaje dirigido es un “(...) proceso activo y de construcción de conocimientos que el sujeto lleva a cabo en su interior (estructura cognitiva) en relación con su entorno, el cual tiene el deber de conocer y transformar con esos conocimientos” (Ramón Azoka, 2013, p. 56). Pero, para que esto ocurra, el sistema educativo del siglo XX tiene que cambiar radicalmente y ponerse a la altura de los retos del siglo XXI. La enseñanza-aprendizaje tendría que convertirse en el seguimiento de tendencias, observación, experimentación y descubrimiento de talentos —en otras palabras, transformarse radicalmente en autoeducación-dirigida—. Y tal cosa solo se puede hacer, concretamente para este caso de estudio, en ambientes donde ‘el personal militar’ y ‘los instructores-docentes’ están intentando conseguir algo y realmente anhelan hacerlo. Los instructores-docentes se transforman en ‘recursos estratégicos’, en ‘alumnos de prueba’, en los aprendices más activos y responsables; y, el personal militar, en trabajadores del saber autodidactas, a base de investigación-acción por seguimiento de tendencias (nueva información) y creación de nuevos conocimientos. La gran noticia para la realización de todo ello es la Internet (Schank, 2007).

El método de la investigación-acción y el autoaprendizaje dirigido plantearían la transformación de una realidad problemática; para ello el personal militar cadetes de 4to y 3er año de la EOFAP tendrán que salir de las aulas y resolver problemas concretos derivados de casos basados en acontecimientos reales. Cada caso deberá ser planteado como un objetivo de innovación que develaría un problema (en relación con aspectos económicos, sociales, culturales o incluso políticos) que se resolvería en torno a la “*interdisciplinarietà*” y, no sólo desde el punto de vista de su especialidad de “*ingeniería*”. Durante todo el proceso hasta la resolución del problema, el militar adquiere mucho más que solo capacidades operativas, crea conocimientos verdaderos que a su vez se traducen en *nuevas competencias centrales*¹ y en liderazgo verdadero. Así el personal militar egresados, ahora como oficiales, se habrían formado en el autoaprendizaje de capacidades y competencias diferenciadas y productivas que les permitan ser protagonistas del desarrollo local y nacional cumpliendo con las expectativas

¹ Los supuestos relativos a las competencias centrales de una persona u organización, definen en qué tienen que sobresalir ésta para realizar su misión y construir o mantener su liderazgo

institucionales yendo más allá del deber. ¿Cómo el liderazgo transformacional influiría en la formación profesional de los cadetes de 4^{to} y 3^{er} año de la EOFAP para la adquisición de nuevas competencias centrales diferenciadoras y capacidades y productivas que les permitan ser protagonistas del desarrollo local y nacional? Todo liderazgo transformacional deberá fomentar procesos de autoeducación-dirigida para hacer posible una formación profesional integral y moderna; finalmente, todo ello implicaría, esencialmente, el desarrollo de:

- Punto de vista científico:
 - *Interdisciplinar*. Proveniente de la metamorfosis, crisis y reestructuración global de la sociedad economía, administración, educación, desarrollo, management, etc., con lo cual accedemos a conocimientos fácticos (que provienen de los hechos cambiantes).
 - *Holístico*. Nos da una visión panorámica, la que nos permite seguir tendencias y tener una visión que trascienda fronteras. Nos permite entender totalidades y complejidades sistémicas.
 - *Homeostático*. Todos los sistemas tienden a reestructurarse por sí mismos en la búsqueda de nuevos órdenes y equilibrios.
 - *Productivo*. Con validez práctica, productora de nueva riqueza económica, social, cultural y política.
- Enfoque crítico–dialéctico: que se basa en la innovación y la creatividad. La sociedad peruana necesita profesionales que tengan experiencia en crear y diseñar estrategias de innovación para el desarrollo, liderar a terceros y gestionar recursos.
- Lenguaje estructurado: aparecen nuevas categorías y construcciones lingüísticas, no convencionales, proveniente de la nueva pedagogía del management 3.0² y de su aplicación para resolver problemas institucionales y sociales.

² El management 3.0 que, de un conjunto de técnicas de dirección y gestión de empresas en el siglo XX, ha devenido en una disciplina de trasfondo filosófico que diseña nuevas estrategias de creación de valor y gestión de potencial humano

Así la metodología de investigación–acción a utilizar sería el design thinking o pensamiento de diseño —hoy como diseño de la transformación del statu quo— debe de anteceder a todo trabajo de configuración de una carrera profesional y ser el eje del desarrollo de éstas, partiendo de protocolos de innovación que lideren el conocimiento inter y transdisciplinar³ que necesita su realización.

2.3. Definición de términos básicos

Competencias: Capacidades únicas, escasas y valiosas del individuo. También se les define como competencias clave o de diferenciación. (Espinoza, 2020).

Conocimientos fácticos. Información proveniente de la metamorfosis global o de los procesos revolucionarios en la teoría y praxis de la Administración. (Espinoza, 2020).

Disruptivo. Aquello que produce una ruptura brusca fomentando cambios radicalmente diferentes. (Espinoza, 2020).

Estrategización. Es un proceso organizacional que crea una nueva perspectiva para aprovechar las capacidades medulares de una empresa y el pool de talentos y experiencia que hay en los diferentes sectores de toda empresa. (Espinoza, 2020).

Estructura jerárquica. Formas organizacionales verticales, o paraguas burocráticos, donde el poder fluye de arriba hacia abajo creando un sistema gerencial que aplasta la capacidad creativa de los empleados de primera línea y de toda la organización. (Espinoza, 2020).

Innovación estratégica. Es la destreza de una institución para rehacer la base de competitividad con las organizaciones establecidas en el sector e innovar estrategias desconocidas hasta el momento (Espinoza, 2020).

³ La transdisciplinariedad connota una estrategia de investigación que cruza muchos límites disciplinarios para crear un enfoque holístico.

Jerarquía natural. Formas dinámicas de organización donde el poder fluye rápidamente hacia aquellos que están agregando valor y lejos de los que no lo hacen. (Espinoza, 2020).

Liderazgo intelectual: “es aquél que trabaja con ideas normativas y analíticas. No está desvinculado de su contexto social, sino que intenta cambiarlo. Tiene una conciencia de propósito” (Vázquez Alatorre, 2013, p.80).

Liderazgo reformador: “cuenta con habilidades políticas excepcionales. Debe ser estrategia y proclive a las alianzas. Es un liderazgo moral, con gran poder de negociación” (Vázquez Alatorre, 2013, p.80).

Liderazgo revolucionario: “es aquel que encabeza una transformación de todo un sistema social. Es un líder totalmente dedicado a la causa, que puede llegar hasta ser mártir” (Vázquez Alatorre, 2013, p.80).

Management 3.0 que, de un conjunto de técnicas de dirección y gestión de empresas en el siglo XX, ha devenido en una disciplina de trasfondo filosófico que diseña nuevas estrategias de creación de valor y gestión de potencial humano. (Espinoza, 2020).

Planificación estratégica. Instrumento principal del viejo management basado en predicciones futuristas y estandarización de procesos, igualmente hoy en obsolescencia. (Espinoza, 2020).

Planificación táctica. Planificación para la acción que solo tiene sentido y es productivo como consecuencia de una misión importante. Por lo general sustituye a la actuación estratégica actualmente. (Espinoza, 2020).

Polímatas. Individuos que dominan muchos conocimientos sin concentración productiva o especializada. (Espinoza, 2020).

Potencial humano. Grupos sociales con capacidades únicas que conforman la masa crítica humana de vanguardia de un país. (Espinoza, 2020).

Transdisciplinariedad. Connota una estrategia de investigación que cruza muchos límites disciplinarios para crear un enfoque holístico. (Espinoza, 2020).

CAPÍTULO III. HIPÓTESIS

3.1. Hipótesis

3.1.1. *Hipótesis General*

Existe influencia significativa entre el liderazgo transformacional y la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la fuerza aérea del Perú.

3.1.2. *Hipótesis específicas*

Existe influencia significativa entre la motivación inspiracional con la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la fuerza aérea del Perú.

Existe influencia significativa entre la estimulación intelectual con la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la fuerza aérea del Perú.

Existe influencia significativa entre la consideración individual con la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la fuerza aérea del Perú.

3.2. Definición de variables

Tabla 1

Definición de variables

Variables	Definición
V1: Liderazgo transformacional	Es un modo de liderazgo definido como el liderazgo que origina el cambio ventajoso en sus subordinados. Un líder de tipo transformacional "transmuta" ayudándolos mutuamente, a estar a la mira del resto, a vivir alentando, y para divisar hacia fuera para la distribución como un uno. En este precepto, el líder incrementa la satisfacción, el rendimiento y la moral de su conjunto de subordinados (Buján, 2018). En ese sentido es la capacidad de hacer que las personas quieran reemplazar, modernizar y ser dirigidas. Implica valorar los motivos de los asociados, compensar sus necesidades y valorarlos (Farnsworth, et.al., 2019).

Variables	Definición
V2: Formación profesional	La Formación Profesional son unas enseñanzas cuya finalidad principal es capacitar a las personas para el desempeño de una actividad profesional. Por eso, los estudios de Formación Profesional están destinados a la adquisición de competencias profesionales que permitan a las personas ejercer distintos trabajos. (Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes - Gobierno de Canarias, 2021, párr. 1) En ese sentido es la formación profesional comprende el conjunto de acciones formativas que capacitan para el desempeño cualificado de las diversas profesiones, el acceso al empleo y la participación activa en la vida social, cultural y económica. (Vicente, s.f, párr. 1.)

Fuente. *Elaboración propia.*

3.3. Conceptualización de variables

La definición conceptual para sustentar la identificación y clasificación de las variables y dimensiones se realizó en base a las teorías de León (2012); Yarleque (2018); Vicente Y Buján, (2018); Farnsworth y otros (2019); Coelho (2019); Gianareas (2020); Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes - Gobierno de Canarias (2021); Tablado (2021); Coachtec, (2021)

Tabla 2

Matriz de conceptualización. Dimensiones. Indicadores de la Variable 1

Dimensiones	Definición	Indicadores	Definición
Motivación inspiracional	Describe a los ejecutivos que tienen como objetivo la motivación de sus subordinados con el enfoque de la institución. Este tipo de directivos que poseen este tipo de motivación, es la que promueve el ánimo de unidad para lograr las metas de acrecentamiento de ingresos y desarrollo del mercado para la institución (Farnsworth, et.al., 2019).	Visión compartida Aprendizaje proactivo.	El enfoque compartido en una entidad es aquella que, tiene una comunicación eficiente con todo el equipo, de modo tal que están motivados y tienen un sentido de pertenencia, lo cual eleva su compromiso con la misma, la práctica o implementación de una estrategia empieza por la instrucción e involucramiento de las masas que deben <u>aplicarla (Morillo, 2016).</u> Es el tipo de aprendizaje que tiene como objetivo mantener una mente abierta, suspender el juicio, cuestionar suposiciones y buscar información, técnica y perspectiva; y estudiar, practicar y contemplar para construir la base de conocimientos, el conjunto de habilidades y la sabiduría almacenados. (Tulgan, 2016; Campos, 2018)
Estimulación intelectual	Describe a los gerentes que fomentan la innovación y la creatividad desafiando las creencias o puntos de vista normales de un grupo. Los gerentes con estimulación intelectual promueven el	Innovación	La innovación en la educación no tiene que ver tiene que ver necesariamente con el uso de tecnología o nuevos inventos. Hacer las cosas de una manera nueva. Hacer algo de manera diferente requiere idear un enfoque, proceso, producto o estrategia. La innovación en la educación anima a los profesores y estudiantes a explorar, investigar y utilizar todas las herramientas

Dimensiones	Definición	Indicadores	Definición
	pensamiento crítico y la resolución de problemas en un esfuerzo por mejorar la organización (Farnsworth, et.al., 2019).		para descubrir algo nuevo. Implica una forma diferente de ver los problemas y resolverlos. (Northwest Missouri State University, 2018).
		Resolución creativa de problemas (CPS)	Es un proceso simple que implica desglosar un problema para comprenderlo, generar ideas para resolver el problema y evaluar esas ideas para encontrar las soluciones más efectivas. Las personas muy creativas tienden a seguir este proceso mentalmente, sin pensar en ello. Las personas menos creativas por naturaleza simplemente tienen que aprender a utilizar este proceso muy simple
Consideración individual	Es el nivel en que el que se hace llamar líder está al tanto de los requerimientos de sus subordinados, actúa como un mentor o instructor para el que sigue y está pendiente de las necesidades del resto del equipo. El líder da la empatía y soporte, mantiene abierta la correspondencia. Ello abarca asimismo la urgencia de tolerar y celebra la contribución particular que todo subordinado puede contribuir al conjunto. Los seguidores tienen la tenacidad y aspiraciones de progreso personal y tienen la motivación intrínseca para sus tareas (Farnsworth, et.al., 2019).	Diagnóstico de capacidades	Es el procedimiento por intermedio del cual las masas e instituciones y las sociedades potencian y mantienen las competencias requeridas para instaurar y lograr sus propias metas de progreso a lo extenso del tiempo. Es un estudio de capacidades imprescindibles en analogía a las capacidades existentes. Esto vislumbra los activos y las necesidades en elemento de capacidades y sirve como indagación de génesis para enunciar una crítica para el progreso de capacidades (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2008; Yarleque, 2018)
		Retroalimentación	En el área educativa, la retroalimentación es un sistema mediante el cual se pueden optimizar significativamente los procesos enseñanza-aprendizaje, para lo cual es necesario que alumno y docente se involucren de manera recíproca. (Coelho, 2019, p. 11)

Nota. Elaboración propia con base en los autores referidos

Tabla 3

Matriz de conceptualización. Dimensiones. Indicadores de la Variable 2

Dimensiones	Definición	Indicadores	Definición
Contenidos conceptuales	Este ejemplo de contenidos denominados contenidos de tipo conceptual-teórico: refieren hechos, principios, conceptos, entre otros. Conforman el conocimiento del ente. Están relacionados con el “saber expresar y aclarar”, por ejemplo, con la agudeza del objeto del método y sus fundamentos, el	Pensamiento crítico	Es el tino con intención que confiere transportar a cabo un procedimiento subordinado diligente e intelectualmente diestro para la conceptualización, utilización, estudio, paráfrasis, resumen y/o estimación, y deducción, de data recolectada o generada, como monitor para la labor (EducarChile, 2019).

