

COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA DEL EJÉRCITO

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS

“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”



**DESARROLLO DEL LIDERAZGO MANDO TIPO MISIÓN Y LA DISCIPLINA DE
LOS CADETES DE CABALLERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE
CHORRILLOS – PERÚ, AÑO 2019**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS MILITARES
CON MENCIÓN EN ADMINISTRACIÓN**

PRESENTADO POR:

QUINTANILLA OSCCO LLOYD ANSEL

RENTERIA TAMARA JULIO LEANDRO

LIMA – PERÚ

2019

COMANDO DE EDUCACIÓN Y DOCTRINA DEL EJÉRCITO

ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS

“CORONEL FRANCISCO BOLOGNESI”



**DESARROLLO DEL LIDERAZGO MANDO TIPO MISIÓN Y LA DISCIPLINA DE
LOS CADETES DE CABALLERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS
– PERÚ, AÑO 2019**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE LICENCIADO EN CIENCIAS MILITARES

PRESENTADO POR:

QUINTANILLA OSCCO LLOYD ANSEL

RENTERIA TAMARA JULIO LEANDRO

ASESOR Y MIEMBROS DEL JURADO

ASESOR:

TEMÁTICO: DR. ALFREDO IZAGUIRRE GALLARDO

METODOLÓGICO: MAG. EDGARD CARMEN

PRESIDENTE DEL JURADO:

.....

MIEMBROS DEL JURADO:

.....

.....

DEDICATORIA

Dedicamos este Trabajo de investigación a nuestros padres y familiares, quienes nos acompañaron en todo momento y nos apoyaron de manera incondicional en los momentos difíciles, durante esta etapa de nuestra vida.

**QUINTANILLA OSCCO LLOYD
ANSEL**

**RENTERIA TAMARA JULIO
LEANDRO**

AGRADECIMIENTO

El agradecimiento especial a la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi” por darnos la oportunidad de realizar los estudios de Formación profesional y culminar con la sustentación de nuestra Tesis.

Al Comando de Educación y Doctrina del Ejército (COEDE) y al Comando del Ejército del Perú por apoyar y acogernos para iniciar nuestra formación como líderes militares y ser fuente de nuestra investigación.

A las autoridades y docentes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, que participaron en el proceso de producción de este trabajo.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento de lo establecido en el Reglamento de elaboración y sustentación de Tesis de la Escuela Militar de Chorrillos Coronel Francisco Bolognesi, presentamos a consideración del jurado la Tesis titulada: “Desarrollo del liderazgo mando tipo misión y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar de Chorrillos - Perú año 2019”, para obtener el Título de Licenciado en Ciencias Militares.

El objeto del estudio estuvo dirigido a determinar la relación que existe entre el desarrollo del liderazgo mando tipo misión y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar de Chorrillos – Perú, año 2019, con el propósito de con base en los resultados obtenidos, plantear las recomendaciones oportunas, para contribuir con la superación de la situación problemática en la Escuela Militar y que de esta forma, constituya un real aporte al mejoramiento del estudio de la Ciencia Militar. El estudio es fruto de la participación mancomunada de los autores, teniendo como responsable de los aspectos Lógicos y Temáticos al autor Quintanilla Oscoco Lloyd Ansel y como responsable de los aspectos Epistemológicos y Metodológicos al autor Rentería Tamara Julio Leandro.

Por lo expuesto, señores miembros del jurado, pongo a vuestra disposición esta investigación para ser evaluada esperando merecimiento de aprobación.

Los Autores

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	v
ÍNDICE.....	ii
RESUMEN	ix
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	1
1.1. Formulación del problema	4
1.1.1. Problema General	4
1.1.2. Problemas específicos	4
1.1.2.1. Problemas Específicos 1	4
1.1.2.2. Problemas Específicos 2	4
1.2. Objetivos	5
1.2.1. Objetivo general	5
1.2.2. Objetivos Específicos.....	5
1.2.2.1. Objetivo Específico 1	5
1.2.2.2. Objetivo Específico 2	5
1.3. Justificación de la investigación	5
1.4. Limitaciones.....	7

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	9
2.1. Antecedentes de la investigación	9
2.1.1. Investigaciones en el ámbito internacional	10
2.2. Bases teóricas	12
2.2.1. Liderazgo mando tipo misión	12
2.2.1.1. Mando tipo misión como una filosofía	13
2.2.1.2. Mando tipo misión como una función de conducción de la guerra	15
2.2.1.3. El mando tipo misión y sus principios	16
2.2.2. La disciplina	19
2.2.2.1. La disciplina militar	20
2.2.2.2. Promedio ponderado semestral de la nota de conducta	21
2.2.2.3. Cumplimiento de las órdenes y disposiciones	21
2.3. Definiciones de términos básicos	22
2.4. Formulación de hipótesis	23
2.4.1. Hipótesis general	23
2.4.2. Hipótesis específicas	23
2.4.2.1. Hipótesis específica 1	23
2.4.2.2. Hipótesis específica 2	24
2.5. Variables	24
2.5.1. Definición conceptual	24

2.5.2.	Definición operacional.	24
2.5.3.	Definición operacional.	25
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO		25
3.1.	Enfoque de investigación	25
3.2.	Tipo	25
3.3.	Diseño	25
3.4.	Método	26
3.5.	Población y muestra	26
3.6.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.	27
3.6.1.	Descripción de los instrumentos.	27
3.6.2.	Cuestionario sobre el mando tipo misión.	28
3.7.	Validación y confiabilidad de los instrumentos.	28
3.7.1.	Cuestionario sobre el liderazgo mando tipo misión.	28
3.7.2.	Promedio semestral de conducta	30
3.8.	Procedimientos para el tratamiento de datos.	30
3.9.	Aspectos éticos.....	31
CAPÍTULO IV: RESULTADOS		31
4.1.	Descripción e interpretación	32
4.1.2.	VARIABLE Y.- Disciplina	48
4.2.	Contrastación de hipótesis	49

	v
4.2.1. Prueba de hipótesis general.	50
4.2.2. Prueba de hipótesis específica.....	52
4.2.2.1. Relación entre los equipos cohesionados y la disciplina.....	52
4.2.2.2. Relación entre el empoderamiento de los jefes subordinados y la disciplina.....	53
4.3. Discusión de los resultados.....	55
CONCLUSIONES	57
RECOMENDACIONES	59
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Validación de los Expertos.....	28
Tabla 2. Alfa de Cronbach.....	29
Tabla 3. Pregunta 1. De la variable liderazgo mando tipo misión.....	32
Tabla 4. Pregunta 2. De la variable liderazgo mando tipo misión.....	33
Tabla 5. Pregunta 3. De la variable liderazgo mando tipo misión.....	34
Tabla 6. Pregunta 4. De la variable liderazgo mando tipo misión.....	35
Tabla 7. Pregunta 5. De la variable liderazgo mando tipo misión.....	36
Tabla 8. Pregunta 6. De la variable liderazgo mando tipo misión.....	37
Tabla 9. Pregunta 7. De la variable liderazgo mando tipo misión.....	38
Tabla 10. Pregunta 8. De la variable liderazgo mando tipo misión.....	39
Tabla 11. Pregunta 9. De la variable liderazgo mando tipo misión.....	40
Tabla 12. Pregunta 10. De la variable liderazgo mando tipo misión.....	41
Tabla 13. Pregunta 11. De la variable liderazgo mando tipo misión.....	42
Tabla 14. Pregunta 12. De la variable liderazgo mando tipo misión.....	43
Tabla 15. Pregunta 13. De la variable liderazgo mando tipo misión.....	43
Tabla 16. Pregunta 14. De la variable liderazgo mando tipo misión.....	44
Tabla 17. Dimensión: Equipos cohesionados.....	45
Tabla 18. Dimensión: Empoderamiento de los jefes subordinados.....	46
Tabla 19. Variable: Liderazgo mando tipo misión.....	47
Tabla 20. Variable: Disciplina.....	48
Tabla 21. Correlaciones mando tipo misión y disciplina	50
Tabla 22. Correlación entre equipos cohesionados y disciplina.....	52
Tabla 23. Correlación entre empoderamiento y disciplina.....	54

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Correlación de las variables	26
Figura 2. Estadística de fiabilidad	29
Figura 3. Representación gráfica de la pregunta 1.	32
Figura 4. Representación gráfica de la pregunta 2.	33
Figura 5. Representación gráfica de la pregunta 3.	34
Figura 6. Representación gráfica de la pregunta 4.	35
Figura 7. Representación gráfica de la pregunta 5.	36
Figura 8. Representación gráfica de la pregunta 6.	37
Figura 9. Representación gráfica de la pregunta 7.	38
Figura 10. Representación gráfica de la pregunta 8	39
Figura 11. Representación gráfica de la pregunta 9	40
Figura 12. Representación gráfica de la pregunta 10.	41
Figura 13. Representación gráfica de la pregunta 11.	42
Figura 14. Representación gráfica de la pregunta 12.	43
Figura 15. Representación gráfica de la pregunta 13.	44
Figura 16. Representación gráfica de la pregunta 14.	45
Figura 17. Representación gráfica de la dimensión: Equipos cohesionados.....	46
Figura 18. Representación gráfica de la dimensión: Empoderamiento de los jefes subordinados	47
Figura 19. Representación gráfica de la Variable: Liderazgo mando tipo misión	48
Figura 20. Representación gráfica de la Variable: Disciplina.....	49
Figura 21. Diagrama de dispersión de la variable mando tipo misión y disciplina.....	51

Figura 22. Diagrama de dispersión de equipos de cohesión y disciplina	53
Figura 23. Diagrama de dispersión de equipos de cohesión y disciplina	54

RESUMEN

La presente investigación titulada tuvo por objetivo determinar la relación entre relación entre el desarrollo del liderazgo mando tipo misión y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar De Chorrillos – Perú, 2019. El enfoque de la investigación fue cuantitativo, el diseño no experimental, correlacional, descriptivo y de corte transversal, también se utilizó como técnica la encuesta y el instrumento fue el cuestionario – escala, con respuestas tipo Likert, con cinco alternativas de respuesta (Siempre, Casi siempre, Regularmente, A veces, Nunca). También se validó el instrumento dando como resultados 89.67%, para la confiabilidad se utilizó el alfa de Cronbach dando como resultado 394 moderada confiabilidad. Los resultados indican que no existe una relación directa y significativa entre las variables en estudio desarrollo del liderazgo mando tipo misión y la disciplina; de igual forma, no existe una relación entre los equipos cohesionados y la disciplina; al mismo tiempo no existe una relación significativa entre el empoderamiento de los jefes subordinados y la disciplina. Sin embargo, se puede inferir que ambos temas son imprescindibles dentro del estamento militar, los diversos autores sugieren que el éxito de cualquier misión se centra en la cohesión del grupo, el empoderamiento y por supuesto la capacidad de liderazgo.

Palabras Claves: Liderazgo Mando Tipo Misión – La Disciplina.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between the development of mission-type leadership leadership and the discipline of cavalry cadets of the Chorrillos Military School - Peru, 2019. The research approach was quantitative, the design was not Experimental, correlational, descriptive and cross-sectional, the survey was also used as a technique and the instrument was the questionnaire - scale, with Likert responses, with five response alternatives (Always, Almost Always, Regularly, Sometimes, Never). The instrument was also validated, resulting in 89.67%, for reliability Cronbach's alpha was used, resulting in 394 moderate reliability. The results indicate that there is no direct and significant relationship between the variables under study, leadership development, mission-type leadership and discipline; Similarly, there is no relationship between cohesive teams and discipline; At the same time there is no significant relationship between the empowerment of subordinate bosses and discipline. However, it can be inferred that both issues are essential within the military, the various authors suggest that the success of any mission is focused on group cohesion, empowerment and of course the ability to lead.

Keywords: Leadership Command Type Mission - Discipline.

INTRODUCCION

La investigación titulada: “**desarrollo del liderazgo mando tipo misión y la disciplina de los cadetes de caballería de la escuela militar de chorrillos – Perú, año 2019**”, tuvo por finalidad estudiar como el liderazgo mando tipo misión influye a que los estudiantes obtengan una mejor disciplina y desarrollen ciertas competencias dentro de su formación profesional.

El problema que aborda esta investigación es acerca del conocimiento el liderazgo mando tipo misión, entiéndase a este como una filosofía de mando en la que el subordinado tiene que desarrollar sus capacidades para resolver problemas por el solo y todo esto en relación con la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar de Chorrillos –

Perú, año 2019.

Para abordar este tema de investigación ha sido necesaria dividir el presente informe en 05 capítulos; el capítulo I, Problemas de investigación, presenta los aspectos importantes tales como; el planteamiento del problema, la formulación del problema, la justificación, las limitaciones, los antecedentes y los objetivos. El Capítulo II Marco Teórico, presenta las respectivas bases teóricas y definición de términos y realiza aportes con literatura adecuada sobre el liderazgo mando tipo misión y la disciplina y especialmente al desarrollo de la capacidad de liderazgo de los cadetes de caballería. El capítulo III, Diseño Metodológico, se aclaran los aspectos metodológicos tales como la hipótesis, variables, metodología que estará contenido por el tipo y método de estudio, el diseño del estudio, la población y las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como los métodos de análisis de datos. En el capítulo IV, Resultados, se presenta una descripción de los resultados, el análisis y discusión de los mismos.

Finalmente las Conclusiones y Recomendaciones, en donde se plantearon los aspectos más relevantes alcanzados producto del presente trabajo y que se establecieron las conclusiones y se pudo plantear las recomendaciones. Asimismo, se ha establecido al término de la investigación y con las pruebas de hipótesis que no existe una relación significativa entre el liderazgo mando tipo misión y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar de Chorrillos – Perú.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática.

A nivel mundial las Fuerzas Armadas tienen un rol preponderante, que implica una gran responsabilidad para cada país, tienen por tanto, objetivos definidos, para lograrlos deben cumplir con múltiples acciones, las cuales requieren de mucha disciplina, esta surge del respeto y la jerarquías internas; de allí que, el liderazgo tiene una gran importancia para el ámbito militar y puede ser visto como una habilidad o capacidad que tiene la personas, para conducir y orientar, hacia objetivos específicos de índole nacional (Peña, Guerra, Fernández y De Souza, 2017).