Dimensiones	Definición	Indicadores	Definición
	juicio de la conjetura social, los problemas sociales, teniendo a beneficiar una ideología crítica y lógica (Travi, s.f.).	Pensamiento lógico	La introspección lógica es la facultad que dispone el hombre para concebir todo aquello que nos rodea y las relaciones o desemejanzas que hay entre los hechos, los objetos o los hechos observables por medio del razonamiento, la analogía, el ensimismamiento y la creatividad (Gianareas, 2020).
Contenidos procedimentales	Los contenidos procedimentales son conceptualizados como un conjunto de acciones organizadas y ordenadas cuyo fin único es la consecución de una mate cognitiva. Su consolidación implica un proceso de práctica que derive en el dominio de la técnica, habilidad o estrategia objeto de aprendizaje. En ese sentido está vinculado con el “saber hacer y transformar”, es decir con el saber hacer propio del ejercicio del rol profesional (Leon, 2012; Travi, s.f.)	Generales	“Son procedimientos destinados a la búsqueda de información. Estos procedimientos permiten procesar la información obtenida. Y, son procedimientos para la comunicación de la información obtenida, de manera oral o escrita” (León, 2012, p. 3).
		Algorítmicos	“Establecen tanto el orden como el número de condiciones que han de cumplirse a fin solucionar una situación conflictiva. Siempre que la ejecución de estos pasos se realice en el orden previamente establecido, se obtendrán resultados idénticos” (León, 2012, p. 4).
		Heurísticos	“Son diseñados en función del entorno, lo cual implica que su aplicación no se realiza de manera automática siempre bajo el mismo patrón al momento de dar solución de un problema” (León, 2012, p. 5).
Contenidos actitudinales	Esto tipo de contenidos incluyen valores, normas, actitudes y hacer referencia a los comportamientos o actitudes de acuerdo a un contexto laboral y a un perfil profesional determinado. (Cuenca, 2021, párr. 6). En ese sentido, “está vinculado con el “saber ser, estar y valorar”, es decir los valores, actitudes y normas que rigen dicho ejercicio” (Travi, s.f., p. 7).	Valores institucionales	Son los principios o cualidades que determinan la acción (de un individuo) que se cree especialmente positiva o de mucha prevalencia dentro de un grupo social. Este tipo de valores apoyan la visión institucional, las cuales dan forma a la misión y la cultura y se fundamentan esencialmente en: valores, actitudes y normas (Martínez, 2021).

Nota. Elaboración propia con base en los autores referidos.

CAPÍTULO IV. DEL MARCO METODOLÓGICO

4.1. Enfoque, alcance o tipo de investigación

El enfoque del presente estudio de investigación fue cuantitativo. La investigación se realizó con el fin de explicar y predecir los fenómenos observados en relación con dos variables: el liderazgo transformacional y la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año, respectivamente. “En una investigación cuantitativa se pretende explicar y predecir los fenómenos investigados, buscando regularidades y relaciones causales entre elementos” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2015, p.97).

El presente estudio de investigación fue de tipo descriptiva y correlacional. La investigación fue descriptiva porque buscó explicar la incidencia o interrelación entre las variables en un momento dado y, dar respuesta al problema específico planteado —¿En qué medida el liderazgo transformacional influye en la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la Fuerza Aérea del Perú 2021?—, “enfocándose en la búsqueda y consolidación del conocimiento para su aplicación y, por ende, para el enriquecimiento del desarrollo cultural y científico” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2015, p.214); y, sería correlacional porque su propósito principal sería determinar el grado de relación que existe entre dos variables, en este caso determinaremos la relación o grado de influencia entre el liderazgo transformacional y la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la Fuerza Aérea del Perú.

El diseño del presente estudio científico fue no experimental – transversal. El estudio se realizó observando las variables en su ambiente natural, para luego proceder a analizar los datos recogidos sin manipulación alguna (Hernández, Fernández, & Baptista, 2015). Para Hernández et al. (2015), “los diseños de investigación transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único, su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede” (p. 154).

4.2. Operacionalización

Tabla 4

Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Medición
V1: Liderazgo transformacional	Motivación inspiracional	Visión compartida	1. ¿El liderazgo ejercido en la EOFAP logra que la visión institucional se convierta en la visión personal compartida de todos los cadetes?	
		Aprendizaje proactivo	2. ¿Los cadetes menos antiguos ven en sus cadetes de año superior como ejemplos de proactividad y como paradigma?	
	Estimulación intelectual	Innovación	3. ¿El liderazgo ejercido en el batallón de cadetes estimula la proactividad de los cadetes menos antiguos formándolos integralmente como profesionales?	
			4. ¿La innovación es promovida activamente en el batallón de cadetes para la instrucción castrense?	Siempre 5
		Resolución creativa de problemas (CPS)	5. ¿Los cadetes dan soluciones a los problemas que se les presentan generando nuevas ideas?	Casi siempre 4
			6. ¿Los cadetes desafían resolver problemas buscando alcanzar sus objetivos propuestos?	A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1
Consideración individual	Diagnóstico de capacidades	7. ¿El liderazgo se caracteriza por la originalidad de sus ideas y por la realización súbita y completa del profesionalismo castrense?		
	Retroalimentación	8. ¿El liderazgo ejercido por los cadetes tiene una gran habilidad que fomenta la interacción entre subordinados para la retroalimentación productiva y la evaluación de resultados al término de la instrucción militar?		
			9. ¿El liderazgo ejercido dentro del batallón de cadetes fomenta la comunicación constante y libertad para la toma de decisiones por retroalimentación de los resultados?	

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Medición
V2: Formación profesional	Contenidos conceptuales	Pensamiento crítico Pensamiento lógico	10. ¿Los cadetes utilizan el pensamiento crítico al momento de asumir riesgos y desafíos para lograr sus objetivos?	
			11. ¿El pensamiento lógico de los cadetes se pone de manifiesto con respecto a los cadetes de 4to año que delegan autoridad a los cadetes de 3er año?	
			12. ¿El liderazgo ejercido en el batallón de cadetes fomenta la comunicación eficaz y la interrelación entre cadetes de distintos años?	
	Contenidos procedimentales	Generales Algorítmicos Heurísticos	13. ¿El liderazgo ejercido en la EOFAP inspira a los cadetes que sean responsable en trabajos o talleres en las diferentes asignaturas?	Siempre 5 Casi siempre 4 A veces 3 Casi nunca 2 Nunca 1
			14. ¿El liderazgo ejercido en la EOFAP fomenta que el cadete de cumplimiento a las normas y tenga confianza en el procedimiento y/o reglas que la institución impone?	
			15. ¿El liderazgo ejercido en la EOFAP fomenta la capacidad que tiene el cadete para crear estrategias que le ayuden a la resolución de un problema?	
			16. ¿El liderazgo ejercido en la EOFAP fomenta una formación integral en principios y valores morales?	
			17. ¿El liderazgo ejercido en la EOFAP fomenta una formación cívico-patriótico y espirituales que desarrolle un espíritu aeronáutico?	
			18. ¿El liderazgo ejercido en la EOFAP fomenta la excelencia profesional del cadete fortaleciendo la voluntad de mejoramiento e innovación continua y con valores?	
	Contenidos actitudinales	Valores institucionales		

Fuente: Elaboración propia

4.3. Población, muestra y muestreo

4.3.1. Población

Se consideró a todos los cadetes de la Escuela de Oficiales de Fuerza Aérea del Perú, siendo un total de 55 entre varones y mujeres entre las edades de 18 a 22 años y los docentes que imparten sesiones de aprendizaje en los institutos armados.

4.3.2. Muestra y muestreo

Se eligieron a 70 casos de estudio, pero sólo respondieron la encuesta 55 cadetes, que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión. (Hayes, 1999). Entre los criterios de inclusión se determinó que los casos de estudios deberán ser los cadetes de la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú de 4to y 3er año respectivamente y, los docentes del área académica de la EOFAP. Y, como criterios de exclusión se consideró a todo el personal de cadetes y docentes que no cumplan con los criterios de inclusión. El tipo de muestreo fue por conveniencia.

4.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

En la investigación se utilizó la técnica de observación para el análisis bibliográfico y poder determinar los aspectos claves que podrían contribuir a responder la pregunta de investigación: ¿En qué medida el liderazgo transformacional influye en la formación profesional de los cadetes de 4^{to} y 3^{er} año en la escuela de oficiales de la Fuerza Aérea del Perú 2021? Asimismo, se utilizaría la técnica de la encuesta para recolectar la data de fuentes primarias; al respecto Carrasco (2005), definió a la encuesta como: “Una técnica de investigación social para la indagación, exploración y recolección de datos, mediante preguntas formuladas directa o indirectamente a los sujetos que constituyen la unidad de análisis del estudio investigativo” (p. 314).

Asimismo, se diseñó 01 cuestionario como primordial fuente de recopilación de data para valorar las variables: liderazgo transformacional y formación profesional. El instrumento utilizado para el propósito de la investigación fue el cuestionario con escala de Likert, con alternativas politómicas [Siempre (5), Casi siempre (4), A veces (3), Casi nunca (2), Nunca (1)] y, respecto a la variable liderazgo transformacional [03 dimensiones: Motivación inspiracional (03 ítems), Estimulación intelectual (03 ítems), Consideración individual (03 ítems)] contaría con 9 preguntas (ítems); y, respecto a la variable formación

profesional [Contenidos conceptuales (03 ítems), Contenidos procedimentales (03 ítems), Contenidos actitudinales (03 ítems)] contaría con 9 preguntas (ítems). Bernal (2002) “indica que la encuesta es un método que se realiza por medios de interrogación, observando los aspectos relativos a los grupos. Es un proceso de investigación para conocer nuestro objetivo de estudio” (p. 3).

A cada caso de estudio se le hizo llegar el siguiente enlace virtual: <https://forms.gle/N8UoMgQyrVvGk81F9>, que contiene el cuestionario tipo encuesta (Anexo B).

Tabla 5
Baremo del instrumento

Nº	Mínimo	Máximo	Bajo	Medio	Alto
P1	1	5			
P2	1	5	$X \leq 7$	$7 < X \leq 11$	$X > 11$
P3	1	5			
P4	1	5			
P5	1	5	$X \leq 7$	$7 < X \leq 11$	$X > 11$
P6	1	5			
P7	1	5			
P8	1	5	$X \leq 7$	$7 < X \leq 11$	$X > 11$
P9	1	5			
P10	1	5			
P11	1	5	$X \leq 7$	$7 < X \leq 11$	$X > 11$
P12	1	5			
P13	1	5			
P14	1	5	$X \leq 7$	$7 < X \leq 11$	$X > 11$
P15	1	5			
P16	1	5			
P17	1	5	$X \leq 7$	$7 < X \leq 11$	$X > 11$
P18	1	5			

Fuente: Elaboración propia

4.5. Técnica de procesamiento y análisis de datos

Para el procesamiento y tratamiento de la data recolectada se realizó el siguiente procedimiento: (1) la organización de la información obtenida sería agrupada en bases de datos virtuales para su posterior tabulación; (2) las información en relación con variables en estudios, luego de ser tabuladas, serían cargadas en el programa estadístico SPSS para el análisis descriptivo e inferencial correspondiente; (3) con el fin de evaluar el comportamiento de los datos recolectados y verificar los problemas potenciales, se realizará un análisis exploratorio de datos, durante este proceso se verificará si ciertos

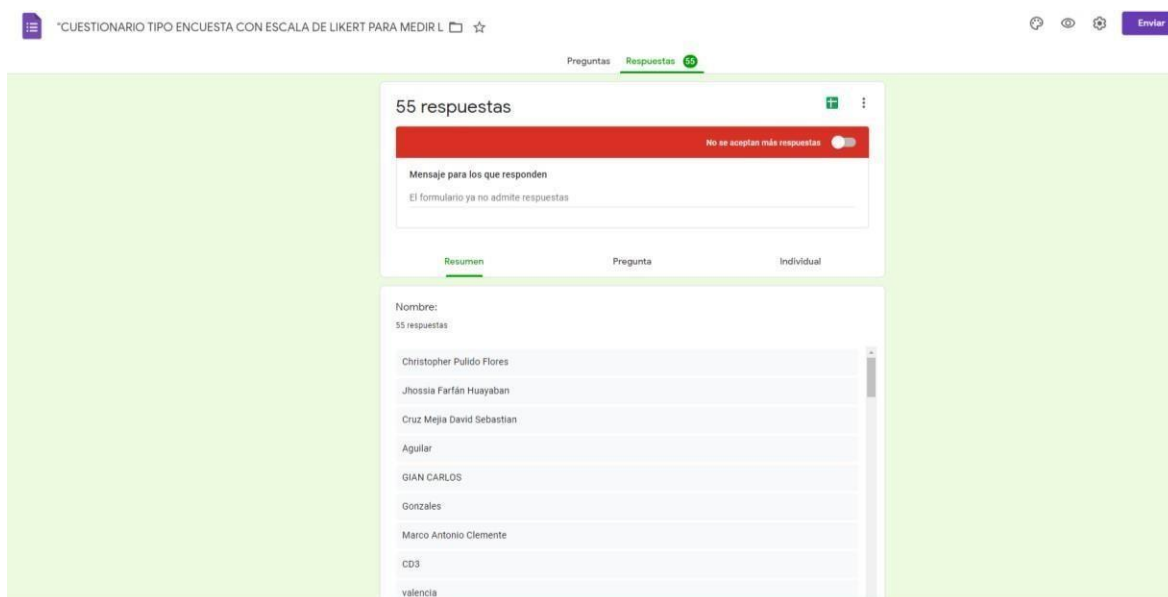
supuestos importantes (valores externos, valores perdidos, descriptividad inicial, etc.) se cumplen. Si- (4) Para realizar un análisis descriptivo de las variables, además de la distribución, confiabilidad y contractilidad de las variables, la representación de las variables también debe organizarse en torno a frecuencia y porcentaje; finalmente, (5) En el resultado análisis, además del hipotético Además de contracción, se desarrollarán interpretaciones de valores estadísticos y se establecerán niveles de relación.

CAPÍTULO V. DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se presentan los principales resultados, obtenidos en base a los análisis estadísticos realizados, de acuerdo a los objetivos de investigación. Después de realizar el trabajo de campo (shorturl.at/stzJP) —en donde se encuestó a una población de 55 cadetes de la EOFAP—, respetando los protocolos de seguridad y distanciamiento social por la pandemia Covid-19, se procedió a realizar el análisis descriptivo de las variables de estudio —V1: Liderazgo transformacional y V2: Formación profesional—, con la finalidad de entender las características más representativas de la misma. Seguido de esto, se procedió con una prueba de normalidad de las variables y, finalmente, terminar con la contratación de las hipótesis.