A través del tiempo, los comandantes las fuerzas armadas, han utilizado esencialmente dos concepciones elementales centrándose en el mando, el mando de la misión y el mando centralizado. La tendencia era preferir el mando centralizado, sin embargo, esto depende de la naturaleza de cada operación táctica, teniendo presente que, para algunos casos se considera conveniente utilizar el mando tipo misión (Cabellos, Marquina y Mas, 2018). Visto de esta forma, el mando tipo misión está relacionado directamente con la capacidad del líder de tomar decisiones y lograr que sus subalternos las ejecuten en forma eficaz y eficiente.

Se puede afirmar que, una nueva manera de ejercer el liderazgo en los distintos niveles, conocida como el liderazgo mando tipo misión, debido a que, las nuevas amenazas y diferentes situaciones exigen que, los jefes en los diferentes niveles la capacidad de tomar decisiones acertadas y oportunas, lo que implica que, no siempre pueden contar con la supervisión o laguna orientación de un rango de jerarquía de nivel superior. En este mismo contexto, de acuerdo con Mayor Whitford (2017) el desarrollo del líder:

Es la base fundamental para un Ejército estadounidense que practica el mando

tipo misión en todo lo que hace. El mando tipo misión y el desarrollo de líder son interdependientes. El mando tipo misión trata de cómo peleamos, y el desarrollo de líder forma parte de cómo nos preparamos para pelear. (p. 60)

Desde esta perspectiva, el mando tipo misión se convierte en la aplicación de la autoridad y direccionalidad del jefe o comandante que utiliza sus órdenes para dirigir la misión que le han encomendado, facilitando el logro, desde una disciplina que garantice el logro exitoso de las operaciones terrestres, siendo esencial en este tipo de maniobras (Cabellos, Marquina y Mas, 2018).

En caso del ejército del Perú, se puede afirmar que, reciben una preparación integral en el aspecto militar, lo que permite en desarrollo de los estudiantes universitarios, ayudándolos a enfrentar los nuevos retos y situaciones que se puedan presentar desde su ingreso hasta su egreso, para alcanzar este nivel requieren desarrollar ciertas capacidades y destrezas, para poder afrontarlos de manera efectiva. Partiendo de la premisa que indica que, los jóvenes que comienzan la carrera de las armas se enfrentan a una responsabilidad mayor.

Es necesario entonces, que cuenten con comandantes que posean la capacidad no sólo de dar instrucciones, sino que, sean capaces de tomar decisiones oportunas para poder enfrentar a las distintas situaciones que se presenten durante el cumplimiento de algunas tareas que se les indique. Es preciso acotar que, aunque estos líderes posean el mando deben comprender que existen diversos límites dentro de sus funciones, debido a que, muchas veces por el desconocimiento y la falta de experiencia, se pueden cometer errores o crear otro tipo de situaciones en las que la disciplina que se tiene en la escuela militar se puede ver afectada.

Debe señalarse que, el desarrollo de la capacidad de líder en los miembros de las Fuerzas Armadas, empieza cuando se permite la toma de decisiones, evaluaciones de riesgo

para el equipo, es decir, cuando se desarrolla una visión integral de todo aquello que se vincula a una buena decisión táctica. Sin embargo, muchas veces, por temor a cometer errores, aunado a la y perdida de la disciplina, no se empodera a los jefes subordinados, se mantiene en ocasiones una conducta que, no da lugar a la toma de decisiones, indicándole en forma detallada todo lo que debe hacer sin salirse de este orden.

Esta realidad se ve reflejada en la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, se observa que, pese a tenerse conocimiento doctrinario sobre el concepto del mando tipo misión, plasmado en diferentes manuales y reglamentos, falta cultivar más el comando en las actividades de rutina de los cadetes, resaltando la importancia que tiene la iniciativa para tomar decisiones efectivas. Se puede mencionar que, en ocasiones, se le resta importancia, lo que ocasionando que los cadetes pierdan iniciativa y pro actividad, debido a factores de tipo cultural y organizacional que generan un rechazo a este nuevo tipo de liderazgo.

En el transcurso de la carrera militar se ha observado que, los estudiantes cadetes de la Escuela Militar, enfrentan situaciones donde se les ordenes todo lo que tienen que hacer, haciendo que el cadete simplemente siga las órdenes al pie de la letra, sin importar las situaciones que se puedan presentar, librándolo de toda responsabilidad, y de alguna manera cuidando la disciplina en la escuela militar. En muchos casos, los cadetes que tenían cierta iniciativa y hacían algo, con el fin de dar un mejor cumplimiento a la tarea que se asignaba, eran tomados como cadetes indisciplinados y se les cuartaba la iniciativa de aportar y comprometerse con las misiones, usando frases como “el cadete no piensa, solo ejecuta” o “si el cadete piensa, malogra todo”, entre otras frases usadas por muchos oficiales que no confían en el personal subordinado.

Es pertinente mencionar que, dentro de la escuela también se cuenta con un grupo reducido de personal calificado que, comprende lo importante de incentivar el mando tipo misión, empoderando a sus jefes subordinados, y dándoles los lineamientos necesarios para que puedan cumplir las tareas asignadas, sin sobrepasar la libertad que, se les otorga para que puedan ejercer su iniciativa. En función de la realidad antes descrita surge la necesidad de indagar en relación al tema del liderazgo mando tipo misión y su relación con la disciplina de los cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”.

1.1. Formulación del problema

1.1.1. Problema General

¿Cuál es la relación entre el desarrollo del liderazgo mando tipo misión y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar De Chorrillos – Perú, 2019?

1.1.2. Problemas específicos

1.1.2.1. Problemas Específicos 1

¿Cuál es la relación entre los equipos cohesionados y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar de Chorrillos – Perú año 2019?

1.1.2.2. Problemas Específicos 2

¿Cuál es la relación entre el empoderamiento de los jefes subordinados y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar de Chorrillos – Perú año 2019?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el desarrollo del liderazgo mando tipo misión y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar De Chorrillos – Perú, 2019.

1.2.2. Objetivos Específicos

1.2.2.1. Objetivo Específico 1

Determinar la relación entre los equipos cohesionados y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar de Chorrillos – Perú año 2019.

1.2.2.2. Objetivo Específico 2

Determinar relación entre el empoderamiento de los jefes subordinados y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar de Chorrillos – Perú año 2019.

1.3. Justificación de la investigación

La justificación esta referida a la relevancia que tiene la investigación, los beneficios que ofrece y las personas beneficiadas al realizarla. Para esta investigación se delimitan varias áreas necesarias de abordar, la justificación teórica, metodológica, práctica, económica e investigativa, las cuales se explican a continuación.

Justificación teórica

Esta investigación representa un aporte teórico, debido a que se recabó gran cantidad información referida al liderazgo militar, liderazgo mando tipo misión y la disciplina; asimismo, equipos cohesionados y el empoderamiento de los jefes subordinados, todos temas esenciales en el ámbito militar, convirtiendo la investigación en un antecedente importante

para otros investigadores que tenga la misma línea de investigación en el área militar. Es pertinente señalar que, filosofía del mando tipo misión ha sido estudiado y analizado desde un enfoque multidimensional, integrando factores como la confianza, el tipo de órdenes que se dan, relación jefe-subordinado, aceptación de riesgos. Agregando la postura que indica que, la disciplina es un indicador de eficacia en el uso de esta filosofía de mando.

Justificación metodológica

Esta investigación se justifica desde el punto de vista metodológico, debido a que, se elaboró un cuestionario con preguntas politómicas dirigidos a recabar información de las dos variables liderazgo mando tipo misión y la disciplina militar. De igual forma, se sometió este instrumento al juicio de expertos dando validez científica, también se aplicó el alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad del instrumento, garantizando la rigurosidad científica de la investigación y la generalización de los resultados.

Justificación práctica

Desde la visión practica debe considerarse que, los estudiantes Cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos del arma de caballería y en general, vienen recibiendo una preparación integral en el aspecto militar, así mismo tienen el nivel de estudiantes universitarios, lo cual de alguna manera ayuda a enfrentar los nuevos retos y situaciones que se puedan presentar desde su ingreso hasta su egreso, dichos retos y situaciones requieren desarrollar ciertas capacidades y destrezas, para poder afrontarlos de manera efectiva. Esta investigación aporta datos importantes que permitirán a la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”,

tomar acciones inmediatas para fortalecer el liderazgo mando tipo misión y la disciplina de los cadetes.

Justificación económica

Desde la postura económica, la investigación está dirigida a la optimización de resultados de lo que implica mayor eficiencia y eficacia en las acciones referidas al liderazgo mando tipo misión y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar De Chorrillos. En términos económicos es menor tiempo y resultados deseados; es decir, menos costos y disminución del esfuerzo horas hombre. En síntesis, las decisiones acertadas garantizan el éxito de las misiones, al desarrollar habilidades y destrezas en los cadetes se estima que, tomen la iniciativa dando origen a posturas innovadoras.

Justificación investigativa

La investigación permitió comprender la definición de líder, además de vincularlo al ámbito militar, se debe tener presente que, el liderazgo vinculado a los principios básicos del mando tipo misión, sirve sólo cuando se ha practicado, debido a que cuando se promociona, pero en la praxis no se aplica, se limita a los estudiantes a vivir esa experiencia que le permita también formar su carácter, disciplina y capacidad de respuesta (Whitford, 2017).

1.4. Limitaciones

Con respecto a las limitaciones al realizar la investigación se encontraron algunas como por ejemplo que, el tema del liderazgo militar es poco abordado en investigaciones nacionales e internacionales; igualmente, limitada información en libros o artículos científicos en el país.

El tiempo para dedicarlo a la investigación también fue una limitante debido a los horarios de trabajo y las responsabilidades referidas a los estudios académicos. Limitado el acceso a bibliotecas públicas y privadas por el régimen de internado de la Escuela Militar de Chorrillos “coronel Francisco Bolognesi”.

1.6. Viabilidad de la investigación

La presente investigación fue viable ya que se contaron con los siguientes recursos:

Humanos: Facilidad de acceso a población de cadetes estudiantes en los que se observó el grado de conocimiento del problema de la filosofía del mando tipo misión en relación con la disciplina. Además, quienes realizan esta investigación son cadetes de la especialidad o arma de caballería, por lo que se encuentran involucrados con los contenidos de la asignatura involucrada, que forma parte de la estructura curricular del arma de caballería.

Financieros: Se contó con la capacidad económica suficiente para cubrir los gastos que demandaron la investigación.

Materiales: Se contó con bibliografía actualizada y relacionada con el tema de investigación. Si bien los antecedentes locales y nacionales fueron reducidos; en el extranjero, a través de la vía on-line, se ubicaron varias páginas que se relacionan con las variables y permitirán establecer el proceso de discusión de los resultados. Estas páginas fueron presentadas en la sección de antecedentes.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Cabellos, Marquina y Mas (2018), en su tesis titulada: Mando tipo misión y liderazgo de los oficiales de la 1ª Brigada de Fuerzas Especiales. Presentada en la Escuela Superior de Guerra del Ejército - Escuela de Postgrado del Perú. Se basa en un enfoque el cuantitativo, fundamentado en un esquema hipotético deductivo y lógico. Los datos se recopilaron a través de la aplicación de un cuestionario, hecho a una muestra estratificada de 60 oficiales que prestan y prestaron servicio en la 1ª Brigada de Fuerzas Especiales–Las Palmas. Se concluye que existe una relación directa y significativa (83.65%) entre el mando tipo misión con el liderazgo de los oficiales de la 1ª Brigada de Fuerzas Especiales, donde confirma un grado de correlación positivo considerable.

Peña, Guerra, Fernández y De Souza (2017), en su tesis titulada: Liderazgo militar y desempeño en el estado mayor de oficiales del programa de comando y estado mayor conjunto de la escuela conjunta de las fuerzas armadas, periodo 2015 al 2017, presentada en la Escuela Conjunta de las Fuerzas Armadas del Perú. Se desarrolla mediante un enfoque cuantitativo y cualitativo (mixta), con base en la medición numérica y el análisis estadístico. La muestra está representada por 196 Oficiales egresados de la ECOFFA. Para la recolección de datos se empleó el cuestionario. En conclusión, se ha podido establecer que la experiencia militar del líder se relaciona directamente con el desempeño del Estado Mayor porque proyecta interna y externamente a la organización una satisfacción motivacional que articula la visión del Comandante con ascendiente, credibilidad y disciplina consciente.

Riofrío y Lira (2016), en su tesis titulada: El mando tipo misión y su aplicación práctica por los oficiales del ejército del Perú, presentada en la Escuela Superior de Guerra del Ejército

- Escuela de Postgrado del Perú. El enfoque es cualitativa, fundamentada en un proceso racional hipotético inductivo, complementado con un razonamiento de análisis y síntesis, hermenéutico y reflexivo. El diseño cualitativo se basó inicialmente en el análisis fenomenológico, luego en la teoría fundamentada, validando los datos obtenidos y se orientó hasta convertirse en investigación-acción. La muestra se conformó por expertos 02 oficiales generales y 04 oficiales superiores. Los datos fueron obtenidos a través de encuestas. La conclusión general a la que se llegó con esta tesis, se sintetiza que es el factor cultural la principal causa del rechazo al cambio, siendo necesario para su mitigación el empleo de herramientas adecuadas, para conseguir una correcta aplicación de este nuevo paradigma de mando.

2.1.1. Investigaciones en el ámbito internacional

Ford (2016), en su artículo, El liderazgo del Ejército y la paradoja de la comunicación, Military Review Hispanoamérica. En su artículo el autor afirma que un buen liderazgo no existe si no hay una buena comunicación entre el líder y el seguidor: En los libros de liderazgo militar y civil se describe por medio de diversos adjetivos como deben ser y que hacen los diferentes líderes, desde los aspectos comunicacionales dentro del liderazgo, enmarcados dentro de sus atributos tales como disciplinado, adaptable, decisivo, ágil y seguro de sí mismo. Sin embargo, una persona no puede llegar a ser un líder sin ser determinante, adaptable, así como, un desarrollarse como un gran comunicador. La poca atención que el ejército presta a la comunicación como habilidad de liderazgo es considerable, tomando en cuenta la gran cantidad de herramientas de comunicación modernas. Los medios disponibles de comunicación que tienen los líderes del ejército para comunicarse son hoy en día los mejores

que se hayan tenido: Radio, correo electrónico, comunicaciones satelitales, power point, medios de comunicación social, televisión y muchos más; son paradójicamente, la principal causa de disminución en la comunicación que existe entre los líderes y quienes lideran. El ejército se asfixia en las comunicaciones y la víctima es el buen liderazgo. La solución es excepcionalmente sencilla: dar la importancia necesaria que tiene la comunicación eficaz y poner en práctica la enseñanza de las herramientas de destrezas comunicacionales, oratoria y redacción, por medio de capacitaciones a los oficiales del Ejército, promoviendo el rol que lleva la comunicación eficaz en el mando tipo misión.