Figura 2

Trabajo de campo – cuestionario virtual



Fuente: shorturl.at/oDSZ8

Figura 3

Base de datos virtual – tabulación de las encuestas realizadas

The screenshot shows a spreadsheet interface with the following columns: A1 (Marca temporal), B (Nombre), C (Sexo), D (Grado), E (1 ¿El liderazgo ejercido + 2 ¿Los cadetes menos a 3 ¿El liderazgo ejercido + 4 ¿La innovación es por 5 ¿Los cadetes dan solu 6 ¿Los cadetes desafiam 7 ¿El liderazgo se caract 8 ¿El liderazgo ejercido). The rows contain data for various participants, including names, grades, and their responses on a scale from 1 to 5 for each variable.

Fuente: shorturl.at/stzJP

5.1. Validez y Confiabilidad de los instrumentos

5.1.1. Validez

El instrumento posee la validez por juicio de experto.

Tabla 6

Resumen de la validez de experto

Experto	Observación	Opinión de aplicabilidad
Dr/Mg: CALLUPE ASTUHUAMAN Josué	Suficiente	Aplicable

Fuente: elaboración propia. Validez del instrumento que mide la variable 1 y 2.

Antes, de iniciar el trabajo de campo se realizó una prueba piloto con 26 participantes para después proceder a medir la fiabilidad de la escala de medida del instrumento a través del indicador psicométrico “Alfa de Cronbach”. En donde se determinó que la confiabilidad para ambos instrumentos es “Alta”.

5.1.2. Confiabilidad del instrumento que mide la variable 1 “Liderazgo transformacional”

Tabla 7

Resumen del procesamiento de los casos – Variable 1

		N	%
Casos	Válido	26	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	26	100,0

Nota. a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 8

Estadísticos de fiabilidad – Variable 1

Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	9

Nota. la confiabilidad del instrumento es alta:
0,916

5.1.3. Confiabilidad del instrumento que mide la variable 2 “Formación profesional”

Tabla 9

Resumen del procesamiento de los casos – Variable 2

		N	%
Casos	Válido	26	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	26	100,0

Nota. a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 10

Estadísticos de fiabilidad – Variable 2

Alfa de Cronbach	N de elementos
,897	9

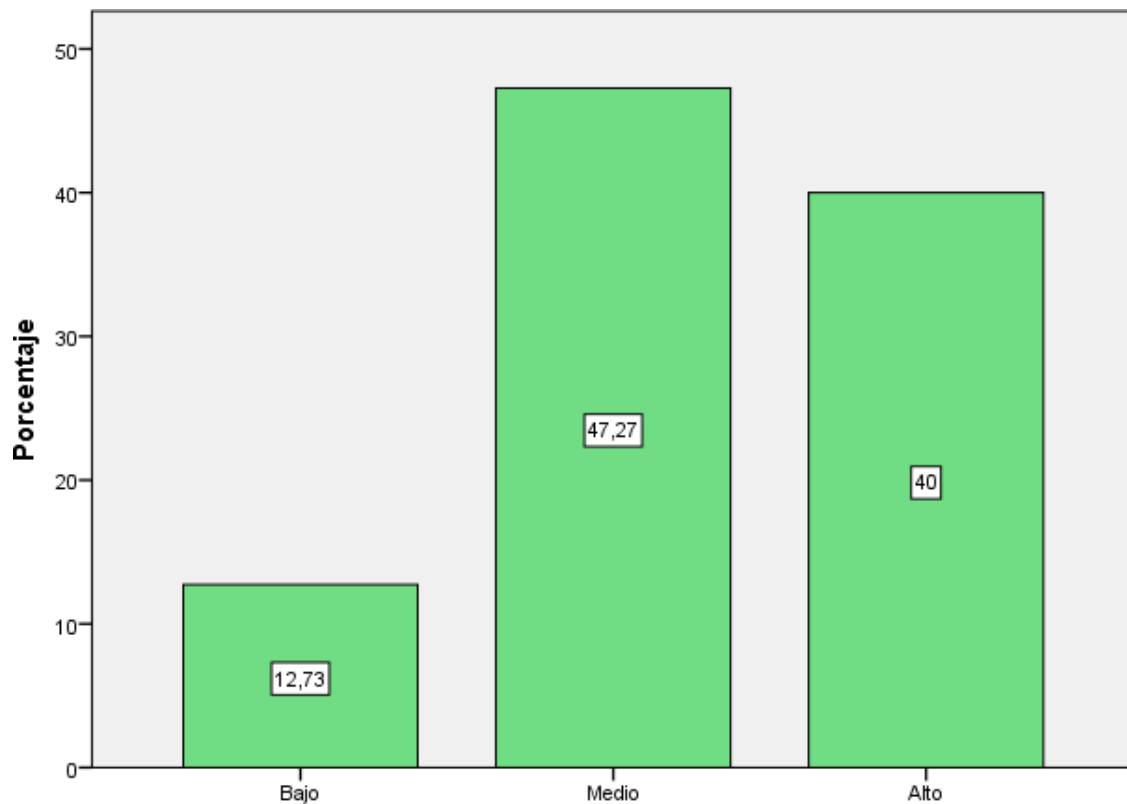
Nota. la confiabilidad del instrumento es alta:
0,897

5.2. Previsión y análisis de resultados

5.2.1. Análisis descriptivo de las variables

Figura 4

Estadísticos de barras de la dimensión Motivación inspiracional



Fuente: Elaboración propia en SPSS

Tabla 11

Estadísticos de frecuencia de la dimensión Motivación inspiracional

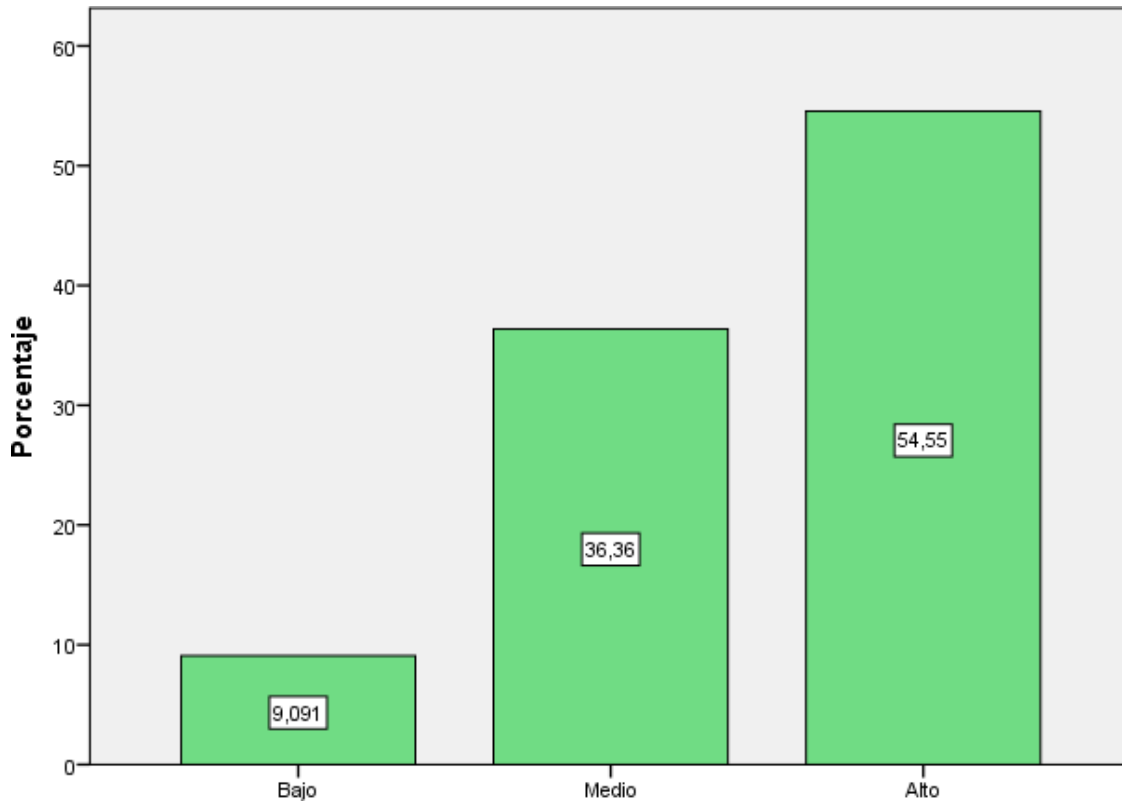
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Bajo	7	12,7	12,7
	Medio	26	47,3	60,0
	Alto	22	40,0	100,0
	Total	55	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia en SPSS

En la figura 4 y la tabla 11, se observa que el 40% de la muestra considera que Motivación inspiracional en la EOFAP es Alta, mientras que un 47,3% considera que es Media.

Figura 5

Estadísticos de barras de la dimensión Estimulación Intelectual



Fuente: Elaboración propia en SPSS

Tabla 12

Estadísticos de frecuencia de la dimensión Estimulación Intelectual

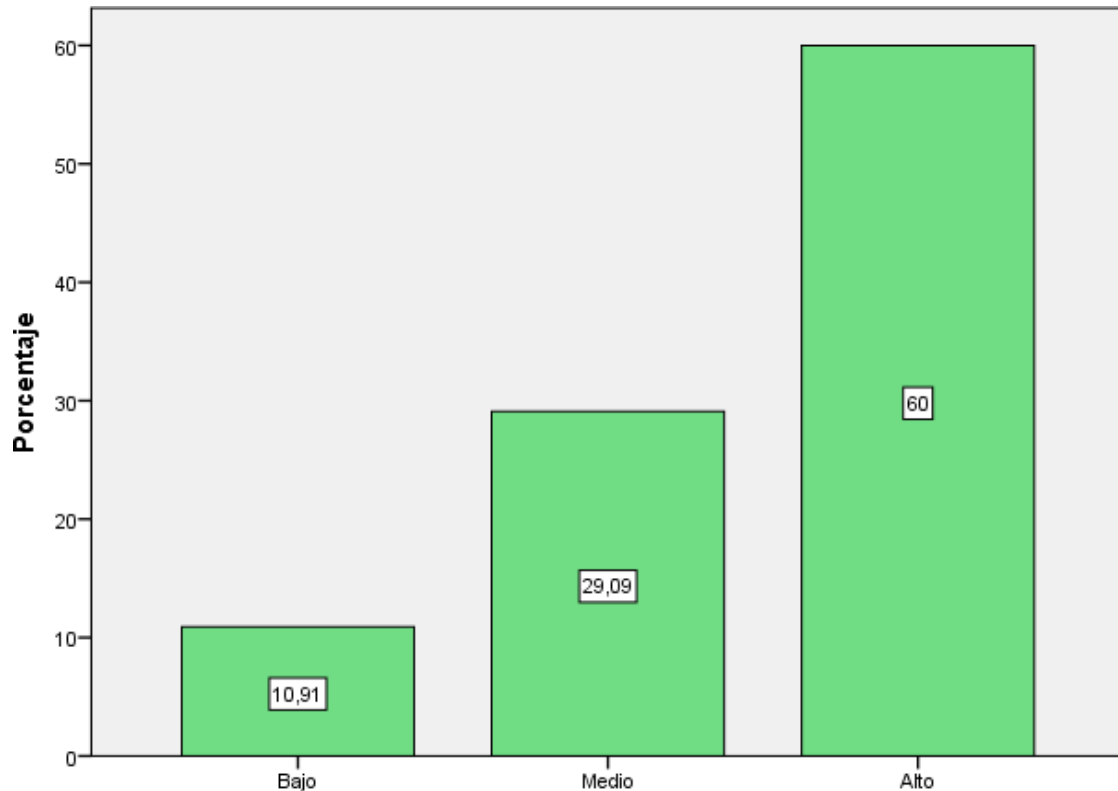
	Frecuenci	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	5	9,1	9,1	9,1
Medio	20	36,4	36,4	45,5
Alto	30	54,5	54,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS

En la figura 5 y la tabla 12, se observa que el 54.5% de la muestra considera que la Estimulación intelectual en la EOFAP es Alta, mientras que un 36,4% considera que es Media.

Figura 6

Estadísticos de barras de la dimensión Consideración Individual



Fuente: Elaboración propia en SPSS

Tabla 13

Estadísticos de frecuencia de la dimensión Consideración Individual

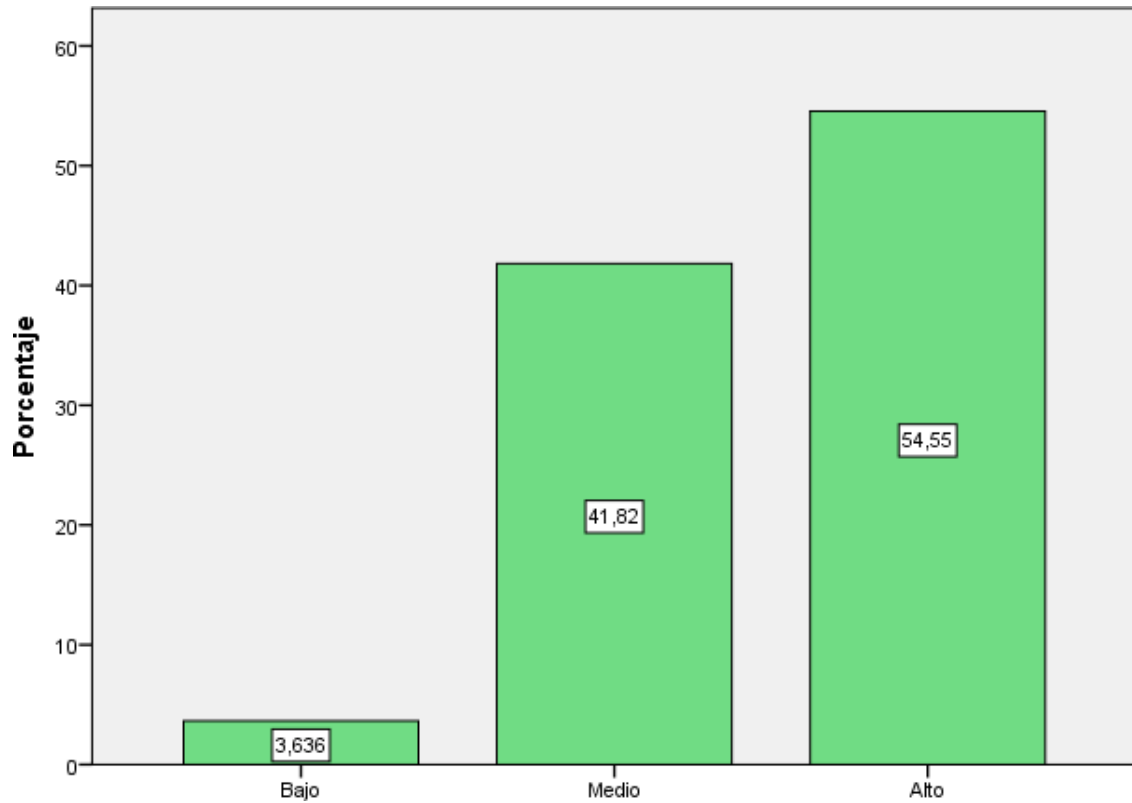
	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	6	10,9	10,9	10,9
Válidos Medio	16	29,1	29,1	40,0
Alto	33	60,0	60,0	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS

En la figura 6 y la tabla 13, se observa que el 60% de la muestra considera que la Consideración Individual en la EOFAP es Alta, mientras que un 29,1% considera que es Media.

Figura 7

Estadísticos de barras de la variable Liderazgo transformacional



Fuente: Elaboración propia en SPSS

Tabla 14

Estadísticos de frecuencia de la variable Liderazgo transformacional

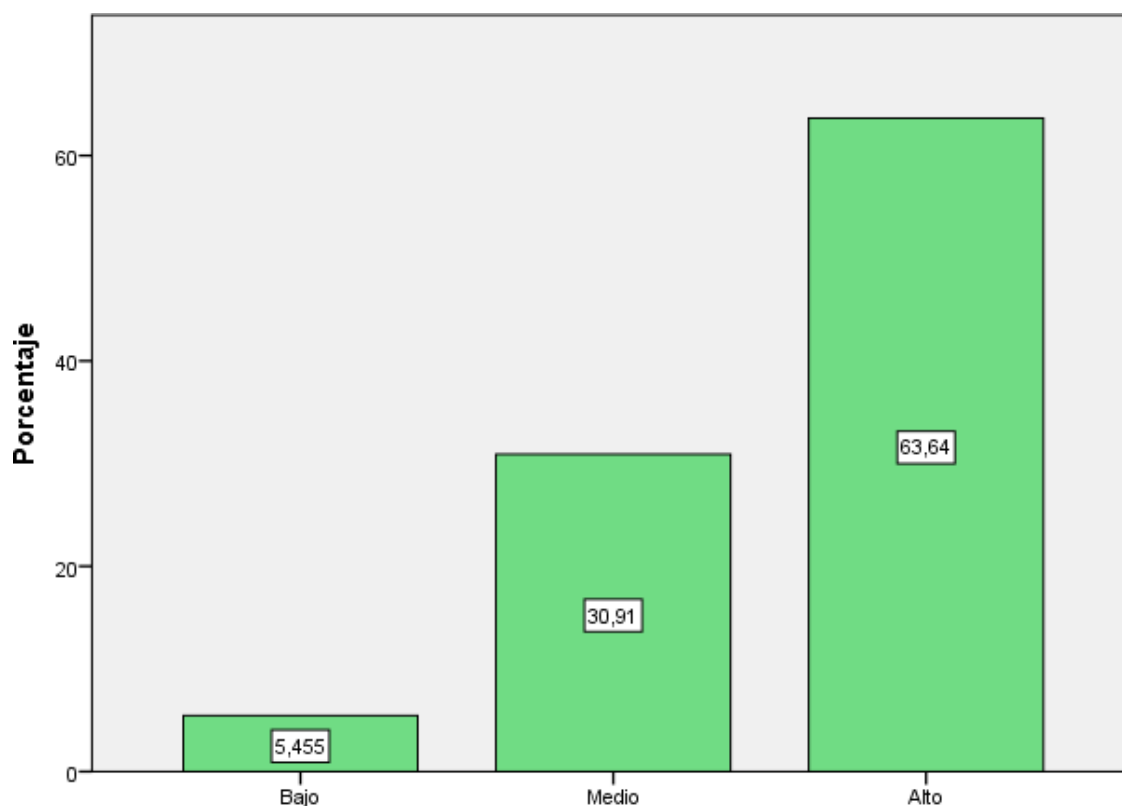
	Frecuenci	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	3,6	3,6	3,6
Medio	23	41,8	41,8	45,5
Alto	30	54,5	54,5	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS

En la figura 7 y la tabla 14, se observa que el 54,5% de la muestra considera que el Liderazgo transformacional en la EOFAP es Alto, mientras que un 41,8% considera que es Medio.

Figura 8

Estadísticos de barras de la variable formación profesional



Fuente: Elaboración propia en SPSS

Tabla 15

Estadísticos de frecuencia de la variable formación profesional

	Frecuenci	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	5,5	5,5	5,5
Medio	17	30,9	30,9	36,4
Alto	35	63,6	63,6	100,0
Total	55	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia en SPSS

En la figura 8 y la tabla 15, se observa que el 63,6% de la muestra considera que la formación profesional en la EOFAP tiene un nivel Alto, mientras que un 30,9% considera tiene un nivel Medio.

5.2.2. Prueba de normalidad estadística

Para determinar si la muestra aleatoria del estudio presenta distribución normal, se usó la prueba de Kolmogórov-Smirnov, la cual es un tipo de prueba estadística no paramétrica. Esto quiere decir que si Sig. (p-valor) > 0.05 no rechazamos la H₀ (hipótesis nula) → distribución normal; y, si Sig. (p-valor) < 0.05 no rechazamos la H_a (hipótesis alterna) → distribución no paramétrica. La hipótesis nula (H₀), considera que la distribución de la variable seleccionada proviene de una distribución normal. Así: H₀: Los datos de las variables proceden de una distribución normal; y, la H_a: Los datos de las variables no proceden de una distribución normal. La prueba de normalidad se realizó en base a:

V1: Liderazgo transformacional

- ✓ D1V1 Motivación inspiracional
- ✓ D2V1 Estimulación intelectual
- ✓ D3V1 Consideración individual

V2: Formación profesional

- ✓ D1V2 Contenidos conceptuales
- ✓ D2V2 Contenidos procedimentales
- ✓ D3V2 Contenidos actitudinales

Tabla 16

Prueba de normalidad de la V1 y V2

		V1: Liderazgo transformacional	V2: Formación profesional
N		55	55
Parámetros normales ^{a,b}	Media	33,96	34,38
	Desviación estándar	6,936	7,771
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,116	,139
	Positivo	,062	,086
	Negativo	-,116	-,139
Estadístico de prueba		,116	,139
Sig. asintótica (bilateral)		,061^c	,010^c

Nota. a. La distribución de prueba es normal. b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors. d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Fuente: Elaborado en SPSS.

En la tabla 10, se ha observado que existe suficiente evidencia estadística para afirmar que los datos de la muestra, para la V1, se ajustan a una distribución normal

porque $p > 0,05$; entonces no se debe rechazar la hipótesis nula (H_0). Sin embargo, se ha observado que existe suficiente evidencia estadística para afirmar que los datos de la muestra, para la V2, se ajustan a una distribución no paramétrica porque $p < 0,05$; entonces no se debe rechazar la hipótesis nula.

Tabla 17

Prueba de normalidad de las dimensiones

		Grado del cadete	D1V1	D2V1	D3V1	D1V2	D2V2	D3V2
N		55	55	55	55	55	55	55
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,16	10,75	11,56	11,65	11,25	11,55	11,58
	Desv. Desviación	,373	2,995	2,433	2,619	2,398	2,814	2,929
	Máximas diferencias extremas	Absoluto Positivo Negativo	,506 ,506 -,331	,152 ,078 -,152	,117 ,079 -,117	,165 ,101 -,165	,131 ,088 -,131	,169 ,110 -,169
Estadístico de prueba		,506	,152	,117	,165	,131	,169	,193
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,003 ^c	,056 ^c	,001 ^c	,019 ^c	,000 ^c	,000 ^c

Nota. a. La distribución de prueba es normal. b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors. d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Fuente: Elaborado en SPSS.

En la tabla 11, se ha observado que existe suficiente evidencia estadística para afirmar que los datos de la muestra, para las dimensiones de la V1 y de la V2, se ajustan a una distribución no paramétrica porque $p < 0,05$; entonces no se debe rechazar la hipótesis nula.

5.3. Prueba de Hipótesis

El análisis de la prueba de hipótesis se realizó utilizando el coeficiente de correlación de Spearman, porque la distribución de los datos de las dimensiones de ambas variables y, la distribución de los datos de la V2, son no paramétricos. Asimismo, los criterios de Aceptabilidad usados para los resultados ligados a las hipótesis fueron: Si p (Sig Bilateral) $< 0.05 \rightarrow$ No se rechaza la hipótesis alterna o del investigador $H_{(a)}$; y, si p (Sig Bilateral) $> 0.05 \rightarrow$ No se rechaza la hipótesis Nula $H_{(0)}$.

Tabla 18*Rangos del coeficiente ρ (rho) de correlación de Spearman*

Valor	Criterio
$R \equiv 1$	Correlación positiva, grande y perfecta
$0,7 \leq r < 0,9$	Correlación positiva muy alta
$0,5 \leq r < 0,7$	Correlación positiva alta
$0,3 \leq r < 0,5$	Correlación positiva moderada
$0,1 \leq r < 0,3$	Correlación positiva baja
$r \equiv 0$	Correlación nula
$-0,1 \leq r < -0,3$	Correlación negativa baja
$-0,3 \leq r < -0,5$	Correlación negativa moderada
$-0,5 \leq r < -0,7$	Correlación negativa alta
$-0,7 \leq r < -0,9$	Correlación negativa muy alta
$r \equiv -1$	Correlación negativa, grande y perfecta

Nota. En valores próximos a 1; indican una correlación fuerte y positiva. Valores próximos a -1 indican una correlación fuerte y negativa. (Sánchez Albarrán & Escamilla Gallardo, 2015).

5.3.1. Contrastación de la hipótesis general (HG)

Tabla 19*Contrastación hipótesis general HG*

		V1: Liderazgo transformacional	V2: Formación profesional
V1: Liderazgo transformacional	Coefficiente de correlación	1,000	,811**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	55	55

Nota. **La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). El valor de p (Sig. bilateral) < 0.05, no se rechaza la hipótesis alterna o del investigador: HG(a).

HG_(a): Existe influencia significativa entre el liderazgo transformacional y la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la fuerza aérea del Perú.

HG₍₀₎: No existe influencia significativa entre el liderazgo transformacional y la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la fuerza aérea del Perú.

Según los resultados de la prueba de correlación de Spearman el p (Sig Bilateral) es de “0,000”, por tanto, no se rechaza la hipótesis del investigador HG(a): Existe correlación significativa entre V1 y la V2. Asimismo, el coeficiente ρ (rho) de Spearman fue 0,811; este valor es “positivo” y se encuentra ubicado en el intervalo $0,7 \leq r < 0,9$, lo

que develó que el nivel de la correlación, entre las variables, es estadísticamente significativo y de intensidad “Muy Alta”.

5.3.2. *Contrastación de las hipótesis específicas (HE)*

Tabla 20

Contrastación hipótesis específica 1 (HE1)

		V2: Formación profesional
Dimensión 1 de la V1	Coefficiente de correlación	,735
	Sig. (bilateral)	,000
	N	55

Nota. **La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). El valor de p (Sig. bilateral) < 0.05, no se rechaza la hipótesis alterna o del investigador: HE1(a)

HE1 (a): Existe influencia significativa entre la motivación inspiracional con la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la fuerza aérea del Perú.

HE1 (0): No existe influencia significativa entre la motivación inspiracional con la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la fuerza aérea del Perú.

Según los resultados de la prueba de correlación de Spearman el p (Sig Bilateral) es de “0,000”, por tanto, no se rechaza la hipótesis del investigador HG(a): Existe correlación significativa entre D1V1 y la V2. Asimismo, el coeficiente ρ (rho) de Spearman fue 0,735; este valor es “positivo” y se encuentra ubicado en el intervalo $0,7 \leq r < 0,9$, lo que develó que el nivel de la correlación, entre la dimensión y la variable indicada, es estadísticamente significativo, y de intensidad “Muy Alta”.

Tabla 21

Contrastación hipótesis específica 2 (HE2)

		V2: Formación profesional
Dimensión 2 de la V1	Coefficiente de correlación	,647
	Sig. (bilateral)	,000
	N	55

Nota. **La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). El valor de p (Sig. bilateral) < 0.05, no se rechaza la hipótesis alterna o del investigador: HE2(a)

HE2_(a): Existe influencia significativa entre la estimulación intelectual con la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la fuerza aérea del Perú.

HE2₍₀₎: No existe influencia significativa entre la estimulación intelectual con la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la fuerza aérea del Perú.

Según los resultados de la prueba de correlación de Spearman el p (Sig Bilateral) es de “0,000”, por tanto, no se rechaza la hipótesis del investigador HG(a): Existe correlación significativa entre D2V1 y la V2. Asimismo, el coeficiente ρ (rho) de Spearman fue 0,647; este valor es “positivo” y se encuentra ubicado en el intervalo $0,5 \leq r < 0,7$, lo que develó que el nivel de la correlación, entre la dimensión y la variable indicada, es estadísticamente significativo y de intensidad “Alta”.

Tabla 22

Contrastación hipótesis específica 3 (HE3)

	V2: Formación profesional	
Dimensión 3 de la V1	Coefficiente de correlación	,878
	Sig. (bilateral)	,000
	N	55

Nota. **La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral). El valor de p (Sig. bilateral) < 0.05, no se rechaza la hipótesis alterna o del investigador: HE3(a)

HE3_(a): Existe un grado de relación significativo entre las redes, terminales y servicios TIC y la formación académica de los cadetes de la especialidad de ingeniera en la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú.

HE3₍₀₎: No existe un grado de relación significativo entre las redes, terminales y servicios TIC y la formación académica de los cadetes de la especialidad de ingeniera en la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú.

Según los resultados de la prueba de correlación de Spearman el p (Sig Bilateral) es de “0,000”, por tanto, no se rechaza la hipótesis del investigador HG(a): Existe correlación significativa entre D3V1 y la V2. Asimismo, el coeficiente ρ (rho) de Spearman fue 0,878; este valor es “positivo” y se encuentra ubicado en el intervalo $0,7 \leq$

$r < 0,9$, lo que develó que el nivel de la correlación, entre las variables, es estadísticamente significativo y de intensidad “Muy Alta”.

5.4. Discusión de los Resultados

Los hallazgos de esta investigación se han comparado con los hallazgos de las investigaciones de los siguientes autores: Cupita y Ortega (2016), Quispitongo y Cuadros (2019), Garcia (2019), Poveda (2019) y Villa (2020).