Gloffka (2014). En su artículo: ¿Un Waterloo del siglo XXI?, fomentar la libertad de acción frente a la incertidumbre. *Military Review Hispanoamérica*. En este artículo el autor muestra la problemática del Ejército chileno en la aplicación de la misión tipo mando, planteando dos interrogantes: La primera, si la cultura militar chilena es determinante para la aplicación de doctrinas extranjeras, y la segunda, es si el Ejército chileno realmente desarrolla las condiciones para generar el mando tipo misión. Inicia haciendo mención a un ejemplo histórico de las consecuencias de la falta de visión y de iniciativa, en el caso específico del Mariscal Grounchy y las desastrosas consecuencias que generó su inactividad para Napoleón en la Batalla de Waterloo, cambiando así la historia europea y mundial. Con este ejemplo, el autor intenta mostrar como en los más grandes y experimentados ejércitos, existen también dificultades para la toma de decisiones y la resolución de problemas en momentos de incertidumbre. En el artículo se referencia el factor humano como principal elemento en la aplicación del mando tipo misión, entendiéndose que en una nación, su cultura se refleja de forma intrínseca en su cultura organizacional dentro de sus instituciones, así como, por ejemplo, su ejército, el cual hay que observar y analizar holísticamente su comportamiento

cultural interno y su cultura nacional.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Liderazgo mando tipo misión.

Es importante comprender que dentro de cualquier organización debe existir una persona con la capacidad de tomar la iniciativa, gestionar, convocar, promover, incentivar, motivar y evaluar a un grupo o equipo de seguidores a fin de que estos realicen las tareas asignadas y en consecuencia se alcancen las metas y objetivos organizacionales. De acuerdo con Chiavenato (2011), “El liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación orientada a la consecución de uno o diversos objetivos específicos, mediante el proceso de comunicación humana” (p 52). De acuerdo a lo planteado por el autor, además de planear, organizar ejecutar y evaluar las actividades de una organización educativa, el papel primordial de un gerente es influir en los demás para alcanzar los objetivos establecidos, respetando cada una de las particularidades.

En este mismo orden de ideas se señala que, Koontz y Weihrich (2007), señalan que "El liderazgo es un proceso de influencia de una persona sobre los demás, para tratar de lograr con buena voluntad y agrado el éxito en las metas organizacionales" (p. 467). Se asume entonces que, el líder debe ser una persona que genere con su trabajo, con su ejemplo; conductas posibles de ser asimiladas y puestas en práctica por los trabajadores para lograr las metas establecidas en la organización.

Dentro de las características señaladas para ejercer el liderazgo, se encuentran la habilidad de comunicarse en forma efectiva, la capacidad de establecer objetivos y planeación; además del carisma como base para crear sinergia estableciendo relaciones interpersonales satisfactorias y aceptar la innovación innovador. Los líderes tienen múltiples

responsabilidades, cuando están frente a un grupo de personas deben ser visionarios, estableciendo lo que quieren lograr; teniendo para ello metas claras y objetivos concretos, teniendo presente las habilidades y destrezas que posea el grupo. Para Chiavenato (2011) los miembros de las organizaciones son:

...responsables del logro de los resultados y metas, y deciden entre sí la distribución de las tareas, programan el trabajo, capacitando a los demás, evalúan la contribución de cada uno y son responsables de la calidad del trabajo grupal y la mejora continua. (p.186).

En efecto, para lograr las metas los líderes deben poseer la habilidad de hacer que sus seguidores trabajen en conjunto, es decir el trabajo en equipo permite también mejorar las relaciones interpersonales y aumenta el logro de las metas. Todo lo antes mencionado guarda relación con el liderazgo en el ámbito militar, comprendiendo que las características de un líder deben ser únicas, pero también generalizables es diversos contextos, por ejemplo, un militar que no genere confianza, tal vez logrará que su equipo trabaje, pero no con la mejor disposición.

2.2.1.1. Mando tipo misión como una filosofía.

De acuerdo con Whitford (2017), cuando se habla de liderazgo en función del mando tipo misión, se debe tener presente que:

Los líderes deben enfrentar los costos y riesgos de sus decisiones. Algunas veces, la manera en que un comandante decide lograr la misión lleva consecuencias accidentales a largo plazo. El énfasis sobre el aprendizaje para equilibrar las iniciativas y los riesgos se tornará aún más importante en la

enseñanza en los niveles más altos de mando a medida que los líderes piensan en términos de operaciones y campañas. (p. 62)

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

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

En el manual ADRP 6-0 SPME G0001-14 (GLTaC) dice: Como la filosofía de mando del Ejército, el mando de la misión enfatiza que el mando es básicamente un esfuerzo humano. Los comandantes exitosos entienden que su liderazgo proporciona la dirección para el desarrollo de equipos y ayuda a establecer la confianza mutua y el entendimiento compartido en toda la fuerza. Los comandantes proporcionan una intención clara a sus fuerzas que guía las acciones de los subordinados en tanto que promueve la libertad de acción y la iniciativa. Los subordinados, al entender la intención del comandante y el objetivo general común,

pueden adaptarse a los cambios rápidos en las situaciones y explotar las oportunidades fugaces.

2.2.1.2. Mando tipo misión como una función de conducción de la guerra.

Para entender la función de guerra que tiene el mando tipo misión, de acuerdo con FM 6- 0 Mando y control de las fuerzas del Ejército-US como se cita en Riofrío y Lira (2016), se debe comprender que:

La realización de operaciones militares por medio de su ejecución descentralizada basada en las órdenes de la misión y con el fin de lograrla de manera eficaz. Un mando tipo misión exitoso es el resultado del ejercicio de la iniciativa disciplinada por parte de los líderes subordinados, quienes actúan según la intención del Cmdt. para lograr las misiones. Requiere un ambiente de confianza y comprensión mutua. (p. 46)

En este mismo orden de ideas, ADRP 6-0 SPME G0001-14 (GLTaC), señala que:

El mando de la misión, como una función de la conducción de la guerra, ayuda a los comandantes a equilibrar el arte del mando con la ciencia del control, en tanto que enfatiza los aspectos humanos del mando de la misión. Una función de la conducción de la guerra es un grupo de tareas y sistemas (gente, organizaciones, información y procesos) unidos por un propósito en común que usan los comandantes para lograr las misiones (ADRP 3-0).

Evidentemente, la función de conducción de guerra del ejercicio, está relacionada directamente con el cumplimiento de las misiones, claro para lograrlo el liderazgo y el tipo de mando que se utilice son determinantes.

2.2.1.3. El mando tipo misión y sus principios

Con respecto a los principios que rigen al mando tipo misión de acuerdo con Scaife, como se cita en Riofrío y Lira (2016), mencionan seis principios básicos dentro de los cuales se tienen: crear equipos cohesivos a través de la confianza mutua, desarrollar una comprensión compartida, proporcionar una intención del comandante clara, ejercer la iniciativa disciplinada y usar órdenes tipo misión, los cuales se explican a continuación:

a) Crear equipos cohesivos a través de la confianza mutua.

Con respecto a los equipos cohesivos, deben partir de la confianza que surge entre los soldados, también hacia sus líderes, con sus propias familias y el ejército, además de la relación de ejército con el pueblo. Esta filosofía implica la confianza en todos los niveles, para que pueda dar los resultados esperados, convirtiéndose en parte de la cultura del ejército. Visto de esta forma, la armonía y el respeto mutuo del equipo serían la clave del éxito, por tanto, esa confianza debe construirse poco a poco para que sea duradera (Riofrío y Lira, 2016).

b) Desarrollar una comprensión compartida.

La comprensión debe surgir entre los niveles, por ejemplo, comandantes, estados mayores y subalternos, partiendo del diálogo para la consolidación de la discusión, donde varias personas puedan llegar a puntos de coincidencia, para explorar nuevas ideas y posturas o aceptar otros puntos de vista, pero de encontrar soluciones a los problemas. Desde esta perspectiva, el diálogo al ser necesario debería formar parte de la cultura, debido a que permite, establecer puntos de encuentro entre varias personas (Riofrío y Lira, 2016).

c) Proporcionar una intención de comandante clara.

La claridad es indispensable por parte de los comandantes hacia los subalternos, explicando en forma detallada, qué se debe hacer, cómo lo deben hacer, así como, los aspectos de conducta que no estarían permitidos. Es importante ser claro también cuando se informa al equipo el motivo de la operación que se desea realizar, lo que permite generar confianza y crear conciencia de la necesidad de realizar esa misión. Estas operaciones dependen de la inmediatez, en su mayoría resultan ser muy complejas, motivado a la tecnología y los diversos mecanismos que se deben poner en marcha hoy en día. Sin embargo, si en equipo cuenta con la comprensión y confianza, el mando tipo misión que dirija el comandante será efectivo y dará los resultados esperados (Riofrío y Lira, 2016).

d) Ejercer la iniciativa disciplinada

La iniciativa disciplinada, puede entenderse como la acción cuando las órdenes no están dadas o cuando las ordenes recibidas no sirven para ser aplicadas en un nuevo contexto, por variación de la situación o nuevas amenazas que no habían sido consideradas. Desde esta perspectiva, la iniciativa de un subalterno puede ser vista como el punto de inicio para la aplicación táctica; debido a que, impulsa una iniciativa operacional para responder ante otros escenarios (Riofrío y Lira, 2016).

Es pertinente señalar que, la iniciativa ha de estar sujeta a la legalidad, la moral y la ética al ser tomada la decisión, para el cumplimiento de la misión. Se puede inferir que, el ejército posee mucha experiencia en este tipo de operaciones, centrando su experiencia en el pasado cuando se realizaba la lucha contra subversiva. Todas las experiencias del pasado y las

actuales demuestra que, es necesario la utilización, el ejercicio del mando tipo misión en las operaciones que se realizan en diversos ámbitos del país.

e) Usar órdenes tipo misión

Con respecto a las órdenes tipo misión debe considerarse que, cuanta con muy poca información, se basa en las competencias que posea el comandante en sus subalternos y viceversa, para Whitford (2017):

El traducir una visión de mando tipo misión en la práctica a través del desarrollo de líder en los campos de la educación, adiestramiento y experiencia resulta un desafío debido a la tensión que hay entre la incertidumbre y la necesidad de la sincronización. Los comandantes necesitan equilibrar el arte del mando con la ciencia de control. (p. 61)

Esta técnica de expresar órdenes, aclara a los subalternos el resultado que se espera alcanzar, más no explica paso a paso como lo lograrán, dando un rango amplio de libertad a los integrantes del equipo para actuar, se tiene un conocimiento de las capacidades, habilidades y destrezas de las personas para confiar la misión en ellos.

f) Aceptar riesgos prudentes

Los riesgos son la cotidianidad en el ámbito militar; sin embargo, es esencial cuando se habla de los principios de esta actividad denominada mando tipo misión, estas órdenes van direccionada hacia el logro de un objetivo, exigen un gran compromiso por parte de todos los miembros del equipo. Los errores en este tipo de actividades pueden ocasionar perdidas de recursos, equipos y en ocasiones hasta humanas dependiendo del nivel de complejidad. En

efecto, es aquí donde el entrenamiento previo puede marcar la diferencia, entre el éxito y el fracaso de la actividad.

Es necesario acotar que, el entrenamiento ayuda a preparar al cerebro para reaccionar de cierta manera ante estímulos externos e internos, lo que sugiere que al estar en combate por ejemplo el soldado tiene una ventaja, tanto para responder de alguna manera como para evitar pérdidas de cualquier tipo. Este paso previo puede ser determinante al momento de evaluar los riesgos, ayudando a subalterno a tomar una decisión centrada en la lógica, la razón, la ética y la moral, todo al mismo tiempo, evaluando además el peligro y nivel de riesgo al cual está expuesto.

2.2.2. La disciplina

La disciplina puede ser interpretada como un poder, que se ejerce considerando un conjunto de técnicas e instrumentos necesarios para lograrlo, para Salazar (2012) la disciplina es: “La capacidad de enfocar los propios esfuerzos para conseguir un fin, etimológicamente, disciplina hace referencia a la instrucción dada a un discípulo” (p. 27). En este mismo orden de ideas, Coelho (2019) señala que: “La disciplina es la capacidad de las personas para poner en práctica una serie de principios relativos al orden y la constancia, tanto para la ejecución de tareas y actividades cotidianas como en sus vidas en general”. Puede mencionarse que, la palabra proviene del latín disciplina.

De acuerdo con Foucault, como se cita en Cruz (2008): la disciplina en relación al poder, “es un tipo de poder, una modalidad para ejercerlo, implica todo un conjunto de instrumentos, de técnicas, de procedimientos, de niveles de aplicación, de metas; es una física o una anatomía del poder y una tecnología” (p.24).

2.2.2.1. La disciplina militar

Es importante resaltar que, la disciplina en el ámbito militar para Cruz (2008), puede ser vista como:

un fenómeno que caracteriza las prácticas cotidianas de los militares es, sin duda alguna la disciplina militar que tiene implicaciones sociológicas puesto que influyen en el contexto social y la relación con la autoridad manifestada por las jerarquías militares y que condiciona al individuo para que se someta sin necesidad de la fuerza física, a través de la interacción y por medio de la autoridad disminuyendo los conflictos mediante la sumisión. (p.25)

Evidentemente, la definición del término varía dependiendo de la interpretación y donde sea aplicado, debido a múltiples factores por ejemplo en el ámbito militar existen jerarquías que son respetadas, para Cruz (2008), “se manifiesta de esta forma el fenómeno del poder en el militar superior en jerarquía encargada de la realización y el cumplimiento de estos ritos, controlando y dirigiendo las actividades y los comportamientos de sus subordinados” (p.26).

La grandeza de la misión educadora que han de cumplir los oficiales, proviene de la tarea de crear, desarrollar y mantener el vasto contenido del concepto de la disciplina militar; actitud que se basa, en los más elevados ideales del cumplimiento voluntario del deber y que abarca el conocimiento y la práctica de todas las obligaciones militares: la obediencia y el respeto a los superiores jerárquicos, la observancia de las leyes y sujeción estricta a los reglamentos, la uniformidad, orden y pundonor en la conducta, la abnegación que llega hasta el sacrificio de la vida.

Fundada en la razón y la justicia; la disciplina es garantía de éxito y asegura, al Ejército, el cumplimiento de su misión. La disciplina se obtiene tanto más fácilmente cuanto mayor es el ascendiente moral del jefe sobre sus Subordinados, logrado por la confianza que inspira su carácter, conocimientos profesionales, espíritu de trabajo y capacidad para el ejercicio del mando.

2.2.2.2. Promedio ponderado semestral de la nota de conducta

De acuerdo con cada establecimiento educativo, ya sean colegios, universidades, academias o escuelas de educación superior, todas tiene en común que establecen ponderaciones para ubicar a los estudiantes en distintos contextos. De allí que, en el argot militar se plantean diversas ponderaciones que van desde un nivel bueno con una calificación entre (16 – 20), un nivel regular con calificación entre (12 – 15) y un nivel bajo (0 – 11). En la Escuela militar, se establecen parámetros numéricos para evaluar el cumplimiento de ordenes de los subalternos.

2.2.2.3. Cumplimiento de las órdenes y disposiciones

Con respecto al cumplimiento de órdenes y disposiciones, se puede mencionar que, existen muchos puntos de vista, que lo definen, para Duarte y Muñoz (2011), fuerzas armadas poseen como eje: La jerarquización de sus miembros, las normas deben basarse en el respeto de dicha jerarquía o rango que demanda ciertos procedimientos de cada uno de los miembros en relación a otros y en relación generalizada a la institución” (p.9). Legalmente este orden jerárquico está establecido de acuerdo con Ley del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas (2007), en su Artículo 7° referido al orden jerárquico militar menciona que: “La

jerarquía se establece en función de las categorías y grado militar, de conformidad con la normativa sobre la materia” (p.3).

2.3. Definiciones de términos básicos.

Caballería: Uno de los elementos combatientes constitutivos del Ejército, cuya misión en el combate es proporcionar informaciones y seguridad a las otras armas. (Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, 2019)

Cadete: Alumno de las Escuelas de Formación de Oficiales para la Fuerza Armada. También se designa con este nombre al alumno de las escuelas militarizadas. (Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, 2019)

Escuela Militar de Chorrillos: Es la institución de educación superior, encargada de entrenar y preparar a los futuros oficiales del Ejército del Perú. Sus egresados se integran en calidad de Oficiales del ejército con el grado de Sub Teniente o Alférez. (Silvana, 2015)

Estrategia militar: Ciencia o arte de concebir la forma de emplear a las fuerzas armadas nacionales, para alcanzar los objetivos militares, derivados de los objetivos políticos. (Glosario de términos militares y de seguridad, 2019)

Estrategia terrestre: Parte de la estrategia militar que concibe la forma de emplear el poder terrestre del país, a fin de coadyuvar el logro de los objetivos militares derivados de los objetivos políticos. (Glosario de términos militares y de seguridad, 2019)

Liderazgo: "El liderazgo es un proceso de influencia de una persona sobre los demás, para tratar de lograr con buena voluntad y agrado el éxito en las metas organizacionales” (Koontz y Weihrich, 2004, p. 467).

Militar: Término que se aplica al individuo o a cualquier elemento que pertenece al Ejército. (Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, 2019)

Objetivo: Principio de la guerra que establece que toda operación militar debe perseguir un fin o un propósito que sólo puede ser alcanzado mediante el empleo de la fuerza armada. (Glosario de términos militares y de seguridad, 2019)

Operación. Cualquier acción para cumplir una misión en el dominio militar. (Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, 2019)

Operación: Cualquier acción para cumplir una misión en el dominio militar. (Glosario de términos militares y de seguridad, 2019)

Riesgo: Antagonismo que implica una condición, interna o externa, generada por situaciones políticas, económicas, sociales o por agentes no estatales, así como por desastres de origen natural y antropogénico, cuya evolución pudiera poner en entredicho el desarrollo nacional. (Glosario de términos militares y de seguridad, 2019)

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el desarrollo del liderazgo mando tipo misión y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar De Chorrillos – Perú, 2019.

2.4.2. Hipótesis específicas

2.4.2.1. Hipótesis específica 1

Existe una la relación significativa entre los equipos cohesionados y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar de Chorrillos – Perú año 2019.

2.4.2.2. Hipótesis específica 2

Existe una relación significativa entre el empoderamiento de los jefes subordinados y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar de Chorrillos – Perú año 2019.

2.5. Variables

2.5.1. Definición conceptual

Variable independiente (x)

Liderazgo mando tipo misión: Es una filosofía creada para conducir tropas basándose en el principio de la libertad de acción, con el fin de lograr que cada uno, en sus respectivos niveles, opere de manera tal que pueda aprovechar cualquier oportunidad que se presente para lograr el estado final deseado de una determinada misión. (Peña, 2018)

Variable dependiente (y)

La disciplina: “se manifiesta de esta forma el fenómeno del poder en el militar superior en jerarquía encargada de la realización y el cumplimiento de estos ritos, controlando y dirigiendo las actividades y los comportamientos de sus subordinados” (Cruz, 2008, p.26).

2.5.2. Definición operacional.

Variable 1: Liderazgo mando tipo misión.

Este liderazgo se centra en guiar a los soldados en situaciones donde tengan que decidir, se centra en los equipos cohesionados y empoderamiento de jefes subordinados.

Variable2: La disciplina.

La disciplina se mide a través de dos aspectos el promedio ponderado semestral de la nota de conducta y el cumplimiento de las órdenes y disposiciones.

2.5.3. Definición operacional.

Cuadro 1. Definición operacional de las variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
Liderazgo mando tipo misión	Equipos cohesionados	-Apoyo mutuo -Actitud del personal -Lealtad hacia sus compañeros
	Empoderamiento de jefes subordinados	-Mayor responsabilidad -Desarrollo del liderazgo -Mayor exigencia
La disciplina	Promedio ponderado semestral de la nota de conducta	- Nivel bueno - Nivel regular - Nivel bajo
	Cumplimiento de las órdenes y disposiciones	-Menor control -Respeto a las leyes y reglamentos -Compromiso con las tareas y misiones

CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque de investigación

Esta investigación reúne los requisitos para ser considerada de enfoque cuantitativa, motivado a que se trabajaran con datos cuantificables, además se comprobaron las hipótesis, por tanto, se basa en la medición numérica y la estadística descriptiva e inferencial (Hernández, Fernández y Batista, 2014).

3.2. Tipo

La investigación se considera de tipo básica motivado a que sólo se limita a observar las variables una vez que ha ocurrido en fenómeno, en preciso acotar que no busca generar una alternativa de solución (Carrasco, 2017).

3.3. Diseño

El diseño fue no experimental, debido a que el investigador no modifica las variables. Es también de descriptivo – Correlacional y de corte transversal, el carácter descriptivo

permite profundizar en la observación de hallazgo investigativo; de igual forma, se debe tener presente que, los estudios correlacionales se centran en encontrar relaciones entre las variables y dimensiones. (Carrasco, 2017)

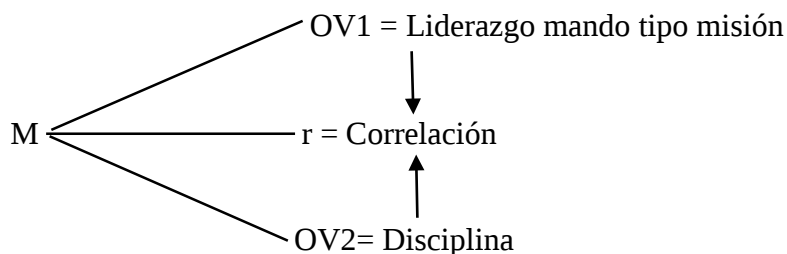


Figura 1. Correlación de las variables

M= Muestra.

OV1= Observación de la variable 1.

OV2= Observación de la variable 2.

r = Correlación entre variables.

3.4. Método

El método hipotético – deductivo, tiene dos posturas, desde la visión hipotética, busca la comprobación de hipótesis; mientras que, al ser deductivo va de lo general a lo particular, en busca de nuevas posturas y un conocimiento que sea generalizable (Hernández, Fernández y Batista, 2014).

3.5. Población y muestra

El universo poblacional de este proyecto está conformado por 107 cadetes de caballería de la Escuela Militar de Chorrillos, cabe señalar que la determinación de esta población, es porque está determinada por sus características definitorias.

Para la selección de la muestra se utilizó el muestreo a conveniencia, donde el investigador secciona la muestra en función de su criterio (Carrasco, 2017). Quedando la muestra en 30 cadetes de caballería de La Escuela Militar De Chorrillos, debido a que, son los cadetes de 4to año, es decir, actualmente están comandando la escuela y ejercen el liderazgo mando tipo misión.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para recolectar datos primarios cuantitativos en el trabajo de investigación se utilizó como técnicas la encuesta y la observación, para luego seleccionar los instrumentos apropiados para estandarizar el proceso de recopilación de datos y que éstos sean sólidos, válidos y puedan de la manera correcta. El instrumento apropiado para estas técnicas es el cuestionario, el cual, consiste en la aplicación de un conjunto de preguntas referidos a un tema para obtener información.

3.6.1. Descripción de los instrumentos.

Los métodos utilizados para el procesamiento de los resultados obtenidos en los distintos instrumentos de recolección de datos, así como para su interpretación siguiente, han sido el análisis y la síntesis, que permitió una buena definición de los componentes individuales del problema de investigación; y, de deducción-inducción.

La base de datos y el análisis, recodificación de variables y la determinación de la estadística descriptiva e inferencial. Para las Pruebas de Hipótesis hemos utilizados la Prueba de Correlación de Spearman (Rho) con dos variables con categorías y el Análisis Exploratorio que sirve para comprobar si los promedios provienen de una Nivel de defensa normal.

3.6.2. Cuestionario sobre el mando tipo misión.

- **Objetivo:** Recoger las apreciaciones de los cadetes sobre la aplicación del mando tipo misión en la escuela.
- **Estructura:** el cuestionario considera 14 interrogantes organizada por dimensiones.

3.7. Validación y confiabilidad de los instrumentos.

Se validó a través del juicio de expertos cuyo resultado se describe en el siguiente cuadro:

Tabla 1. Validación de los Expertos

Nº	EXPERTOS	% VALIDACIÓN
01	Dr. Bolívar Jiménez, José Luis	98.00%
02	Dr. Galindo Heredia, José Antonio	81.00%
03	Mg. Ramírez Rodríguez, Glen Fernando	90.00%
Promedio		89.67%

El documento mereció una apreciación promedio de 89.67% se hace constar fue el instrumento se sujetó para su mejoramiento a una prueba piloto aplicada a Cadetes del Arma de Caballería.

3.7.1. Cuestionario sobre el liderazgo mando tipo misión.

Criterio de confiabilidad valores	
No es confiable	-1 a 0
Baja confiabilidad	0.01 a 0.49
Moderada confiabilidad	0.5 a 0.75
Fuerte confiabilidad	0.76 a 0.89
Alta confiabilidad	0.9 a 1

Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido	
¿Considera que el apoyo mutuo ayudara al empoderamiento de los jefes subordinados?	,356 ^a
¿Considera que una buena calificación de disciplina se da cuando hay equipos cohesionados?	,424 ^a
¿Considera que la actitud del personal afecta al cumplimiento de las órdenes y disposiciones?	,408 ^a
¿Considera que la lealtad entre compañeros hace que mejore la disciplina?	,346 ^a

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,394	14

Figura 2. Estadística de fiabilidad

El coeficiente obtenido es de 0.394, lo cual permite decir que el test en su versión de 14 ítems tiene una moderada confiabilidad. Existe la posibilidad de determinar si al excluir algún ítems o pregunta del cuestionario aumente o disminuya el nivel de confiabilidad interna que presenta el cuestionario, esto nos ayudaría a mejorar la construcción de las preguntas u oraciones que utilizaremos para capturar la opinión o posición que tiene cada individuo.

Tabla 2. Alfa de Cronbach

¿Considera que el compromiso con las tareas y misiones se debe a la creación de equipos cohesionados?	,333 ^a
¿Considera que el apoyo mutuo colabora con el cumplimiento de las órdenes y disposiciones?	,426 ^a
¿Considera que la lealtad a sus compañeros afecta en la disciplina del grupo?	,378 ^a
¿Considera que el desarrollo del liderazgo se da en los equipos cohesionados?	,397 ^a
¿Considera que se requiere una mayor responsabilidad en el cumplimiento de las órdenes y disposiciones?	,355 ^a
¿Considera que la disciplina ayuda al desarrollo del liderazgo?	,383 ^a
¿Considera que el empoderamiento de los jefes subordinados aumente la lealtad entre los compañeros?	,382 ^a
¿Considera que la responsabilidad es importante para el cumplimiento de las órdenes?	,416 ^a
¿Considera que el desarrollo del liderazgo contribuye con la disciplina	,359 ^a
¿Considera que una mayor exigencia se ve reflejado en el promedio ponderado semestral de conducta?	,266 ^a

El cuadro anterior demuestra que el test en su totalidad presenta moderada consistencia interna, lo cual no se modifica significativamente ante la ausencia de alguno de los ítems. Este proceso compromete el deseo inequívoco de búsqueda de una mejora continua en el proceso de investigación, luego de varios tratamientos, consejos y reformulaciones de las preguntas alcanzaremos el siguiente nivel de índices con ausencia de los ítems. Para comprobar la validez del instrumento, primero se sometió a juicio de expertos en el tema del estrés. Segundo se aplicó una prueba piloto a una muestra de 30 cadetes.

3.7.2. Promedio semestral de conducta

Al igual que el cuestionario se determinó la validez a través del juicio de expertos en el tema sobre el promedio semestral de conducta de los cadetes para poder determinar el nivel de conducta de los cadetes. Se tomó referencia de los mismos 30 cadetes que participaron en el cuestionario.

3.8. Procedimientos para el tratamiento de datos.

- Luego de establecida la validez de los instrumentos, realizada por los expertos, se coordinó con las autoridades de la escuela militar de chorrillos coronel francisco Bolognesi, para la aplicación de dichos instrumentos.

- Se aplicaron los instrumentos de la siguiente manera: primero el cuestionario sobre el liderazgo mando tipo misión y una semana después se solicitó el promedio semestral de la nota de disciplina de cada cadete.
- Los datos se trasladaron a hojas de cálculo a través de una plantilla que se elaboró en base a los indicadores o ítems aplicados.
- Con ayuda de un experto se procesaron los datos empleando el paquete estadístico SPSS V.22. se emplearon los estadísticos: promedio, desviación estándar y distribución de frecuencia. Para establecer la relación entre las variables se usó la prueba de Rho Spearman. Así como el coeficiente alfa de Cronbach para la fiabilidad de los instrumentos.