Los resultados, en torno con el Objetivo general develaron que, la dirección de la correlación entre el liderazgo transformacional y la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la Fuerza Aérea del Perú, fue directa y de intensidad Muy alta. En relación a la hipótesis planteada se tiene el estudio de los siguientes autores, con los que compartimos su punto de vista. Quispitongo y Cuadros (2019), el cual llegó a establecer el siguiente resultado: un gran porcentaje de los cadetes alumnos, señaló que la formación profesional sería mejor si las clases fueran más prácticas que teóricas. Asimismo, señalaron que consideran que algunas asignaturas contribuyen más a la formación profesional, como por ejemplo la asignatura de Liderazgo o Humanidades y también que la formación profesional es influenciada por la infraestructura y el ambiente físico. Esto quiere decir que, para elevar la formación profesional se requiere prestar especial atención a un conjunto de características específicas como: el aprendizaje sistematizado, la formación socio laboral y la capacidad de liderazgo de los docentes, a fin de orientar adecuadamente a los alumnos. Asimismo, el estudio de Poveda (2019), llegó a establecer el siguiente resultado: el liderazgo transformacional permite identificar a personas con características especiales que permitan orientar al talento a realizar mejor su responsabilidad. Asimismo, resulta un elemento de interés para el desarrollo de las capacidades y competencias del estudiante. Esto quiere decir que, el liderazgo transformacional es un elemento clave dentro de las instituciones superiores ya que impulsa y potencia las capacidades de sus estudiantes.

Los resultados, en torno con el Objetivo específica 1 develaron que, la dirección de la correlación entre la motivación inspiracional y la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la Fuerza Aérea del Perú, fue directa y de intensidad Muy alta. En relación a la hipótesis planteada se tiene el estudio de los siguientes autores, con los que compartimos su punto de vista Cupita y Ortega (2016), llegó a establecer el siguiente resultado: la mayoría de los evaluados presenta niveles muy

bajos en el componente intrapersonal e interpersonal. Asimismo, la mayoría de los evaluados presenta niveles muy bajos en el componente adaptabilidad. Y, la mayoría de los evaluados presenta niveles muy bajos en el componente manejo de estrés. Esto quiere decir que la motivación inspiracional es un elemento importante dentro del liderazgo transformacional porque mejora la formación profesional a través de despertar en los alumnos, entusiasmo y optimismo, creando y comunicando expectativas novedad, despertando la curiosidad e interés por la asignación y finalmente por el estudio. Todo ello permite obtener obteniendo seguidores involucrados y comprometidos con una visión compartida.

Los resultados, en torno con el Objetivo específica 2 develaron que, la dirección de la correlación entre la estimulación intelectual y la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la Fuerza Aérea del Perú, fue directa y de intensidad Muy alta. En relación a la hipótesis planteada se tiene el estudio de los siguientes autores, con los que compartimos su punto de vista. Garcia (2019), llegó a establecer el siguiente resultado: los cadetes señalaron que existe un nivel alto de Estimulación Intelectual (41,9%) y a la par también se observó un nivel bueno de formación profesional. Esto quiere decir, que la estimulación intelectual es un factor importante para la formación profesional porque convierte a los seguidores en líderes y a los líderes en agentes morales. Asimismo, permite el aumento de la capacidad para afrontar los problemas y poder resolver de manera rápida y práctica.

Los resultados, en torno con el Objetivo específica 3 develaron que, la dirección de la correlación entre la Consideración individual y la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la Fuerza Aérea del Perú, fue directa y de intensidad Alta. En relación a la hipótesis planteada se tiene el estudio de los siguientes autores, con los que compartimos su punto de vista. Villa (2020), resalta en su estudio lo siguiente: La dimensión transformacional consideración individualizada enfatiza comportamientos de líderes como el desarrollo de empleados, y trata a los empleados como personas. Esto quiere decir, que la consideración individualizada es un factor importante para la formación profesional, porque la persona que lidera empleará la consideración con el fin de transformar la crisis en desafíos para el desarrollo. Ya que la

consideración individual permite que los lideren brinden y acepten la retroalimentación como parte del proceso de aprendizaje. Proporcionando consejo y preparación efectiva.

CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

6.1. Conclusiones

En correspondencia con el Objetivo General, se concluyó que, como el coeficiente ρ (rho) de Spearman fue 0,811 este valor es “positivo” y se encuentra ubicado en el intervalo $0,7 \leq r < 0,9$, lo que develó que el nivel de la correlación, entre las variables, es estadísticamente significativo y de intensidad “Muy Alta”. En esta investigación se determinó que, la variable “liderazgo transformacional” se relaciona de manera significativa y directa (positivamente) con la variable “formación profesional”, para este contexto en específico, cumpliéndose con el objetivo general y dando respuesta a la pregunta de investigación general. Esto se explica porque, el liderazgo transformacional permite que la formación profesional esté orientada, adecuadamente estructurada y con tareas bien definidas. El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo que puede inspirar cambios positivos en las instituciones a través de las relaciones que forman con sus seguidores, a fin de que logren resultados extraordinarios y, en el proceso, desarrollen su propia capacidad de liderazgo.

En correspondencia con el Objetivo Específico 1, se concluyó que, como el coeficiente ρ (rho) de Spearman fue 0,735 este valor es “positivo” y se encuentra ubicado en el intervalo $0,7 \leq r < 0,9$, lo que develó que el nivel de la correlación, entre las variables, es estadísticamente significativo y de intensidad “Muy Alta”. En esta investigación se determinó que, la variable “motivación inspiracional” se relaciona de manera significativa y directa (positivamente) con la variable “formación profesional”, para este contexto en específico, cumpliéndose con el objetivo específico 1 y dando respuesta a la pregunta de investigación específica 1. Esto se explica porque, los líderes transformacionales tienen una visión clara que pueden articular con sus seguidores. Estos líderes también pueden ayudar a los seguidores a experimentar la misma pasión y motivación para cumplir estos objetivos. Este factor psicológico es imprescindible dentro de la formación profesional.

En correspondencia con el Objetivo Específico 2, se concluyó que, como el coeficiente ρ (rho) de Spearman fue 0,647 este valor es “positivo” y se encuentra ubicado en el intervalo $0,5 \leq r < 0,7$, lo que develó que el nivel de la correlación, entre las variables, es estadísticamente significativo y de intensidad “Alta”. En esta investigación se determinó que, la variable “estimulación intelectual” se relaciona de manera significativa

y directa (positivamente) con la variable “formación profesional”, para este contexto en específico, cumpliéndose con el objetivo específico 2 y dando respuesta a la pregunta de investigación específica 2. Esto se explica porque, la estimulación intelectual permite que los líderes transformacionales no solo desafían el statu quo; también fomentan la creatividad entre los seguidores. El líder anima a los seguidores a explorar nuevas formas de hacer las cosas y nuevas oportunidades para aprender.

En correspondencia con el Objetivo Específico 3, se concluyó que, como el coeficiente ρ (rho) de Spearman fue 0,878 este valor es “positivo” y se encuentra ubicado en el intervalo $0,7 \leq r < 0,9$, lo que develó que el nivel de la correlación, entre las variables, es estadísticamente significativo y de intensidad “Muy Alta”. En esta investigación se determinó que, la variable “consideración individual” se relaciona de manera significativa y directa (positivamente) con la variable “formación profesional”, para este contexto en específico, cumpliéndose con el objetivo específico 3 y dando respuesta a la pregunta de investigación específica 3. Esto se explica porque, la consideración individual implica ofrecer apoyo y aliento a los seguidores individuales. Para fomentar relaciones de apoyo, los líderes transformacionales mantienen abiertas las líneas de comunicación para que los seguidores se sientan libres de compartir ideas y para que los líderes puedan ofrecer un reconocimiento directo de las contribuciones únicas de cada seguidor.

Conclusión final, la investigación revela una fuerte correlación entre el liderazgo transformacional y la formación profesional, destacando cómo este estilo de liderazgo contribuye positivamente al desarrollo profesional. Se encontró que aspectos clave del liderazgo transformacional, como la motivación inspiracional, la consideración individual y la estimulación intelectual, están significativamente asociados con la formación profesional. Esto sugiere que una visión clara, apoyo personalizado y fomento de la creatividad son vitales en el desarrollo profesional. En esencia, el estudio subraya el papel fundamental del liderazgo transformacional en inspirar, motivar y apoyar el crecimiento profesional de los individuos.

6.2. Recomendaciones y sugerencias

Primero, se sugiere que las organizaciones y líderes adopten el liderazgo transformacional como una estrategia efectiva para mejorar la formación profesional de su personal. Esto implica fomentar un ambiente donde la formación esté orientada, bien estructurada y con tareas claras, lo que puede inspirar cambios positivos y el desarrollo

de habilidades de liderazgo en los individuos.

Segundo, se recomienda que los líderes transformacionales se enfoquen en comunicar una visión clara y motivar a sus seguidores. Esta motivación inspiracional puede desencadenar una mayor implicación en la formación profesional y promover la pasión por alcanzar objetivos. Es esencial reconocer que el factor psicológico desempeña un papel crucial en la formación profesional.

Tercero, se aconseja que los líderes transformacionales promuevan la estimulación intelectual entre sus seguidores. Esto significa fomentar la creatividad, el cuestionamiento del statu quo y la exploración de nuevas formas de aprender y trabajar. Este enfoque puede enriquecer la formación profesional y contribuir al desarrollo de habilidades innovadoras.

Cuarto, se recomienda que los líderes transformacionales presten atención a la consideración individual hacia sus seguidores. Ofrecer apoyo, aliento y reconocimiento personalizado puede fortalecer las relaciones y crear un ambiente propicio para compartir ideas y contribuciones únicas. Esto, a su vez, puede mejorar significativamente la formación profesional y el compromiso de los individuos.

Finalmente, se sugiere que la FAP incorpore un enfoque de liderazgo transformacional en su sistema de formación de cadetes. Esto implica seleccionar y capacitar a líderes que puedan inspirar cambios positivos, comunicar una visión clara y motivar a los cadetes. Además, se debe fomentar un ambiente que promueva la estimulación intelectual, la creatividad y la consideración individual hacia los cadetes. Esta estrategia no solo mejorará la formación profesional de los cadetes, sino que también contribuirá al desarrollo de futuros líderes excepcionales en la FAP.

CAPÍTULO VII. ÉTICA

7.1. Registro de títulos de tesis y variables.

La información se encuentra en el Anexo 8.

7.2. Registro de privacidad intelectual.

La información se encuentra en el Anexo 7.

7.3. Registro de instrumento de recolección de datos.

La información se encuentra en el Anexo 9.

7.4. Registro de autorización de población piloto.

La información se encuentra en el numeral 5.1.2 y 5.1.3 y Anexo 4

7.5. Registro de autorización de instrumento a población muestra

La información se encuentra en el Anexo 10

REFERENCIAS

- Ace Red de conocimientos electorales. (08 de 08 de 2015). *Estrategias educativas*.
Obtenido de Ace Web site: <https://aceproject.org/main/espanol/ve/vec01.htm>
- Aguerrondo, I. (1993). *La calidad de la educación: ejes para su definición y evaluación*.
Pontificia Universidad Católica Argentina. Obtenido de
[https://www.academia.edu/20668967/La_calidad_de_la_educaci%C3%B3n_ejes
_para_su_definici%C3%B3n_y_evaluaci%C3%B3n](https://www.academia.edu/20668967/La_calidad_de_la_educaci%C3%B3n_ejes_para_su_definici%C3%B3n_y_evaluaci%C3%B3n)
- Alfaro, M. (2015). *Formación militar en la Escuela Militar de Chorrillos y el desempeño profesional de los oficiales egresados promoción 2014*. Lima: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Obtenido de
<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/947/TM%20CE-Du%20D69%202015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, E., & Escamilla, J. (29 de 06 de 2020). *¿Cómo perciben los docentes la preparación digital de la Educación Superior en América Latina?* Obtenido de Observatorio Tec: <https://observatorio.tec.mx/edu-news/encuesta-preparacion-digital-docentes-universitarios-america-latina>
- Asociación Regional de Universidades Populares de Extremadura. (2003). *Metodología de la alfabetización tecnológica - Manual*. Badajoz: Olea.
- Atom. (s.f.). *Clasificación de Tics*. Obtenido de Blog: <http://informacion-comunicacion3.blogspot.com/p/clasificacion-de-las-tics.html>
- Baller, Dutta, & Lanvin. (2016). *Informe global sobre tecnología de la información 2016: innovando en la economía digital*. Foro Económico Mundial.
- Barragán, H. (2018). *Coaching y liderazgo en el ámbito de la Fuerza Aérea del Perú*. Lima: Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú. Obtenido de
<http://repositorio.fap.mil.pe/bitstream/handle/fap/45/Trabajo%20de%20Suficiencia%20Profesional.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Brookshear, J. (02 de 12 de 2020). *Sistema operativo*. Obtenido de Web site:
<https://www.todamateria.com/sistema->

- CommScope. (11 de 10 de 2017). *El papel de las TI en la educación*. Obtenido de Web Virtual Pro - Procesos industriales: <https://www.virtualpro.co/noticias/el-papel-de-las-ti-en-la-educacion>
- Consejería de Educación, Universidades, Cultura y Deportes - Gobierno de Canarias. (31 de 03 de 2021). *¿Qué es la Formación Profesional?* Obtenido de Web site: https://www.gobiernodecanarias.org/educacion/web/formacion_profesional/informacion/que-es-la-formacion-profesional/
- Córdova, D. (2013). *Análisis de las estrategias de enseñanza incidencia en la adquisición de las competencias que adquieren los estudiantes del curso avanzado en la Academia de Guerra del Ejército año lectivo 2012-2013*. Sangolqui: Universidad de las Fuerzas Armadas.
- Cuenca, R. (14 de 03 de 2021). *Contenidos formativos: Tipología, normas de redacción y secuenciación*. Obtenido de Blog - Docencia de la F.P. para el empleo: <https://certificadodocencia.blogspot.com/2019/03/programacion-didactica-parte-3.html>
- Cupita, L., & Ortega, A. (2016). *Inteligencia emocional y liderazgo en oficiales de armas con mando de tropa de la tercera división militar del Ejército, guarnición Arequipa*. Universidad Nacional San Agustín. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3511/Pscuralz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Dropbox. (s.f). *¿Qué es la digitalización?* Obtenido de Website: <https://www.dropbox.com/es/business/resources/what-is-digitization>
- Drucker, P. (2005). Reseña de "La sociedad poscapitalista". (O. Viloría Rendón, Ed.) *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, 324-330.
- EducarChile. (19 de 04 de 2019). *Fomentar el pensamiento crítico*. Obtenido de Portal web de educación - Chile: <https://www.educarchile.cl/fomentando-el-pensamiento-critico>
- Eduroute. (s.f.). *Impact of Information Technology on Education*. Obtenido de Web: http://www.eduroute.info/Impact_of_Information_Technology_on_Education.aspx