3.9. Aspectos éticos.

Esta investigación tomó en cuenta los principios jurídicos y éticos de una investigación original. Se respetó los créditos, las opiniones de terceros y toda propiedad intelectual de las fuentes consultadas a través de un registro de referencias de acuerdo al APA, 6ta edición en inglés y 3era en español, que evidencian que esta investigación es inédita. La investigación también respetó los derechos de confidencialidad y las acciones realizadas para llevar a cabo esta; es decir, contó con el consentimiento de los participantes de la muestra.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Descripción e interpretación

En esta sección del trabajo se describen los resultados que se obtuvieron al aplicar los instrumentos, para ello, se realizan dos fases la primera estadística descriptiva, donde a través de cuadros y gráficos: posteriormente el análisis inferencial en función de cada variable.

4.1.1. Variable: Liderazgo mando tipo misión.

Tabla 3. Pregunta 1. De la variable liderazgo mando tipo misión.

¿Considera que el apoyo mutuo ayudará al empoderamiento de los jefes subordinados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A Veces	2	6,7	6,7	13,3
	Regularmente	8	26,7	26,7	40,0
	Casi Siempre	10	33,3	33,3	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

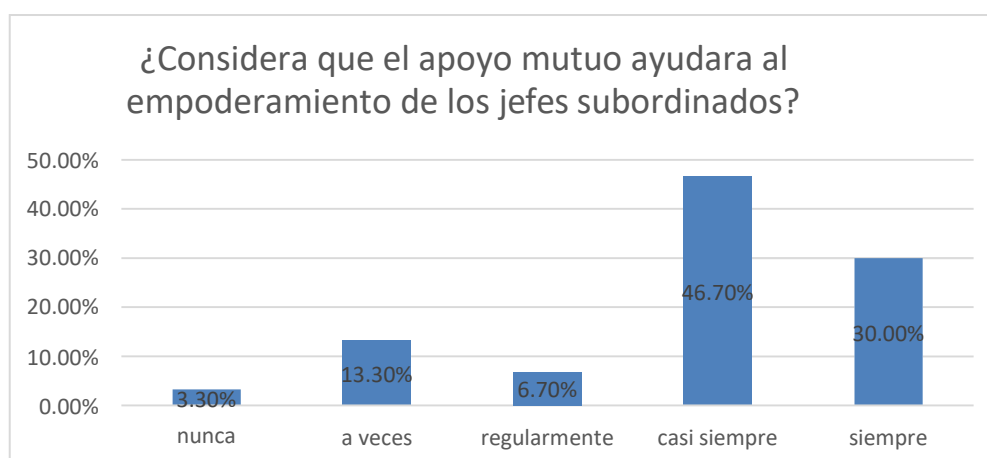


Figura 3. Representación gráfica de la pregunta 1.

En el gráfico se puede observar que el 33,3% de los cadetes manifiestan que casi siempre observan que el apoyo mutuo ayuda al empoderamiento de los jefes subordinados, un 26% que casi siempre y un 26% manifiestan que regularmente; esto refleja que en su mayoría

los cadetes observaron que hay apoyo mutuo en las actividades de la escuela militar de chorrillos.

Tabla 4. Pregunta 2. De la variable liderazgo mando tipo misión.

¿Considera que una buena calificación de disciplina se da cuando hay equipos cohesionados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A Veces	6	20,0	20,0	30,0
	Regularmente	9	30,0	30,0	60,0
	Casi Siempre	7	23,3	23,3	83,3
	Siempre	5	16,7	16,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

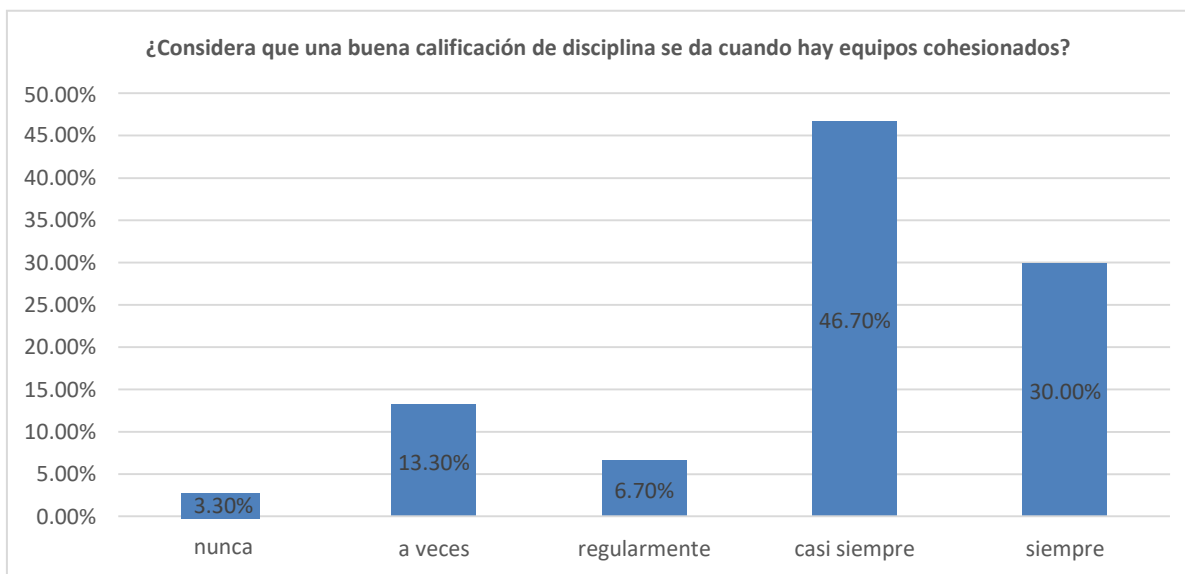


Figura 4. Representación gráfica de la pregunta 2.

En el gráfico se puede observar que el 30% de los cadetes manifiestan que regularmente observa buena calificación de disciplina se da en equipos cohesionados, un 23% dicen que

casi siempre y un 20% a veces; esto refleja que en su mayoría a los cadetes observa buena calificación de disciplina en equipos cohesionados.

Tabla 5. Pregunta 3. De la variable liderazgo mando tipo misión.

¿Considera que la actitud del personal afecta al cumplimiento de las órdenes y disposiciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A Veces	3	10,0	10,0	16,7
	Regularmente	9	30,0	30,0	46,7
	Casi Siempre	9	30,0	30,0	76,7
	Siempre	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

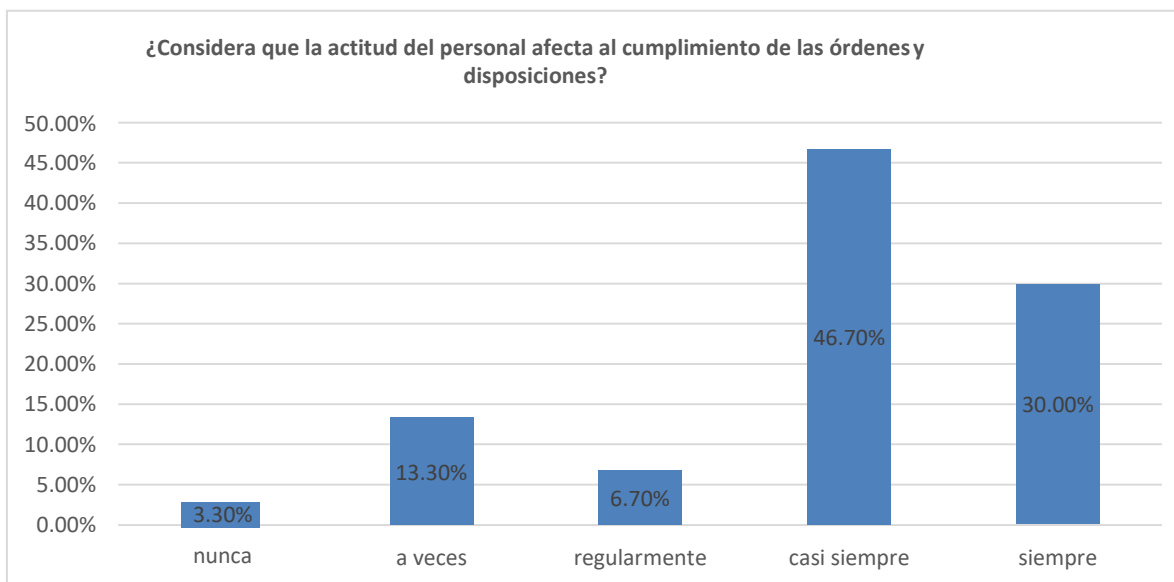


Figura 5. Representación gráfica de la pregunta 3.

En el gráfico se puede observar que el 30% de los cadetes manifiestan que casi siempre observo que la actitud del personal afecta al cumplimiento de las ordenes, otro 30% dice que

regularmente y un 23% manifiesta siempre; Esto refleja que es alta la cantidad de cadetes que observaron que la actitud del personal afecta al cumplimiento de las órdenes.

Tabla 6. Pregunta 4. De la variable liderazgo mando tipo misión.

¿Considera que la lealtad entre compañeros hace que mejore la disciplina?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	6,7	6,7	6,7
	A Veces	4	13,3	13,3	20,0
	Regularmente	3	10,0	10,0	30,0
	Casi Siempre	7	23,3	23,3	53,3
	Siempre	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

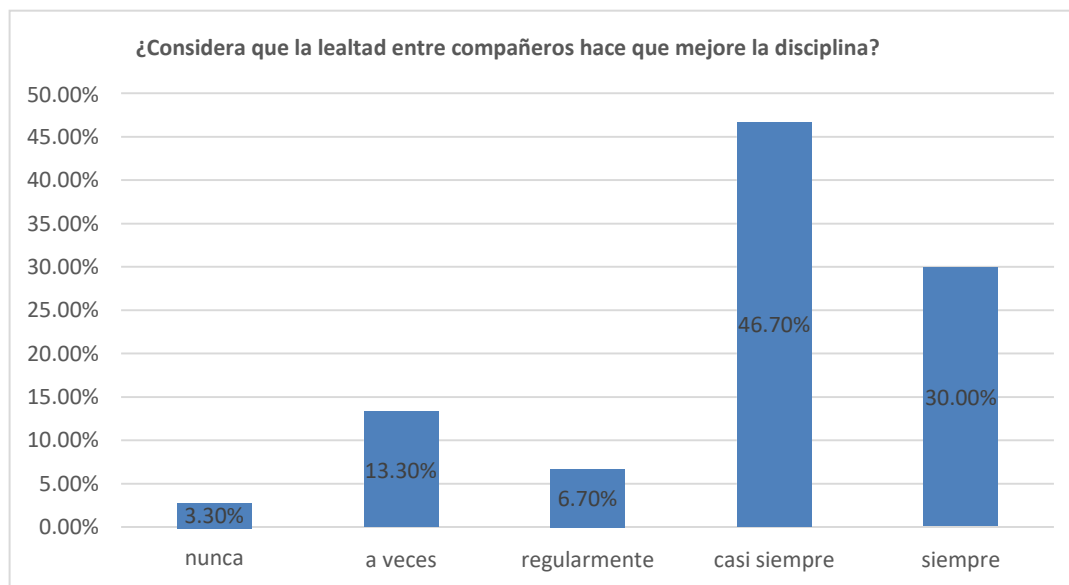


Figura 6. Representación gráfica de la pregunta 4.

En el gráfico se puede observar que el 46% de los cadetes manifiestan que siempre observaron que la lealtad entre compañeros hace que mejore la disciplina, un 23% indican que

regularmente y otro 13% dicen que a veces; esto refleja que a los cadetes en su mayoría observaron que la lealtad entre compañeros hace que mejore de disciplina.

Tabla 7. Pregunta 5. De la variable liderazgo mando tipo misión.

¿Considera que el compromiso con las tareas y misiones se debe a la creación de equipos cohesionados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regularmente	12	40,0	40,0	40,0
	Casi Siempre	10	33,3	33,3	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

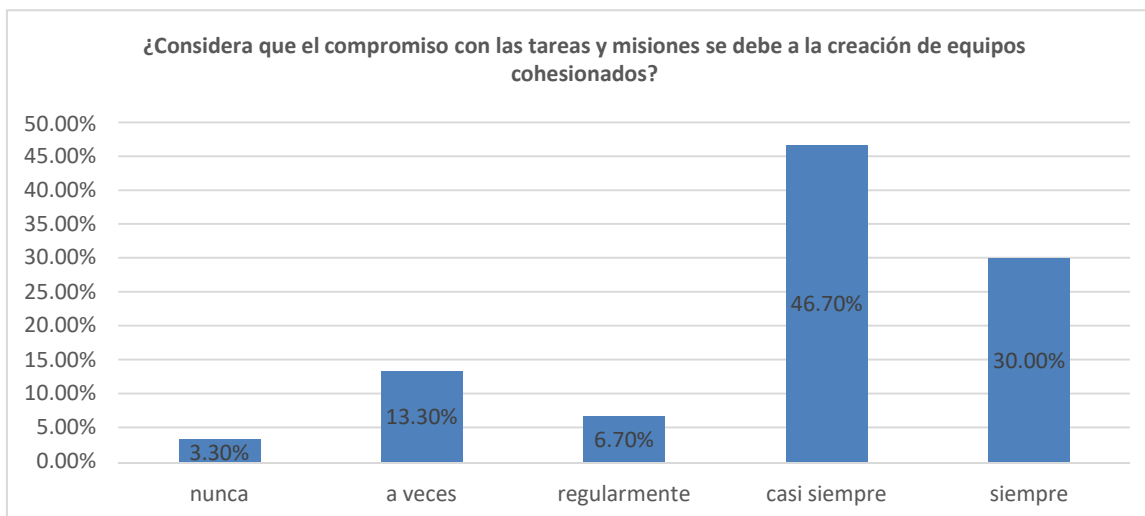


Figura 7. Representación gráfica de la pregunta 5.

En el gráfico se puede observar que el 40% de los cadetes indicaron que regularmente observan que, el compromiso con las tareas se debe a la creación de equipos cohesionados, un 33% dicen que casi siempre y otro 26% manifiesta que siempre; esto refleja que existe una

población regular de cadetes de caballería que observan que el compromiso con las tareas se debe a la creación de equipos cohesionados.

Tabla 8.Pregunta 6. De la variable liderazgo mando tipo misión.

¿Considera que el apoyo mutuo colabora con el cumplimiento de las órdenes y disposiciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A Veces	1	3,3	3,3	6,7
	Regularmente	8	26,7	26,7	33,3
	Casi Siempre	12	40,0	40,0	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

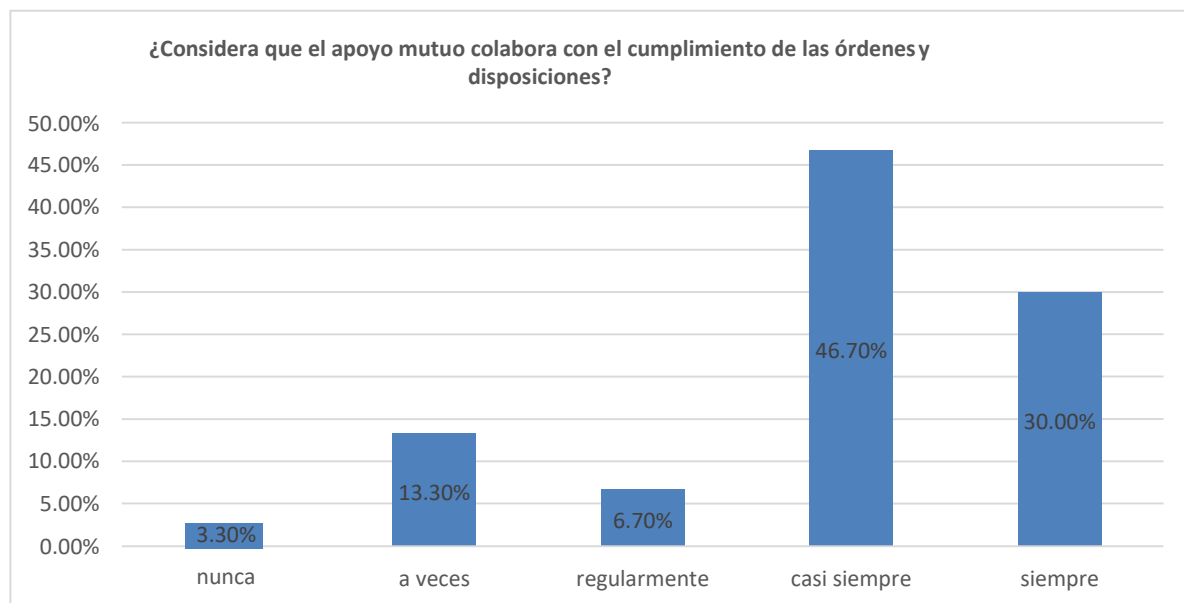


Figura 8. Representación gráfica de la pregunta 6.

En el gráfico se puede observar que el 40% de los cadetes manifiestan que casi siempre el apoyo mutuo colabora con el cumplimiento de las ordenes, un 26% indican que siempre y otro 26% manifiesta que regularmente; esto demuestra que existe una buena parte de la

población de cadetes cree el apoyo mutuo colabora con el cumplimiento de las órdenes y disposiciones.

Tabla 9. Pregunta 7. De la variable liderazgo mando tipo misión.

¿Considera que la lealtad a sus compañeros afecta en la disciplina del grupo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A Veces	1	3,3	3,3	6,7
	Regularmente	10	33,3	33,3	40,0
	Casi Siempre	5	16,7	16,7	56,7
	Siempre	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

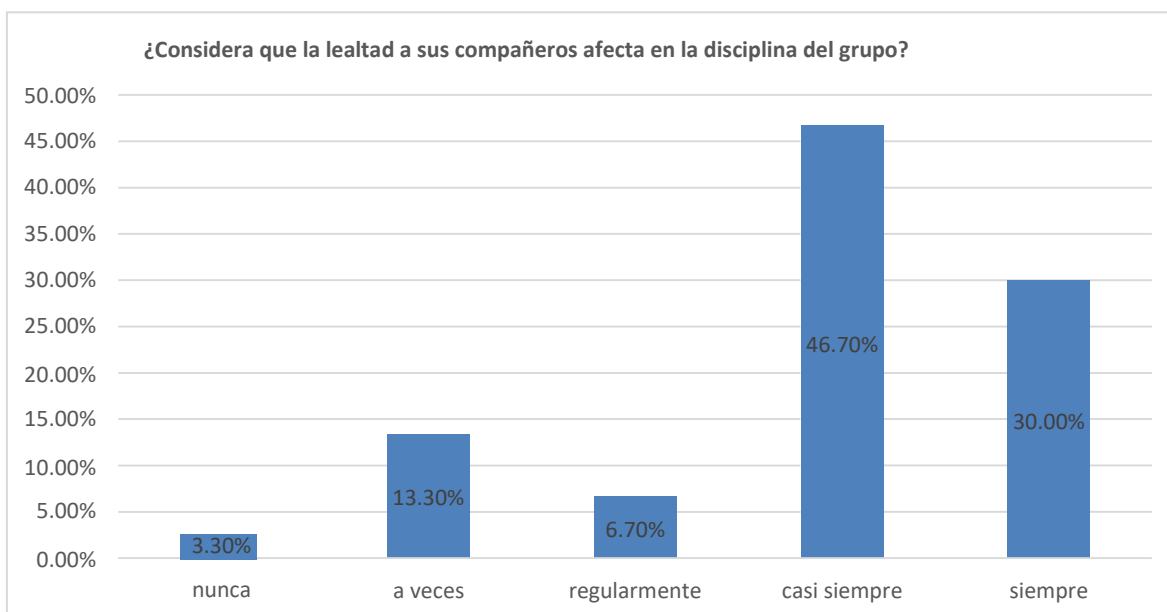


Figura 9. Representación gráfica de la pregunta 7.

En el gráfico se puede observar que el 43% de los cadetes manifiestan que siempre observaron que la lealtad a sus compañeros afecta la disciplina en el grupo, un 33% indican que regularmente y otro 16% manifiesta que casi siempre; Esto significa que existe una buena

parte de la población de cadetes que observaron que la lealtad a sus compañeros afecta a la disciplina del grupo.

Tabla 10. Pregunta 8. De la variable liderazgo mando tipo misión.

¿Considera que el desarrollo del liderazgo se da en los equipos cohesionados?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A Veces	1	3,3	3,3	6,7
	Regularmente	10	33,3	33,3	40,0
	Casi Siempre	9	30,0	30,0	70,0
	Siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

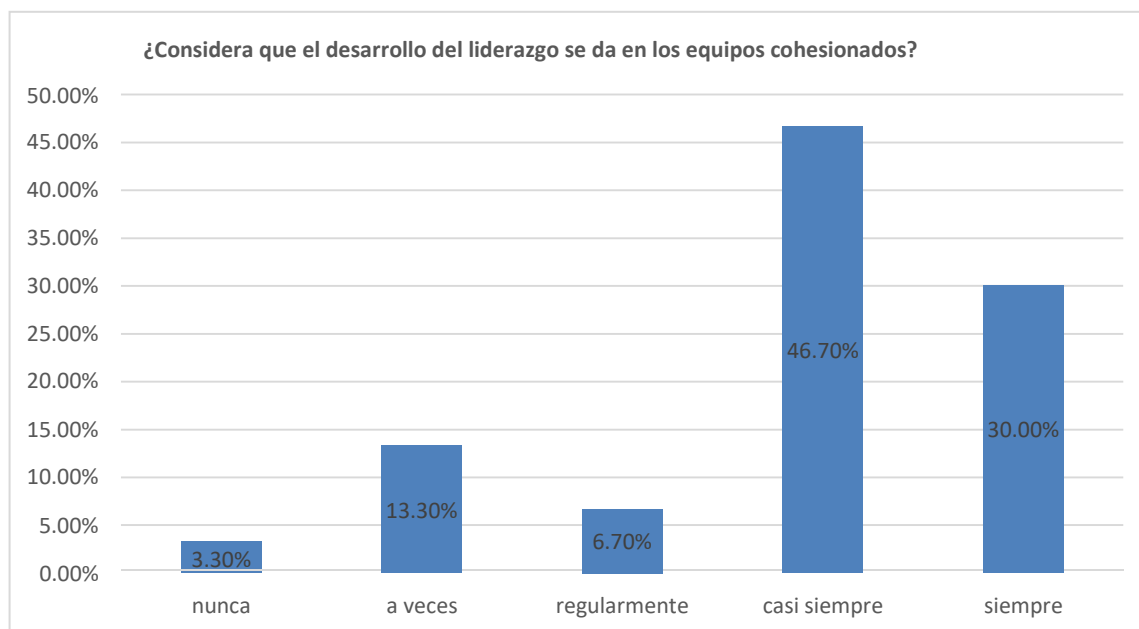


Figura 10. Representación gráfica de la pregunta 8.

En el gráfico se puede observar que el 33% de los cadetes manifiestan que regularmente el desarrollo del liderazgo se da en equipos cohesionados, un 30% indican casi siempre y otro

30% manifiesta que siempre; esto refleja que existe una buena parte de la población de cadetes observaron que el desarrollo del liderazgo se da en equipos cohesionados.

Tabla 11. Pregunta 9. De la variable liderazgo mando tipo misión.

¿Considera que se requiere una mayor responsabilidad en el cumplimiento de las órdenes y disposiciones?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A Veces	1	3,3	3,3	6,7
	Regularmente	6	20,0	20,0	26,7
	Casi Siempre	10	33,3	33,3	60,0
	Siempre	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

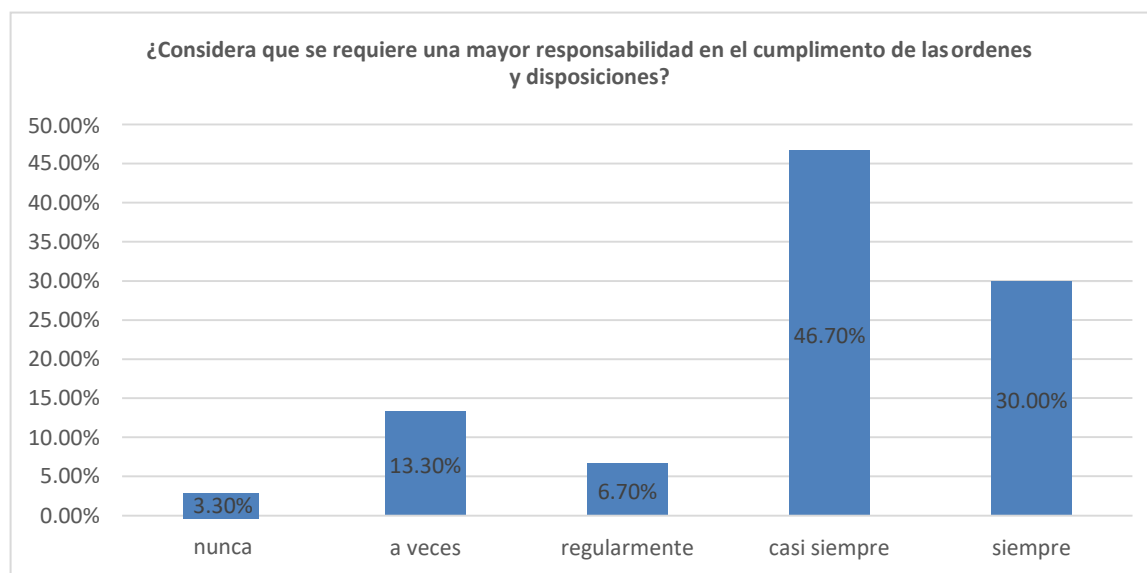


Figura 11. Representación gráfica de la pregunta 9.

En el gráfico se puede observar que el 40% de los cadetes manifiestan que siempre observaron que se requiere una mayor responsabilidad en el cumplimiento de las ordenes, un 33% indican que casi siempre y otro 20% manifiesta que regularmente; Esto refleja que existe

una buena parte de la población de cadetes observaron que se requiere de una mayor responsabilidad en el cumplimiento de las órdenes.

Tabla 12. Pregunta 10. De la variable liderazgo mando tipo misión.

¿Considera que la disciplina ayuda al desarrollo del liderazgo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A Veces	1	3,3	3,3	6,7
	Regularmente	8	26,7	26,7	33,3
	Casi Siempre	12	40,0	40,0	73,3
	Siempre	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

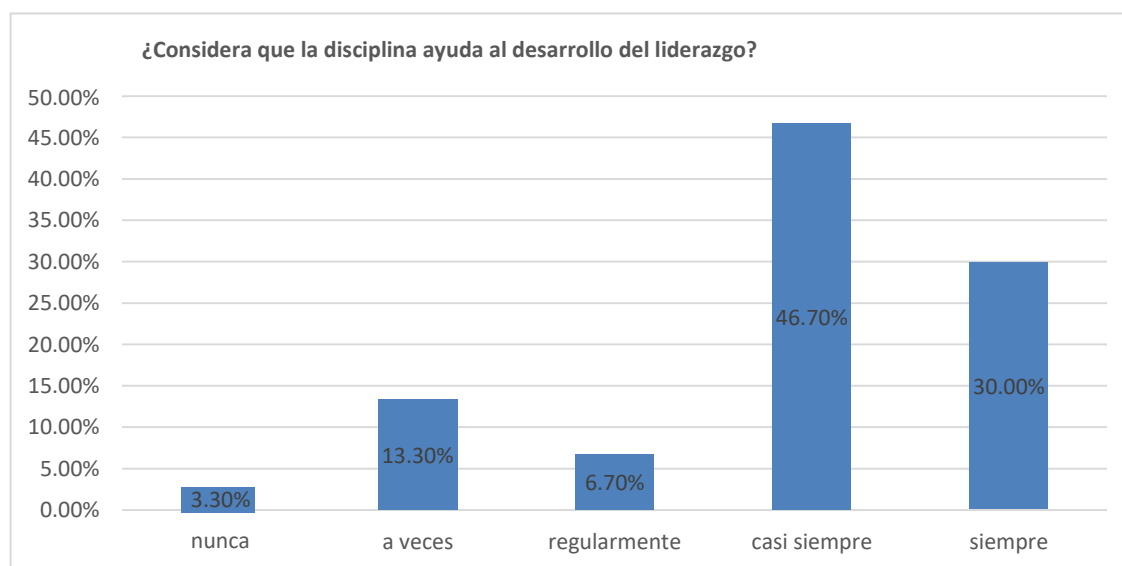


Figura 12. Representación gráfica de la pregunta 10.