- Entwistle, N. (2012). Approaches to Learning and Studying. *Encyclopedia of the Sciences of Learning*, 14-221. doi:https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1428-6_65
- Esan. (05 de 08 de 2016). *¿Qué es la estadística descriptiva?* Obtenido de U.Esan - Web site: <https://www.esan.edu.pe/apuntes-empresariales/2016/10/que-es-la-estadistica-descriptiva/>
- Espinoza Guerrero, R. (2010). Recuperado el 25 de junio de 2018, de INTERDISCIPLINARIEDAD, AUTOEDUCACIÓN Y MANAGEMENT.
- Espinoza Guerrero, R. (9 de diciembre de 2020). *Siglo XXI y neoliderazgo social: Capítulos III y IV*. Recuperado el 25 de junio de 2018, de mnip: <https://www.mnip.pe/siglo-xxi-y-neoliderazgo-social-capitulos-iii-y-iv/>
- Espinoza Guerrero, R. P. (2014). “*Competencias de la comunidad educativa frente a la metamorfosis global de la sociedad contemporánea y la revolución del management del siglo XXI en el Instituto Superior Técnico de Administración Bancaria CEPEBAN sede Lince – Lima, promoción 2014*”. Lima: UNE Enrique Guzmány Valle.
- Espinoza, R. (2011). *El currículo transformativo – transdisciplinar (TT). Obsolescencia Educativa*. Lima, Perú: Área de investigación & Desarrollo - CEPEBAN.
- Espinoza, R., Drucker, P., Nakauchi, I., & Hamel, G. (2014). *Sobre el desafío planteado por el Banco Mundial*. A&D CEPEBAN.
- Farnsworth, D., Clark, J., Hall, J., Shannon, J., Wysocki, A., & Kepner, K. (2019). *Transformational Leadership: The Transformation of Managers and Associates*. Obtenido de University of Florida Web site: <https://edis.ifas.ufl.edu/pdf/HR/HR02000.pdf>
- Fedena. (26 de 11 de 2015). *The Use Of Information Technology in Education*. Obtenido de Web: <https://fedena.com/blog/2015/11/the-uses-of-information-technology-in-education.html#:~:text=Using%20information%20technology%20in%20education,learning%20never%20has%20to%20stop.>
- Flores Vilca, W., & Morales Torres, W. (2018). *Liderazgo transformacional y el desarrollo organizacional en los colaboradores de la asociación mutualista de*

- técnicos y suboficiales de la fuerza aérea del Perú Barranco - 2018*. Lima: Universidad Autónoma del Perú. Obtenido de <http://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/AUTONOMA/643>
- Food and Agriculture Organization of the United Nations. (05 de 02 de 2021). *Information and Communication Technologies (ICT)*. Obtenido de FAO Web site: <http://aims.fao.org/information-and-communication-technologies-ict>
- Garcia, G. (2019). *Liderazgo transformacional en el personal militar perteneciente a una unidad de infantería del Ejército del Perú*. Universidad Inca Garcilazo de la Vega. Obtenido de http://168.121.45.184/bitstream/handle/20.500.11818/4316/TRABSUFICIENCIA_GARCIA_GREGORY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gianareas, J. (2020). *Significado de Pensamiento lógico*. Obtenido de Platzi - Web site: <https://platzi.com/tutoriales/1444-pensamiento-logico/4927-significado-de-pensamiento-logico/>
- González, D., Olarte, F., & Corredor, J. (2017). La alfabetización tecnológica: de la informática al desarrollo de competencias tecnológicas. *Estud. pedagóg.*, 190-212. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052017000100012
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista, L. (2015). *¿Qué características posee el enfoque cuantitativo de investigación?* (4ta ed.). Mexico: McGraw-Hill. Obtenido de https://investigar1.files.wordpress.com/2010/05/1033525612-mtis_sampieri_unidad_1-1.pdf
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ta Edición ed.). Mexico: MCGrawhill. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Hobson, M. (15 de julio de 2016). *Carta al Banco Mundial. Las dinámicas de la empleabilidad y el desarrollo*. Obtenido de Promover una agenda de las habilidades del siglo XXI que necesitan los jóvenes de hoy:

https://blogs.worldbank.org/es/voices/promover-una-agenda-de-las-habilidades-del-siglo-xxi-que-necesitan-los-jovenes-de-hoy?cid=EXT_FBWBES_D_EXT

Infomed - Centro Nacional de Información de Ciencias Médicas. (19 de 03 de 2021).

¿*Qué son las TIC?* Obtenido de Portal web: <http://www.bmns.sld.cu/que-son-las-tic>

Justo, J. (08 de 09 de 2020). *E-Administración*. Obtenido de Revista transformación digital: <https://www.revistatransformaciondigital.com/actividad/e-administracion/>

Khizhnaya, A., Kutepov, M., Gladkova, M., Gladkov, A., & Dvornikova, E. (2016). Information Technologies in the System of Military Engineer Training of Cadets. *International Journal of Enviromental & Science Education*, 26(13), 6238-6245. Obtenido de <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1115540.pdf>

Leon, F. (06 de 06 de 2012). *Contenidos procedimentales*. Obtenido de Slideshare: <https://es.slideshare.net/leonfdiaz/contenidos-procedimentales-13229831>

Macc. (s.f.). *What is a Self Assessment?* Obtenido de Myaccountingcourse Web site: <https://www.myaccountingcourse.com/accounting-dictionary/self-assessment>

Maita, J. (16 de 03 de 2016). *Enfoque cuantitativo*. Obtenido de SlideShare: <https://es.slideshare.net/JosMaita/enfoque-cuantitativo-59914564>

Mamani, N. (2017). *Liderazgo transformacional del jefe de práctica y del estudiante bajo la percepción del estudiante, Facultad de Enfermería, Universidad Nacional del Altiplano Puno 2016*. Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de http://tesis.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/3475/Mamani_Quispe_Norma_%20Gloria.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mancha, E., & Guevara, E. (2018). *Uso de las tecnologías de la información y comunicación (TIC) y el rendimiento académico de los cadetes de infantería de la escuela militar de Chorrillos “coronel Francisco Bolognesi” 2017- 2018*. Lima: Escuela militar de Chorrillos “coronel Francisco Bolognesi”.

Martínez, A. (14 de 02 de 2021). *Definición de Valores*. Obtenido de Web site: <https://conceptodefinicion.de/valores/>

- Mejia, T. (12 de 12 de 2019). *Investigación correlacional: características, tipos y ejemplos*. Obtenido de Lifeder: <https://www.lifeder.com/investigacion-correlacional/>
- Melgarejo, J. (15 de 03 de 2021). *Brecha digital en el Perú: ¿Cómo vamos y qué nos falta para acortarla?* Obtenido de El Comercio: <https://elcomercio.pe/tecnologia/tecnologia/brecha-digital-en-el-peru-como-vamos-y-que-nos-falta-para-acortarla-educacion-alfabetizacion-digital-pandemia-que-hacer-futuro-noticia/?ref=ecr>
- Melo, M. (2018). *La integración de las TIC como vía para optimizar el proceso enseñanza-aprendizaje en la educación superior en Colombia*. San Vicente de Raspeig: Universidad de Alicante. Obtenido de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/80508/1/tesis_myriam_melo_hernandez.pdf
- Micro focus. (09 de 09 de 2021). *What is Data Security?* Obtenido de Web site: <https://www.microfocus.com/en-us/what-is/data-security>
- Montero, S. (2017). *Identificación de los estilos de liderazgo del equipo directivo del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público de las Fuerzas Armadas (IESTPFFAA)*. Universidad de Piura. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2893/MAE_EDUC_342.pdf
- Morillo, R. (14 de 07 de 2016). *Visión compartida en instituciones de educación universitaria*. Obtenido de Revista Vinculado Web site: <https://vinculando.org/educacion/vision-compartida-en-instituciones-educacion-universitaria.html#:~:text=La%20visi%C3%B3n%20compartida%20de%20una,y%20comprometidos%20con%20la%20misma.>
- Muga, L. (15 de 03 de 2021). *La simbiosis perfecta: excelencia académica y nuevas tecnologías*. Obtenido de Nuevecuatrouno: <https://nuevecuatrouno.com/2021/03/15/la-simbiosis-perfecta-excelencia-academica-y-nuevas-tecnologias/>
- Muñoz, Y. (2018). *Investigación no experimental*. Versalles: Intep. Obtenido de https://www.intep.edu.co/Es/Usuarios/Institucional/CIPS/2018_1/Documentos/INVESTIGACION_NO_EXPERIMENTAL.pdf

- Murata Manufacturing. (s.f). *Wireless Connectivity Platforms*. Obtenido de Murata Manufacturing Co. Web site: <https://wireless.murata.com/products/wireless-connectivity-platforms.html>
- Northwest Missouri State University. (08 de 07 de 2018). *Why Innovation Absolutely Matters in Education*. Obtenido de Nortwest Web site: <https://online.nwmissouri.edu/articles/education/innovation-matters-in-education.aspx>
- Omni Sci. (2021). *Data Network Definition*. Obtenido de Web site: <https://www.omnisci.com/technical-glossary/data-network>
- Ortega, M. (2009). Dimensión formativa de la alfabetización tecnológica. *Teoría de la Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*, 129-152.
- Pérez, J., & Gardey, A. (2013). *Definición de wikis*. Obtenido de Definicion - Web site: <https://definicion.de/wiki/>
- Pérez, K., & Sanchez, N. (2016). *Modelo directriz para la gestión de Tecnologías de la información en la oficina general de estudios - UNASAM, basado en el marco de referencia COBIT 5*. Huaraz: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Obtenido de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/1645/T033_43888770_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Poveda, D. (2019). *Efectos del liderazgo transformacional en el desempeño laboral de los oficiales en el Ejército Nacional de Colombia*. Bogotá D.C., Colombia: Universidad Militar Nueva Granada. Obtenido de https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/35814/PovedaOrtegaSergioDaniel2019_Formato.pdf?sequence=1
- Pratt, M. (15 de 07 de 2019). *ICT (information and communications technology, or technologies)*. Obtenido de TechTarget: <https://searchcio.techtarget.com/definition/ICT-information-and-communications-technology-or-technologies>
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2008). *Diagnóstico de Capacidades*. Nueva York: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

- Quispitongo, C., & Cuadros, H. (2019). *Formación profesional de los cadetes de tercer año de artillería de la escuela militar de chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” - 2019*. Escuela Militar de Chorrillo. Obtenido de <http://repositorio.escuelamilitar.edu.pe/bitstream/handle/EMCH/383/ART%20CUADROS%20-%20ART%20QUISPITONGO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- RedUser. (15 de 02 de 2013). *Internet*. Obtenido de Web site: <http://www.redusers.com/noticias/que-es-una-red-informatica/>
- Rodríguez, D. (17 de 09 de 2020). *Investigación básica: características, definición, ejemplos*. Obtenido de Liferder: <https://www.liferder.com/investigacion-basica/>
- Rodríguez, E., & Pedraja, L. (2017). Relación entre el liderazgo transformacional y el clima orientado al servicio de los estudiantes: evidencia exploratoria desde Chile. *Asociación Interciencia*, 42(10), 633-640. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/339/33953313002.pdf>
- Rodríguez, S. (07 de 05 de 2018). *La infraestructura tecnológica*. Obtenido de Ceupe: <https://www.ceupe.com/blog/infraestructura-tecnologica.html>
- Rodríguez, S. (17 de 03 de 2021). *¿Qué son las tecnologías de la información?* Obtenido de CEUPE: <https://www.ceupe.com/blog/que-son-las-tecnologias-de-la-informacion.html>
- Sánchez Albarrán, A., & Escamilla Gallardo, A. (2015). *Correlación de Pearson* .
- Sánchez, L., Reyes, A., Ortiz, D., & Olarte, F. (2017). El rol de la infraestructura tecnológica en relación con la brecha digital y la alfabetización digital en 100 instituciones educativas de Colombia. *Calidad de la Educación*(47), 112-144. Obtenido de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/caledu/n47/0718-4565-caledu-47-00112.pdf>
- Schank, R. (2007). *De la enseñanza-aprendizaje al auto-aprendizaje* .
- Sierra, Y. (S.f). *Análisis de datos estadísticos en Excel: Técnicas, Etapas e Importancia*. Obtenido de Web site: <https://blog.mdcloud.es/analisis-de-datos-estadisticos-que-es-y-como-aplicarlo-sin-esfuerzo/>
- Spacey, J. (18 de 05 de 2018). *14 example of technology infrastructure*. Obtenido de Simplicable Web site: <https://simplicable.com/new/technology->

- Vázquez Alatorre, A. (2013). Interdependencia entre el Liderazgo Transformacional, Cultura Organizacional y Cambio Educativo: una Reflexión . *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 73-91. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/551/55125665006.pdf>
- Verizon. (2021). *Banda ancha*. Obtenido de Web site: <https://espanol.verizon.com/info/definitions/broadband/>
- Vicente, R. (s.f.). *Formación profesional*. Obtenido de Wolters Kluwer Web site: https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMjc1MLtbLUouLM_DxbIwMDCwNzA7BAZlqIS35ySGVBqm1aYk5xKgDEvXDpNQAAAA==WKE
- Villa, A. (2020). Liderazgo resiliente pertinente para una sociedad cambiante. *Foro Educación*, 34, 77-103.
- Yarleque, J. (2018). *El liderazgo transformacional y su relación con el desempeño docente en la Institución educativa 20321 santa rosa nivel primaria del distrito de Huacho 2018*. Lima: Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/2586/YARLEQUE%20WONG%20JUANA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Zeballos, J. (2018). *Fundamentos de la tecnología de la información*. Arequipa: Universidad Autónoma San Francisco. Obtenido de <http://repositorio.uasf.edu.pe/xmlui/handle/UASF/132>

ANEXOS

- Anexo 1. Matriz de consistencia
- Anexo 2. Matriz del Instrumentos
- Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos
- Anexo 4. Resultados de validación de instrumento
- Anexo 5. Fichas de validación de expertos (escaneadas)
- Anexo 6. Base de datos de ambas variables.
- Anexo 7. Registro de Privacidad Intelectual

Anexo 1. Matriz de consistencia

Tabla 23

Matriz de consistencia

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
¿En qué medida el liderazgo transformacional influye en la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la Fuerza Aérea del Perú 2021?	Determinar el grado de influencia entre el liderazgo transformacional y la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la Fuerza Aérea del Perú.	Existe influencia significativa entre el liderazgo transformacional y la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la fuerza aérea del Perú.	<u>Variable 1:</u> Competencias Gerenciales <u>Dimensión 1:</u> Motivación inspiracional <u>Indicadores:</u> Visión compartida Aprendizaje proactivo. <u>Dimensión 2:</u> Estimulación intelectual	El enfoque: cuantitativo, El tipo: básica. El alcance: correlacional El corte: transversal El diseño: “no experimental”	Población: todos los cadetes de la Escuela de Oficiales de Fuerza Aérea del Perú, siendo un total de 70 entre varones y mujeres entre las edades de 18 a 22 años y los docentes que imparten sesiones de aprendizaje en los institutos armados. Muestra: 70 casos de estudio, 60 cadetes y 10	La técnica será la observación y los instrumentos son: 02 cuestionarios tipo encuesta con escala de Likert para medir cada variable
PROBLEMA ESPECÍFICO	OBJETIVO ESPECÍFICO	HIPÓTESIS ESPECÍFICA	<u>Indicadores:</u> Innovación Resolución creativa de problemas (CPS) <u>Dimensión 3:</u> Consideración individual <u>Indicadores:</u> Diagnóstico de capacidades Retroalimentación			
¿En qué medida la motivación inspiracional influye en la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la fuerza aérea del Perú?	Determinar el grado de influencia entre la motivación inspiracional y la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la fuerza aérea del Perú.	Existe influencia significativa entre la motivación inspiracional con la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la fuerza aérea del Perú.				