En el gráfico se puede observar que el 40% de los cadetes manifiestan que casi siempre observa la disciplina ayuda al desarrollo del liderazgo, un 26% que regularmente y un 26% manifiesta que siempre; esto refleja que existe un alto grado de cadetes que la disciplina ayuda al desarrollo del liderazgo.

Tabla 13. Pregunta 11. De la variable liderazgo mando tipo misión.

¿Considera que el empoderamiento de los jefes subordinados aumente la lealtad entre los compañeros?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A Veces	1	3,3	3,3	6,7
	Regularmente	8	26,7	26,7	33,3
	Casi Siempre	10	33,3	33,3	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

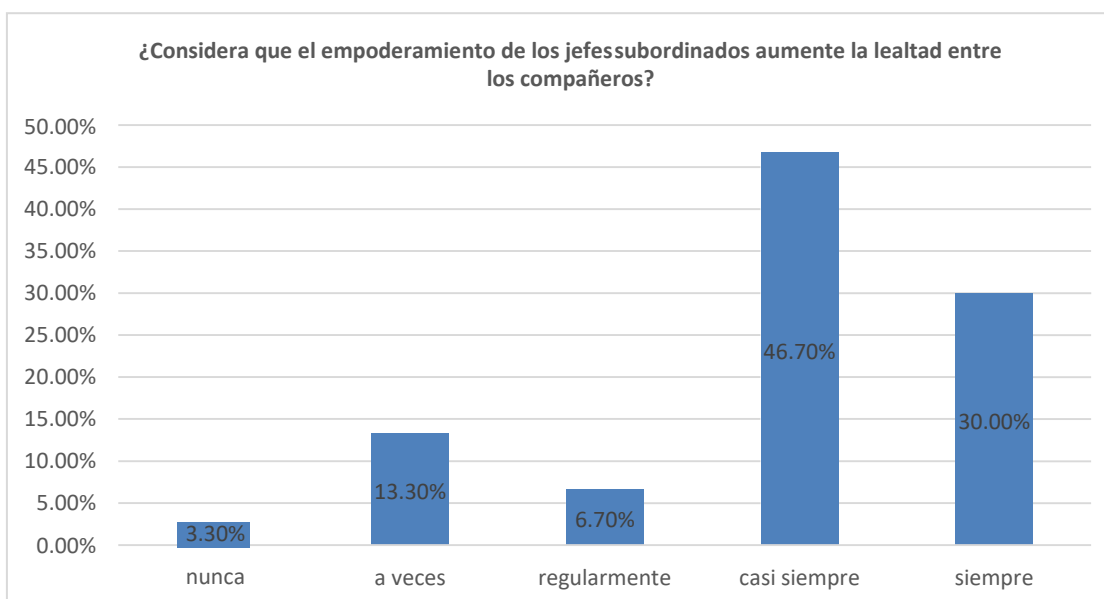


Figura 13. Representación gráfica de la pregunta 11.

En el gráfico se puede observar que el 33,3% de los cadetes cree que el empoderamiento de los jefes subordinados aumenta la lealtad entre compañeros, un 33,3% que casi siempre y un 26% manifiesta regularmente; Esto refleja que los cadetes en su mayoría creen que el empoderamiento de los jefes subordinados aumenta la lealtad entre compañeros.

Tabla 14. Pregunta 12. De la variable liderazgo mando tipo misión.

¿Considera que la responsabilidad es importante para el cumplimiento de las órdenes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Regularmente	15	50,0	50,0	53,3
	Casi Siempre	10	33,3	33,3	86,7
	Siempre	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

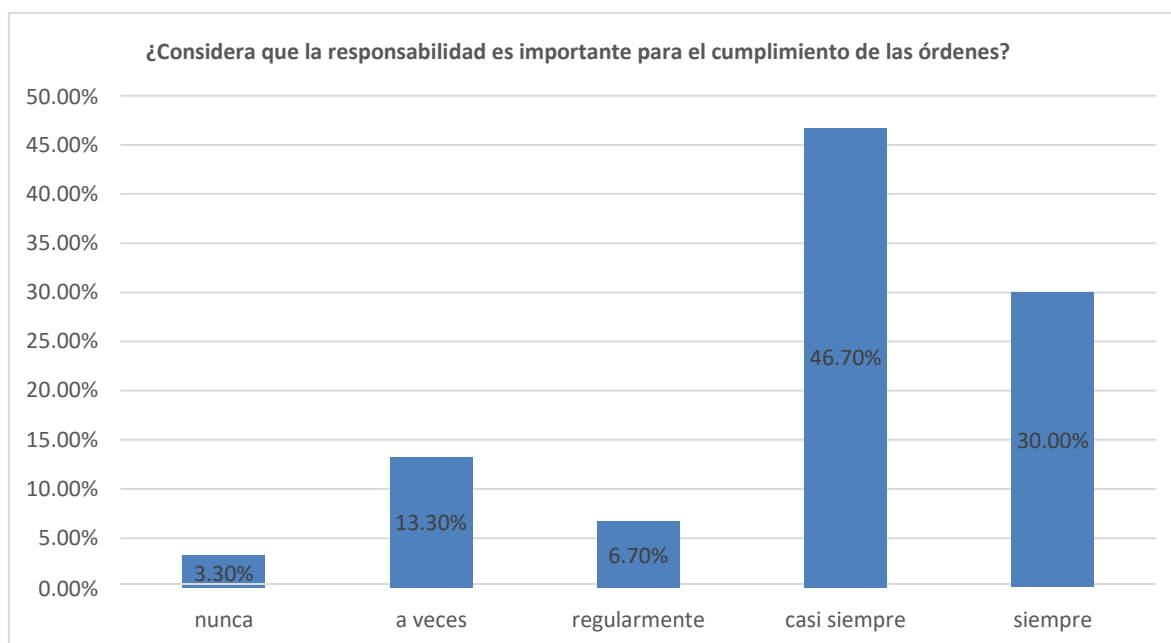


Figura 14. Representación gráfica de la pregunta 12.

En el gráfico se puede observar que el 50% de los cadetes manifiesta que regularmente observan que la responsabilidad es importante para el cumplimiento de las órdenes, un 33% opina que casi siempre y un 13% manifiesta que siempre; Esto refleja que la mayor parte de cadetes observan que la responsabilidad es importante para el cumplimiento de las órdenes.

Tabla 15. Pregunta 13. De la variable liderazgo mando tipo misión.

¿Considera que el desarrollo del liderazgo contribuye con la disciplina?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	Regularmente	14	46,7	46,7	50,0
	Casi Siempre	6	20,0	20,0	70,0
	Siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

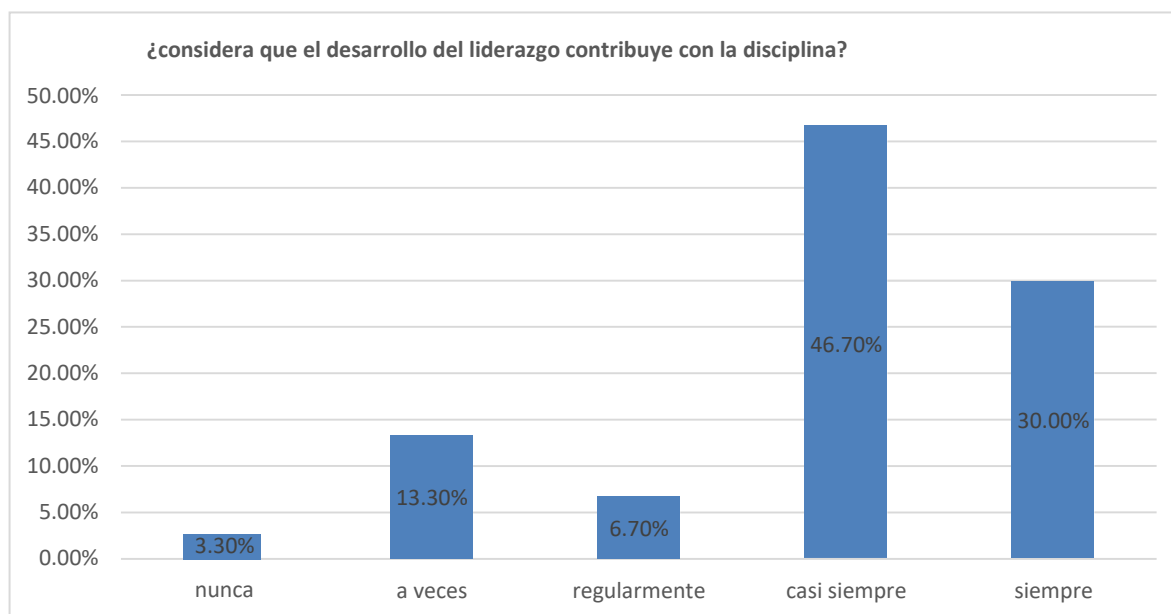


Figura 15. Representación gráfica de la pregunta 13.

En el gráfico se puede observar que el 46% de los cadetes manifiestan regularmente observa que el desarrollo del liderazgo contribuye con la disciplina, un 30% opinan siempre y un 20% que casi siempre; esto refleja que un regular porcentaje de cadetes observa el desarrollo del liderazgo contribuye con la disciplina.

Tabla 16. Pregunta 14. De la variable liderazgo mando tipo misión.

¿Considera que una mayor exigencia se ve reflejado en el promedio ponderado semestral de conducta?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	10,0	10,0	10,0
	A Veces	6	20,0	20,0	30,0
	Regularmente	4	13,3	13,3	43,3
	Casi Siempre	8	26,7	26,7	70,0
	Siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

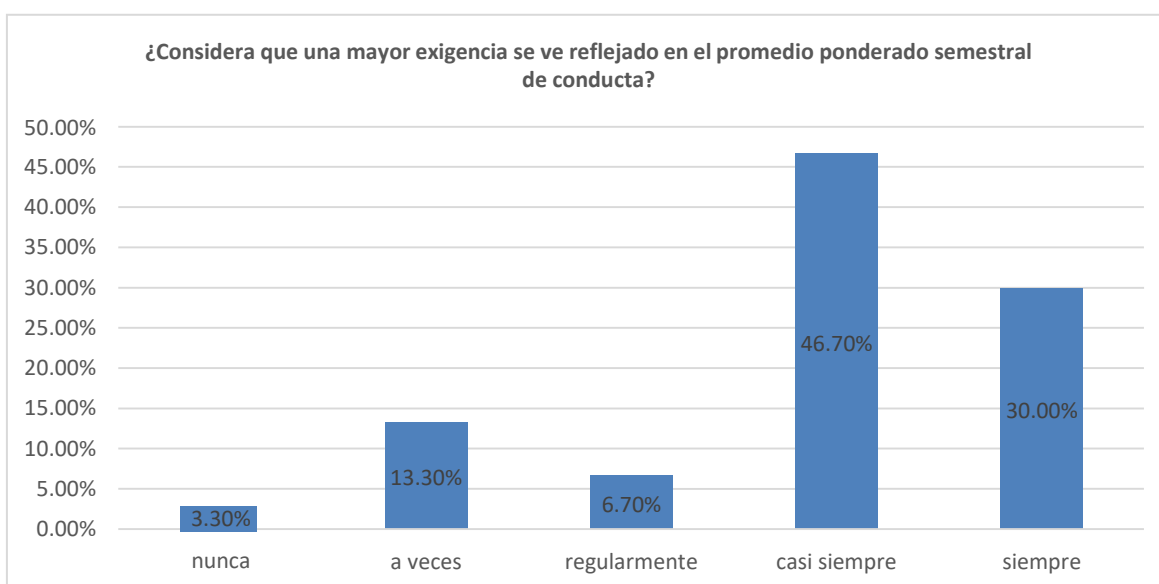


Figura 16. Representación gráfica de la pregunta 14.

En el gráfico se puede observar que el 30% de los cadetes manifiestan que una mayor exigencia se ve reflejado en el promedio semestral ponderado de conducta, un 26% indica que casi siempre y un 20% indican que a veces; esto refleja que el personal militar indica que una mayor exigencia se ve reflejado en el promedio semestral ponderado de conducta.

Tabla 17. Dimensión: Equipos cohesionados

Equipos cohesionados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A Veces	5	16,7	16,7	20,0
	Regularmente	9	30,0	30,0	50,0
	Casi Siempre	8	26,7	26,7	76,7
	Siempre	7	23,3	23,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

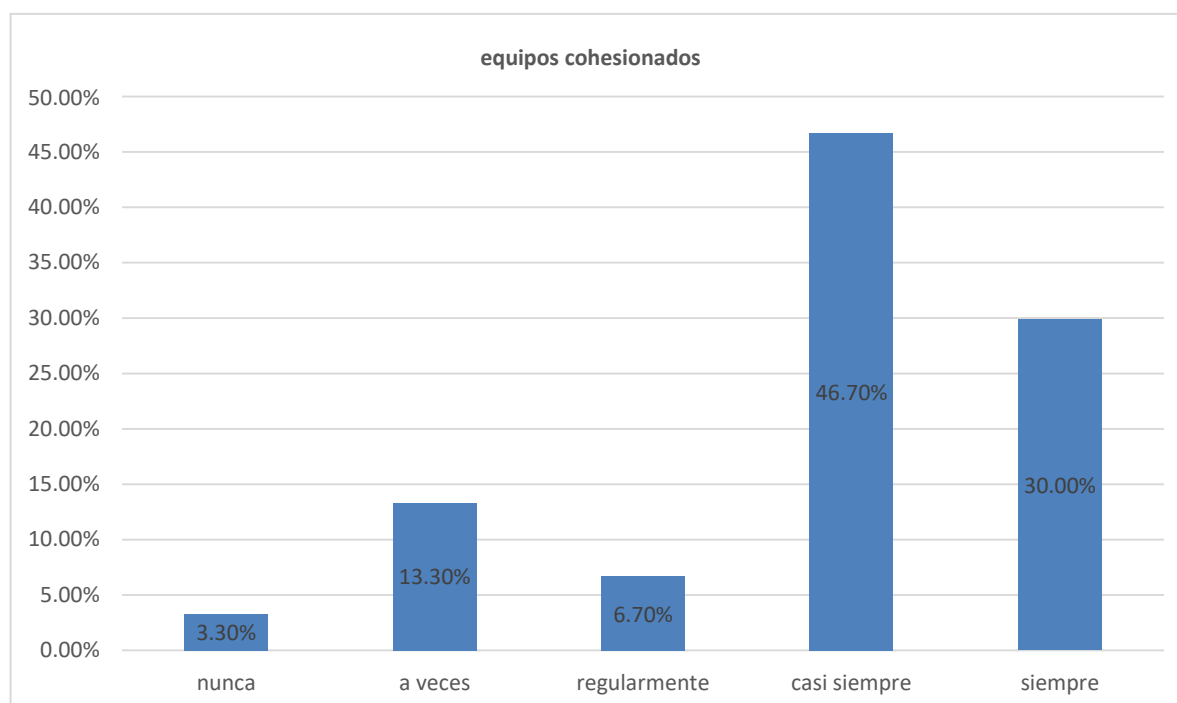


Figura 17. Representación gráfica de la dimensión: Equipos cohesionados

En el gráfico se puede observar que el 30% de los cadetes manifiestan que regularmente observa equipos cohesionados, un 26% indican casi siempre y otro 23% manifiesta que siempre; Esto refleja que existe una buena parte de la población de cadetes informan que observan equipos cohesionados.