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
¿En qué medida la estimulación intelectual influye en la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la fuerza aérea del Perú?	Determinar el grado de influencia entre la estimulación intelectual y la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la fuerza aérea del Perú.	Existe influencia significativa entre la estimulación intelectual con la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la fuerza aérea del Perú.	<u>Variable2:</u> Gestión de proyectos de inversión pública <u>Dimensión 1:</u> Contenidos conceptuales <u>Indicadores:</u> Pensamiento crítico Pensamiento lógico		docentes, que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión. (Hayes, 1999).	
¿En qué medida la consideración individual influye en la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la fuerza aérea del Perú?	Determinar el grado de influencia entre la consideración individual y la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la fuerza aérea del Perú.	Existe influencia significativa entre la consideración individual con la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la fuerza aérea del Perú	<u>Dimensión 2:</u> Contenidos Procedimentales <u>Indicadores:</u> Generales Algorítmicos Heurísticos <u>Dimensión 3:</u> Contenidos actitudinales <u>Indicadores:</u> Valores institucionales			

Nota. Elaboración propia.

Anexo 2. Matriz del Instrumentos

Tabla 24

Matriz del instrumento que mide la variable 1

Variable 1: Competencias Gerenciales		
Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Motivación inspiracional	Visión compartida	1. ¿El liderazgo ejercido en la EOFAP logra que la visión institucional se convierta en la visión personal compartida de todos los cadetes?
	Aprendizaje proactivo	2. ¿Los cadetes menos antiguos ven en sus cadetes de año superior como ejemplos de proactividad y como paradigma? 3. ¿El liderazgo ejercido en el batallón de cadetes estimula la proactividad de los cadetes menos antiguos formándolos integralmente como profesionales?
Estimulación intelectual	Innovación	4. ¿La innovación es promovida activamente en el batallón de cadetes para la instrucción castrense?
	Resolución creativa de problemas (CPS)	5. ¿Los cadetes dan soluciones a los problemas que se les presentan generando nuevas ideas? 6. ¿Los cadetes desafían resolver problemas buscando alcanzar sus objetivos propuestos?
Consideración individual	Diagnóstico de capacidades	7. ¿El liderazgo se caracteriza por la originalidad de sus ideas y por la realización súbita y completa del profesionalismo castrense? 8. ¿El liderazgo ejercido por los cadetes tiene una gran habilidad que fomenta la interacción entre subordinados para la retroalimentación productiva y la evaluación de resultados al término de la instrucción militar?
	Retroalimentación	9. ¿El liderazgo ejercido dentro del batallón de cadetes fomenta la comunicación constante y libertad para la toma de decisiones por retroalimentación de los resultados?

Tabla 25*Matriz del instrumento que mide la variable 2*

Variable 2: Gestión de proyectos de inversión pública		
Dimensiones	Indicadores	Preguntas
Contenidos conceptuales	Pensamiento crítico Pensamiento lógico	10. ¿Los cadetes utilizan el pensamiento crítico al momento de asumir riesgos y desafíos para lograr sus objetivos?
		11. ¿El pensamiento lógico de los cadetes se pone de manifiesto con respecto a los cadetes de 4to año que delegan autoridad a los cadetes de 3er año?
		12. ¿El liderazgo ejercido en el batallón de cadetes fomenta la comunicación eficaz y la interrelación entre cadetes de distintos años?
Contenidos procedimentales	Generales	13. ¿El liderazgo ejercido en la EOFAP inspira a los cadetes que sean responsable en trabajos o talleres en las diferentes asignaturas?
	Algorítmicos	14. ¿El liderazgo ejercido en la EOFAP fomenta que el cadete de cumplimiento a las normas y tenga confianza en el procedimiento y/o reglas que la institución impone?
	Heurísticos	15. ¿El liderazgo ejercido en la EOFAP fomenta la capacidad que tiene el cadete para crear estrategias que le ayuden a la resolución de un problema?
Contenidos actitudinales	Valores institucionales	16. ¿El liderazgo ejercido en la EOFAP fomenta una formación integral en principios y valores morales?
		17. ¿El liderazgo ejercido en la EOFAP fomenta una formación cívico-patriótico y espirituales que desarrolle un espíritu aeronáutico?
		18. ¿El liderazgo ejercido en la EOFAP fomenta la excelencia profesional del cadete fortaleciendo la voluntad de mejoramiento e innovación continua y con valores?

Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

"Cuestionario tipo encuesta con escala de Likert para medir la variable: Liderazgo transformacional, y la variable: Formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú"

PRESENTACIÓN: estimado colega, para el presente estudio se le brindará un cuestionario para determinar el grado de influencia entre el liderazgo transformacional y la formación profesional de los cadetes de 4^{to} y 3^{er} año en la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú. Le recordamos que su participación es totalmente anónima, por lo que le pedimos se tome solo unos minutos en responder las preguntas. Si tuviera alguna pregunta que no le queda clara no dude en consultarlo con el encuestador.

Nombre:				
Sexo:	Masculino (<input type="checkbox"/>) Femenino (<input type="checkbox"/>)			
Especialidad:		Institución:		

Apéndice A. Cuestionario de recogida de datos de la variable "1".

Nº	Preguntas	Valoración				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Liderazgo transformacional						
P1	¿El liderazgo ejercido en la EOFAP logra que la visión institucional se convierta en la visión personal compartida de todos los cadetes?					
P2	¿Los cadetes menos antiguos ven en sus cadetes de año superior como ejemplos de proactividad y como paradigma?					
P3	¿El liderazgo ejercido en el batallón de cadetes estimula la proactividad de los cadetes menos antiguos formándolos integralmente como profesionales?					
P4	¿La innovación es promovida activamente en el batallón de cadetes para la instrucción castrense?					

Nº	Preguntas	Valoración				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Liderazgo transformacional						
P5	¿Los cadetes dan soluciones a los problemas que se les presentan generando nuevas ideas?					
P6	¿Los cadetes desafían resolver problemas buscando alcanzar sus objetivos propuestos?					
P7	¿El liderazgo se caracteriza por la originalidad de sus ideas y por la realización súbita y completa del profesionalismo castrense?					
P8	¿El liderazgo ejercido por los cadetes tiene una gran habilidad que fomenta la interacción entre subordinados para la retroalimentación productiva y la evaluación de resultados al término de la instrucción militar?					
P9	¿El liderazgo ejercido dentro del batallón de cadetes fomenta la comunicación constante y libertad para la toma de decisiones por retroalimentación de los resultados?					

Nota. V1: Adaptado en base a Morillo (2016), Tulgan (2016); Campos (2018); Northwest Missouri State University (2018); Yarleque (2018); y Coelho (2019).

Apéndice B. Cuestionario de recogida de datos de la variable “2”.

Nº	Preguntas	Valoración				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Formación profesional						
P10	¿Los cadetes utilizan el pensamiento crítico al momento de asumir riesgos y desafíos para lograr sus objetivos?					

Nº	Preguntas	Valoración				
		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Formación profesional						
P11	¿El pensamiento lógico de los cadetes se pone de manifiesto con respecto a los cadetes de 4to año que delegan autoridad a los cadetes de 3er año?					
P12	¿El liderazgo ejercido en el batallón de cadetes fomenta la comunicación eficaz y la interrelación entre cadetes de distintos años?					
P13	¿El liderazgo ejercido en la EOFAP inspira a los cadetes que sean responsable en trabajos o talleres en las diferentes asignaturas?					
P14	¿El liderazgo ejercido en la EOFAP fomenta que el cadete de cumplimiento a las normas y tenga confianza en el procedimiento y/o reglas que la institución impone?					
P15	¿El liderazgo ejercido en la EOFAP fomenta la capacidad que tiene el cadete para crear estrategias que le ayuden a la resolución de un problema?					
P16	¿El liderazgo ejercido en la EOFAP fomenta una formación integral en principios y valores morales?					
P17	¿El liderazgo ejercido en la EOFAP fomenta una formación cívico-patriótico y espirituales que desarrolle un espíritu aeronáutico?					
P18	¿El liderazgo ejercido en la EOFAP fomenta la excelencia profesional del cadete fortaleciendo la voluntad de mejoramiento e innovación continua y con valores?					

Nota. V2: Adaptado en base a base Gianareas (2020), Cuenca (2021), Travi, s.f ; León (2012), Martínez (2021).

Anexo 4. Resultados de validación de instrumento

Apéndice A. Confiabilidad del instrumento que mide la variable 1: V1: Liderazgo transformacional

Tabla 26

Estadísticos total-elemento – Var. 1

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿El liderazgo ejercido en la EOFAP logra que la visión institucional se convierta en la visión personal compartida de todos los cadetes?	30,69	37,422	,684	,908
¿Los cadetes menos antiguos ven en sus cadetes de año superior como ejemplos de proactividad y como paradigma?	30,88	38,346	,591	,914
¿El liderazgo ejercido en el batallón de cadetes estimula la proactividad de los cadetes menos antiguos formándolos integralmente como profesionales?	31,00	38,160	,581	,915
¿La innovación es promovida activamente en el batallón de cadetes para la instrucción castrense?	30,77	37,865	,680	,908
¿Los cadetes dan soluciones a los problemas que se les presentan generando nuevas ideas?	30,85	36,455	,783	,901
¿Los cadetes desafían resolver problemas buscando alcanzar sus objetivos propuestos?	31,00	34,400	,788	,900

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿El liderazgo se caracteriza por la originalidad de sus ideas y por la realización súbita y completa del profesionalismo castrense?	31,00	37,440	,680	,908
¿El liderazgo ejercido por los cadetes tiene una gran habilidad que fomenta la interacción entre subordinados para la retroalimentación productiva y la evaluación de resultados al término de la instrucción militar?	30,54	36,338	,808	,899
¿El liderazgo ejercido dentro del batallón de cadetes fomenta la comunicación constante y libertad para la toma de decisiones por retroalimentación de los resultados?	31,12	36,746	,765	,902

Apéndice B. Confiabilidad del instrumento que mide la variable 2: “V2: Formación profesional

Tabla 27

Estadísticos total-elemento – Var. 2

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿Los cadetes utilizan el pensamiento crítico al momento de asumir riesgos y desafíos para lograr sus objetivos?	31,27	30,925	,670	,884
¿El pensamiento lógico de los cadetes se pone de manifiesto con respecto a los cadetes de 4to año que delegan autoridad a los cadetes de 3er año?	31,12	32,426	,606	,889

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento- total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿El liderazgo ejercido en el batallón de cadetes fomenta la comunicación eficaz y la interrelación entre cadetes de distintos años?	31,27	31,725	,661	,885
¿El liderazgo ejercido en la EOFAP inspira a los cadetes que sean responsable en trabajos o talleres en las diferentes asignaturas?	31,04	30,438	,704	,882
¿El liderazgo ejercido en la EOFAP fomenta que el cadete de cumplimiento a las normas y tenga confianza en el procedimiento y/o reglas que la institución impone?	31,38	31,046	,666	,885
¿El liderazgo ejercido en la EOFAP fomenta la capacidad que tiene el cadete para crear estrategias que le ayuden a la resolución de un problema?	31,12	30,506	,776	,876
¿El liderazgo ejercido en la EOFAP fomenta una formación integral en principios y valores morales?	31,23	32,105	,561	,893
¿El liderazgo ejercido en la EOFAP fomenta una formación cívico-patriótico y espirituales que desarrolle un espíritu aeronáutico?	31,08	31,914	,641	,887
¿El liderazgo ejercido en la EOFAP fomenta la excelencia profesional del cadete fortaleciendo la voluntad de mejoramiento e innovación continua y con valores?	31,12	31,226	,658	,885

Anexo 5. Fichas de validación de expertos (escaneadas)

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE V1: LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Nº	DIMENSIONES	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	MOTIVACION INSPIRACIONAL							
1	¿El liderazgo ejercido en la EOFAP logra que la visión institucional se convierta en la visión personal compartida de todos los cadetes?	√		√		√		
2	¿Los cadetes menos antiguos ven en sus cadetes de año superior como ejemplos de proactividad y como paradigma?	√		√		√		
3	¿El liderazgo ejercido en el batallón de cadetes estimula la proactividad de los cadetes menos antiguos formándolos integralmente como profesionales?	√		√		√		
	ESTIMULACION INTELECTUAL	√		√		√		
4	¿La innovación es promovida activamente en el batallón de cadetes para la instrucción castrense?	√		√		√		
5	¿Los cadetes dan soluciones a los problemas que se les presentan generando nuevas ideas?	√		√		√		
6	¿Los cadetes desafían resolver problemas buscando alcanzar sus objetivos propuestos?	√		√		√		
	CONSIDERACION INDIVIDUAL	√		√		√		
7	¿El liderazgo se caracteriza por la originalidad de sus ideas y por la realización súbita y completa del profesionalismo castrense?	√		√		√		
8	¿El liderazgo ejercido por los cadetes tiene una gran habilidad que fomenta la interacción entre subordinados para la retroalimentación productiva y la evaluación de resultados al término de la instrucción militar?	√		√		√		
9	¿El liderazgo ejercido dentro del batallón de cadetes fomenta la comunicación constante y libertad para la toma de decisiones por retroalimentación de los resultados?	√		√		√		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: CALLUPE ASTUHUAMAN Josué

DNI: 06139639

Especialidad del validador: Mg en Docencia y Gestión Educativa

Surco 17 de agosto del 2021



Firma del experto validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE V2: FORMACION PROFESIONAL

N°	DIMENSIONES	Pertinencia ^{a1}		Relevancia ^{a2}		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CONTENIDOS CONCEPTUALES							
1	¿Los cadetes utilizan el pensamiento crítico al momento de asumir riesgos y desafíos para lograr sus objetivos?	√		√		√	√	
2	¿El pensamiento lógico de los cadetes se pone de manifiesto con respecto a los cadetes de 4to año que delegan autoridad a los cadetes de 3er año?	√		√		√	√	
3	¿El liderazgo ejercido en el batallón de cadetes fomenta la comunicación eficaz y la interrelación entre cadetes de distintos años?	√		√		√	√	
	CONTENIDOS PROCEDIMENTALES	√		√		√	√	
4	¿El liderazgo ejercido en la EOFAP inspira a los cadetes que sean responsable en trabajos o talleres en las diferentes asignaturas?	√		√		√	√	
5	¿El liderazgo ejercido en la EOFAP fomenta que el cadete de cumplimiento a las normas y tenga confianza en el procedimiento y/o reglas que la institución impone?	√		√		√	√	
6	¿El liderazgo ejercido en la EOFAP fomenta la capacidad que tiene el cadete para crear estrategias que le ayuden a la resolución de un problema?	√		√		√	√	
	CONTENIDOS ACTITUDINALES	√		√		√	√	
7	¿El liderazgo ejercido en la EOFAP fomenta una formación integral en principios y valores morales?	√		√		√	√	
8	¿El liderazgo ejercido en la EOFAP fomenta una formación cívico-patriótico y espirituales que desarrolle un espíritu aeronáutico?	√		√		√	√	
9	¿El liderazgo ejercido en la EOFAP fomenta la excelencia profesional del cadete fortaleciendo la voluntad de mejoramiento e innovación continua y con valores?	√		√		√	√	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiente


Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/Mg: CALLUPE ASTUHUAMAN Josué

DNI: 06139639

Especialidad del validador: Mg en Docencia y Gestión Educativa

Surco 17 de agosto del 2021



Firma del experto validador

Anexo 6. Base de datos de ambas variables.

Tabla 28

Tabulación de la prueba piloto

Nombre	VI: Liderazgo transformacional									V2: Formación profesional									
	Motivación inspiracional			Estimulación intelectual			Consideración individual			Contenidos conceptuales			Contenidos procedimentales			Contenidos actitudinales			
	Visión compartida	Aprendizaje proactivo		Innovación	Resolución creativa de problemas (CPS)		Diagnóstico de capacidades	Retroalimentación		Pensamiento crítico	Pensamiento lógico		Generales	Algorítmicos	Heurísticos	Valores institucionales			
		P1	P2		P3	P4		P5	P6		P7	P8				P9	P10	P11	P12
Cadete 1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Cadete 2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
Cadete 3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3
Cadete 4	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	3	3	2	3	3	2	2	2	2
Cadete 5	4	2	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4
Cadete 6	5	4	3	5	3	5	4	5	3	3	5	4	5	3	3	3	3	3	4
Cadete 7	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3
Cadete 8	5	3	5	4	4	3	5	5	3	5	4	4	5	3	4	4	4	3	5
Cadete 9	3	4	4	5	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	5	5
Cadete 10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
Cadete 11	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4
Cadete 12	3	5	3	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	5	3	5	5	5	3
Cadete 13	5	3	4	3	5	5	3	5	4	3	4	5	3	3	4	3	5	5	3
Cadete 14	3	3	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	5	4	4	3
Cadete 15	3	5	3	3	5	3	4	3	3	4	5	3	3	5	3	3	4	4	5

Nombre	V1: Liderazgo transformacional									V2: Formación profesional								
	Motivación inspiracional			Estimulación intelectual			Consideración individual			Contenidos conceptuales			Contenidos procedimentales			Contenidos actitudinales		
	Visión compartida	Aprendizaje proactivo	Innovación	Resolución creativa de problemas (CPS)	Diagnóstico de capacidades	Retroalimentación	Pensamiento crítico	Pensamiento lógico	Generales	Algorítmicos	Heurísticos	Valores institucionales						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
Cadete 16	5	3	5	3	4	3	5	5	3	5	3	3	5	4	5	3	4	4
Cadete 17	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3
Cadete 18	3	5	2	5	3	2	3	4	3	2	3	4	5	4	5	3	5	3
Cadete 19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Cadete 20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Cadete 21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Cadete 22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
Cadete 23	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	5	3	5	4	5	3	4	5
Cadete 24	4	4	3	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	5
Cadete 25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
Cadete 26	5	3	3	3	4	3	5	5	4	4	4	3	5	3	4	5	5	5

Nota. Se realizó en base a 26 participantes.

Tabla 29

Tabulación de la encuesta que mide ambas las variables

Nombre	V1: Liderazgo transformacional									V2: Formación profesional								
	Motivación inspiracional			Estimulación intelectual			Consideración individual			Contenidos conceptuales			Contenidos procedimentales			Contenidos actitudinales		
	Visión compartida	Aprendizaje proactivo		Innovación	Resolución creativa de problemas (CPS)		Diagnóstico de capacidades	Retroalimentación		Pensamiento crítico	Pensamiento lógico		Generales	Algorítmicos	Heurísticos	Valores institucionales		
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
CD3 FAP ACOSTA LÓPEZ	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5
.	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Paulo Tavera Barboza	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
MANTILLA	1	1	5	1	3	3	4	4	5	5	4	4	1	5	5	5	5	1
Goicochea Alarcón Sergio	5	3	4	2	2	2	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5
CD3 CAAMAÑO GUZMÁN	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4
Correa De Gracia Juan Carlos	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
SERGIO VELASQUEZ	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5
QUISPE Bridghet Solis Zegarra	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4
CD FAP ROJAS RIVAS BETSABE	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5
alfaro chavez eduardo alberto	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	3	5	4	4	5

Nombre	V1: Liderazgo transformacional									V2: Formación profesional								
	Motivación inspiracional			Estimulación intelectual			Consideración individual			Contenidos conceptuales			Contenidos procedimentales			Contenidos actitudinales		
	Visión compartida	Aprendizaje proactivo	Innovación	Resolución creativa de problemas (CPS)	Diagnóstico de capacidades	Retroalimentación	Pensamiento crítico	Pensamiento lógico	Generales	Algorítmicos	Heurísticos	Valores institucionales						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
CD3 HERNANDEZ FLORES ESTEFANNY	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	
Aguilar	4	2	3	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	2	5	3	
Gonzales	5	4	4	3	3	4	5	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	
JOSE FERNANDO QUIROZ BENAVIDES SÁNCHEZ	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
GARCIALUIS DIEGO	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
Carhuallanqui Mendez Meyci Dayana	4	4	2	2	2	2	4	3	4	2	4	2	4	2	4	4	2	5
María	3	2	3	3	4	4	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	
EYMER MENDOZA	1	1	1	1	3	3	4	1	1	3	1	1	1	1	2	3	1	
Rafael Alonso Pérez Valladares	4	3	3	2	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	
CD3 Adrián Arturo Sánchez Méndez	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	2	3	4
Sánchez Méndez	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	
GIAN CARLOS	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	
Rey Franco Vilela Miñan	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	

Nombre	V1: Liderazgo transformacional									V2: Formación profesional								
	Motivación inspiracional			Estimulación intelectual			Consideración individual			Contenidos conceptuales			Contenidos procedimentales			Contenidos actitudinales		
	Visión compartida	Aprendizaje proactivo	Innovación	Resolución creativa de problemas (CPS)	Diagnóstico de capacidades	Retroalimentación	Pensamiento crítico	Pensamiento lógico	Generales	Algorítmicos	Heurísticos	Valores institucionales						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
cd3 romero	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
CD3 FAP Ashley Stacy Vargas Mendoza	4	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	4	5	4	5	4	5	4
Katherine Xiomara Quipe Sánchez	4	2	2	3	4	2	4	1	2	2	4	2	2	4	3	1	4	2
Cruz Mejia David Sebastian	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Christopher Pulido Flores	5	4	3	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5
mario alejandro calderon solorzano	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5
williams	5	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
valencia	4	1	1	3	4	4	4	2	1	4	1	1	1	1	2	1	1	1
ROLAND COLLAZOS PORTOCARRERO	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
CD3 FAP VERTIZ CASTRO JORGE ALEJANDRO	1	2	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3
Quispe	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4
Ortez Torres Alexis	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3
MALLQUI	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
Lette	2	2	4	5	5	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3
Palomino	3	3	3	3	4	5	5	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4

Nombre	VI: Liderazgo transformacional									V2: Formación profesional								
	Motivación inspiracional			Estimulación intelectual			Consideración individual			Contenidos conceptuales			Contenidos procedimentales			Contenidos actitudinales		
	Visión compartida	Aprendizaje proactivo	Innovación	Resolución creativa de problemas (CPS)	Diagnóstico de capacidades	Retroalimentación	Pensamiento crítico	Pensamiento lógico	Generales	Algorítmicos	Heurísticos	Valores institucionales						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
Francisco Ampuero	1	1	1	1	1	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1
Marco Antonio Clemente	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
CD4 Castro	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4
Eddy Fabrizio Bernal Yamunaque	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5
Leonor Fabiola	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
Jorge Luis Antonio Borda Zavaleta	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4
Alejandro Arciniega	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4
Jose Carlos Romano Vilca	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	3	5
anonimo	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	2	4
yo	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
luis david	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	3	5
DIEGO HERNAN ROMERO	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4
CHUQUILLANQUI FERNANDEZ VALDEZ KARLOS	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4
madueño	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
Jhossia Farfán Huayaban	3	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Nombre	V1: Liderazgo transformacional									V2: Formación profesional								
	Motivación inspiracional			Estimulación intelectual			Consideración individual			Contenidos conceptuales			Contenidos procedimentales			Contenidos actitudinales		
	Visión compartida	Aprendizaje proactivo	Innovación	Resolución creativa de problemas (CPS)	Diagnóstico de capacidades	Retroalimentación	Pensamiento crítico	Pensamiento lógico	Generales	Algorítmicos	Heurísticos	Valores institucionales						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	
CD4 FAP INGA MONGE HANS ALBERT	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5

Nota. Se realizó en base 55 casos de estudios

Anexo 7. Registro de Privacidad Intelectual

CARTA: PRIVACIDAD INTELECTUAL

SEÑOR.

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

Mayor General FAP JUAN PABLO TRYON CARBONE

Ante usted me presento como Cadete de IV año FAP Luz Magaly Gomez Sánchez con NSA O-98730-O+ , perteneciente a la promoción “MAY FAP (F) Aldo Emilio Consiglieri Muñoz” 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 “EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS CADETES DE 4TO AÑO Y 3ER AÑO EN LA ESCUELA DE OFICIALES DE LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ 2021”. 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
CD4 FAP LUZ MAGALY GOMEZ SANCHEZ
O-9873017-O+

Anexo 8. Registro de Títulos

REGISTRO DE TÍTULO

Título: “EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS CADETES DE 4TO AÑO Y 3ER AÑO EN LA ESCUELA DE OFICIALES DE LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ 2021”.

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

Autor: CD4 FAP Gomez Sánchez Luz Magaly

Línea de Investigación: Ciencias Administrativas

Objetivo: Determinar el grado de influencia entre el liderazgo transformacional y la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la Fuerza Aérea del Perú.

Lugar: Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú

Año: 2021

El Jefe del Departamento Académico

Comandante FAP

**GUSTAVO ERNESTO
BARRANZUELASOLDADO**

O-9674098-O+

El Director de la Escuela de Oficiales de
la FAP

Mayor General FAP
**TRYON CARBONE JUAN
PABLO**

O-9546087-O+

Anexo 9. Registro de Instrumentos

REGISTRO DE INSTRUMENTO

Nombre de Instrumento: " Cuestionario tipo encuesta con escala de Likert para medir la variable: Liderazgo transformacional"

Autor: CD4 FAP Gomez Sánchez Luz Magaly

Objetivo:

Determinar el grado de influencia entre el liderazgo transformacional y la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la Fuerza Aérea del Perú.

Lugar: Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú

Forma: Aplicación digital.

Descripción: para el presente estudio se empleará un cuestionario para determinar el grado de influencia entre el liderazgo transformacional y la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú.

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: se seleccionaron 70 casos de estudio, pero sólo respondieron la encuesta 55 cadetes de la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú, de las especialidades de ingeniería.

AUTOR

CD4 FAP

LUZ MAGALY GOMEZ SANCHEZ

O-9873017-O+

El Jefe del Departamento Académico

Comandante FAP

GUSTAVO ERNESTO

BARRANZUELA SOLDADO

O-9674098-O+

REGISTRO DE INSTRUMENTO

Nombre de Instrumento: " Cuestionario tipo encuesta con escala de Likert para medir la variable: Formación Profesional"

Autor: CD4 FAP Gomez Sánchez Luz Magaly

Objetivo:

Determinar el grado de influencia entre el liderazgo transformacional y la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la escuela de oficiales de la Fuerza Aérea del Perú.

Lugar: Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú

Forma: Aplicación digital.

Descripción: para el presente estudio se empleará un cuestionario para determinar el grado de influencia entre el liderazgo transformacional y la formación profesional de los cadetes de 4to y 3er año en la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú.

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: se seleccionaron 70 casos de estudio, pero sólo respondieron la encuesta 55 cadetes de la Escuela de Oficiales de la Fuerza Aérea del Perú, de las especialidades de ingeniería.

AUTOR

CD4 FAP

LUZ MAGALY GOMEZ SANCHEZ

O-9873017-O+

El Jefe del Departamento Académico

Comandante FAP

GUSTAVO ERNESTO

BARRANZUELA SOLDADO

O-9674098-O+

Anexo 10. Autorización de Instrumentos de Recolección

SOLICITUD: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTO

SEÑOR.

JEFE DEL DEPARTAMENTO ACADÉMICO

Comandante FAP GUSTAVO ERNESTO BARRANZUELA SOLDADO

Yo, Cadete de IV año FAP Luz Magaly Gomez Sanchez con NSA O-9873017-O+ perteneciente a la promoción “MAY FAP (F) Aldo Emilio Consiglieri Muñoz” 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 Oficiales alféreces de la Fuerza Aérea del Perú, titulado “EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y SU INFLUENCIA EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS CADETES DE 4TO AÑO Y 3ER AÑO EN LA ESCUELA DE OFICIALES DE LA FUERZA AÉREA DEL PERÚ 2021”. 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
LUZ MAGALY GOMEZ SANCHEZ
O-9873017-O+