Tabla 18. Dimensión: Empoderamiento de los jefes subordinados

Empoderamiento de los jefes subordinados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	3,3	3,3	3,3
	A Veces	4	13,3	13,3	16,7
	Regularmente	2	6,7	6,7	23,3
	Casi Siempre	14	46,7	46,7	70,0
	Siempre	9	30,0	30,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

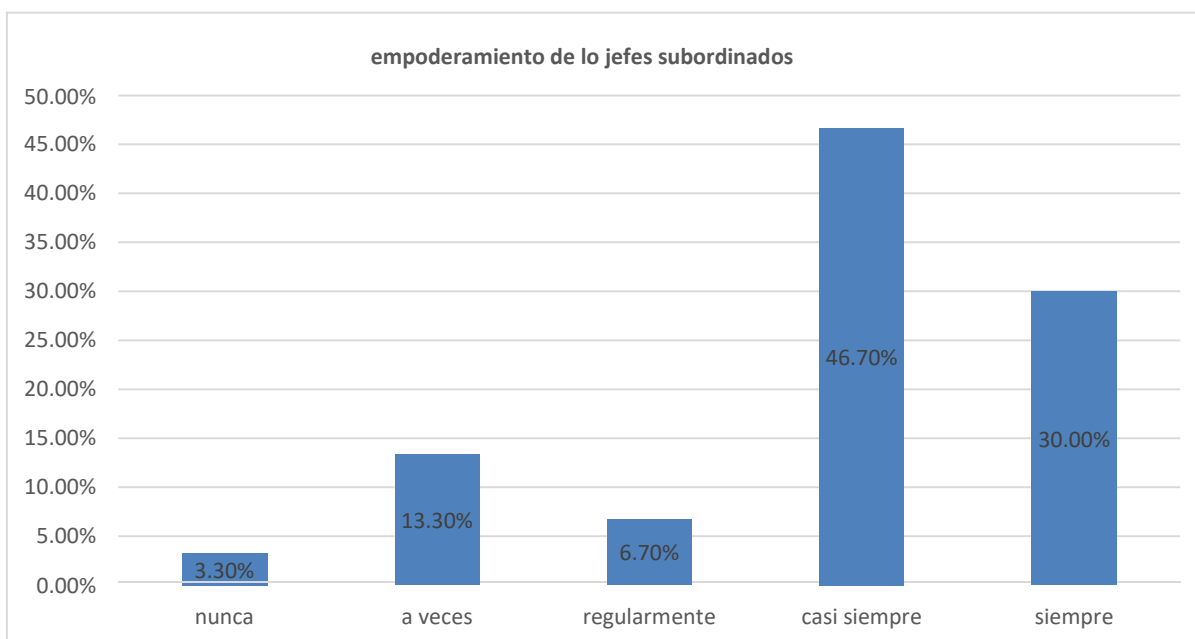


Figura 18. Representación gráfica de la dimensión: Empoderamiento de los jefes subordinados

En el gráfico se puede observar que el 46% de los cadetes manifiestan que casi siempre hay empoderamiento de los jefes subordinados, un 30% indican que siempre y un 13% coinciden que a veces; Esto refleja que existe una buena parte de la población de cadetes que observa que hay empoderamiento de los jefes subordinados.

Tabla 19. Variable: Liderazgo mando tipo misión

Liderazgo mando tipo misión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regularmente	5	16,7	16,7	16,7
	Casi Siempre	15	50,0	50,0	66,7
	Siempre	10	33,3	33,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

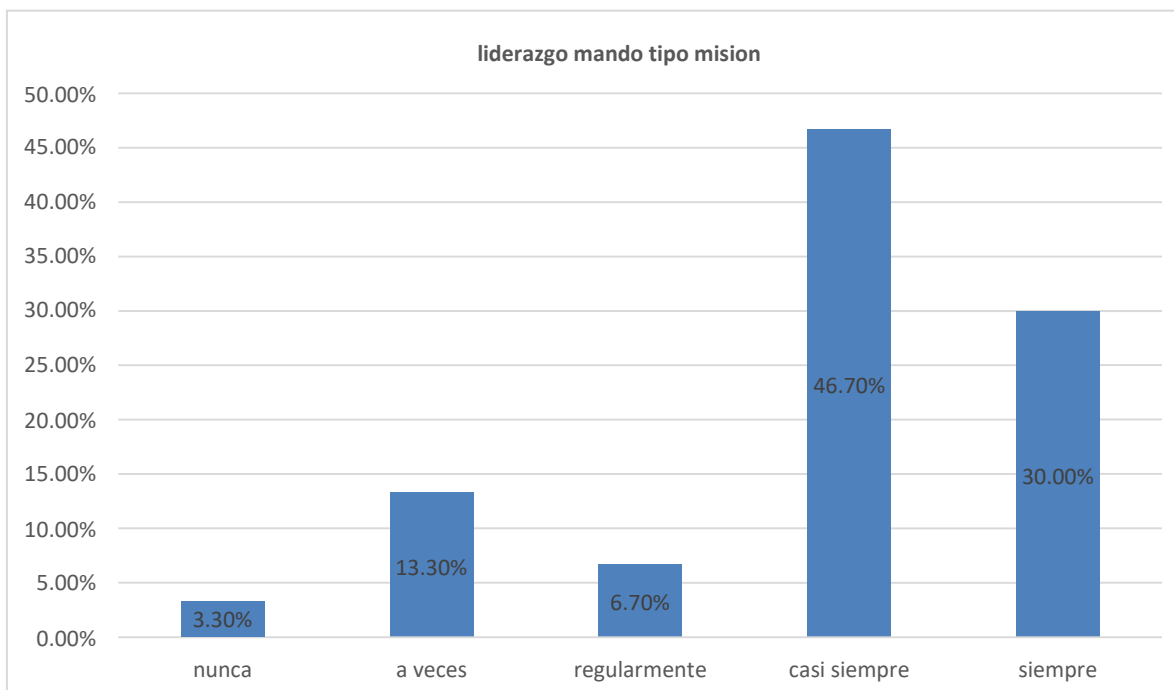


Figura 19. Representación gráfica de la Variable: Liderazgo mando tipo misión

En el gráfico se puede observar que el 50% de los cadetes manifiestan que casi siempre observan que se aplica el liderazgo mando tipo misión y un 33% indican que siempre; Esto refleja que existe una buena parte de la población de cadetes informan que se aplica el liderazgo mando tipo misión.

4.1.2. VARIABLE Y.- Disciplina

Tabla 20. Variable: Disciplina

Notas de conducta

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	8	26,7	26,7	26,7
	Regular	11	36,7	36,7	63,3
	Bueno	7	23,3	23,3	86,7
	Muy Bueno	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

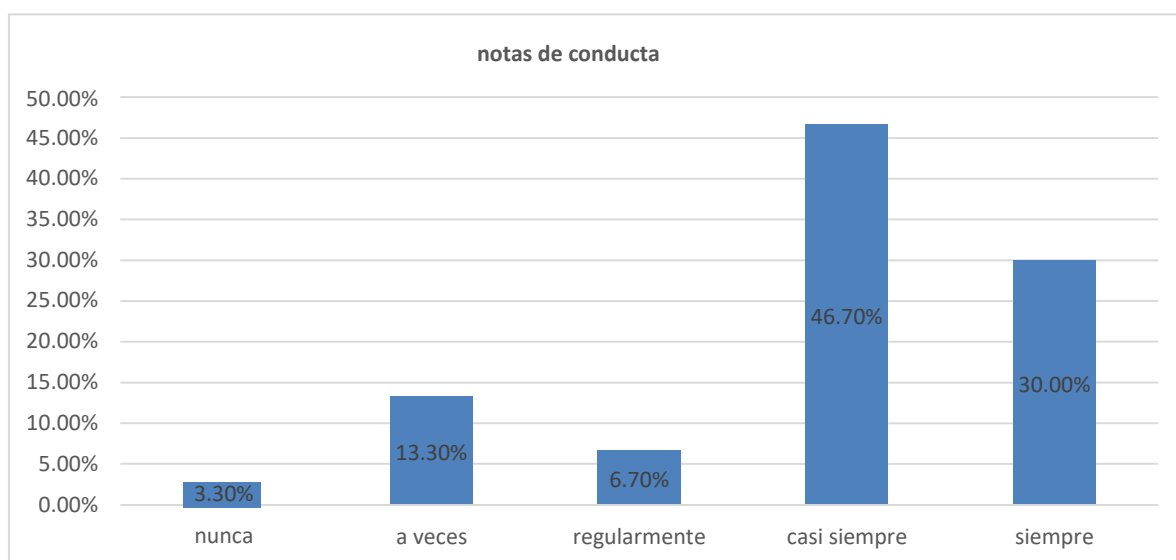


Figura 20. Representación gráfica de la Variable: Disciplina

En el gráfico se puede observar que el 36% de los cadetes tienen un promedio de la nota de conducta regular, un 26% malo y un 23% bueno; esto refleja que parte del personal militar tiene un promedio muy similar.

4.2. Contratación de hipótesis

En la prueba de la hipótesis general y las específicas, que constituyen hipótesis de relación, se empleó Rho de Spearman, para determinar el grado de asociación entre las dos variables de estudio. El valor estadístico de Rho de Spearman, con una significación bilateral de $p < 0.05$ permitirá, finalmente, decidir si se rechaza o se acepta la hipótesis nula de la hipótesis de estudio formulada.

4.2.1. Prueba de hipótesis general.

H1: Existe una relación significativa entre el desarrollo del liderazgo mando tipo misión y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar De Chorrillos – Perú, 2019.

H0: No Existe una relación significativa entre el desarrollo del liderazgo mando tipo misión y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar De Chorrillos – Perú, 2019.

Tabla 21. Correlaciones mando tipo misión y disciplina
Correlaciones

		Mando tipo misión	Disciplina
Rho de Spearman	Mando tipo misión	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	.
		N	30
	Disciplina	Coefficiente de correlación	,122
		Sig. (bilateral)	,521
			.

N	30	30
---	----	----

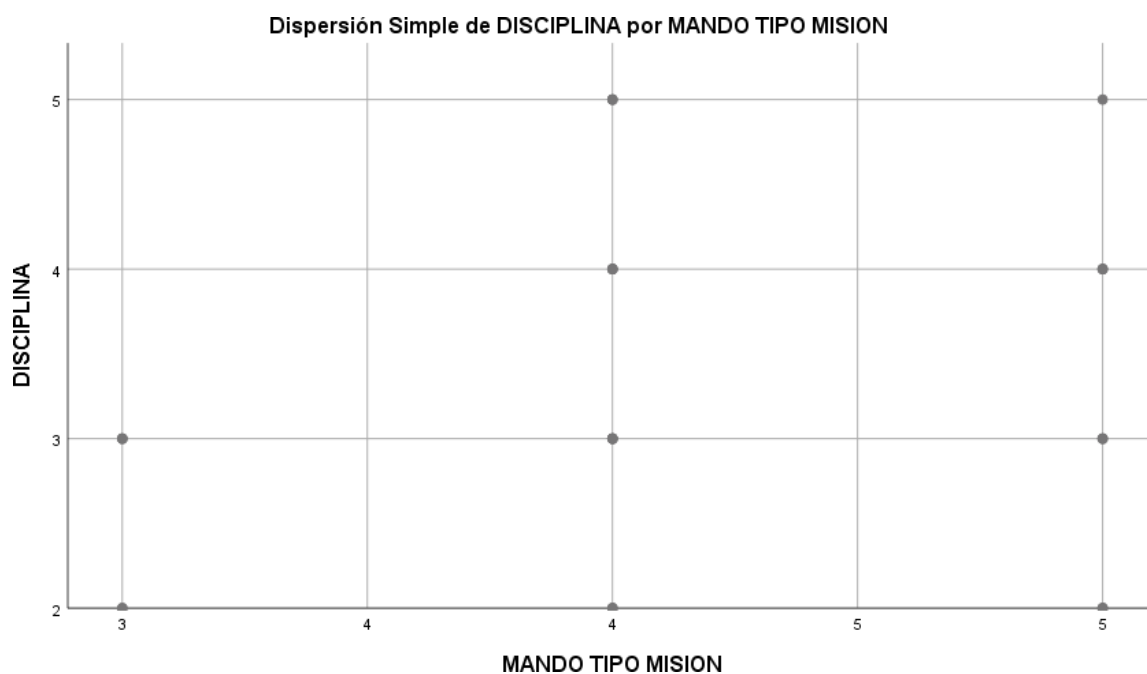


Figura 21. Diagrama de dispersión de la variable mando tipo misión y disciplina

El valor de Rho de Spearman (0,122; sig. = 0.521) nos indica el nivel de significancia al nivel de $p < 0.05$, lo cual permite afirmar que no existe relación entre las variables: el liderazgo mando tipo misión y la disciplina. Además, como el valor de r es 0.122 esto indica que tiene muy débil correlación positiva.

Decisión: en vista de los resultados encontrados, se decide rechazar la hipótesis general del estudio.

4.2.2. Prueba de hipótesis específica.

4.2.2.1. Relación entre los equipos cohesionados y la disciplina.

H1: Existe una la relación significativa entre los equipos cohesionados y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar de Chorrillos – Perú año 2019.

H0: No existe una la relación significativa entre los equipos cohesionados y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar de Chorrillos – Perú año 2019.

Tabla 22. Correlación entre equipos cohesionados y disciplina

Correlaciones			Equipos Cohesionados	Disciplina
Rho de Spearman	Equipos Cohesionados	Coeficiente de correlación	1,000	-,078
		Sig. (bilateral)	.	,681
		N	30	30
	Disciplina	Coeficiente de correlación	-,078	1,000
		Sig. (bilateral)	,681	.
		N	30	30

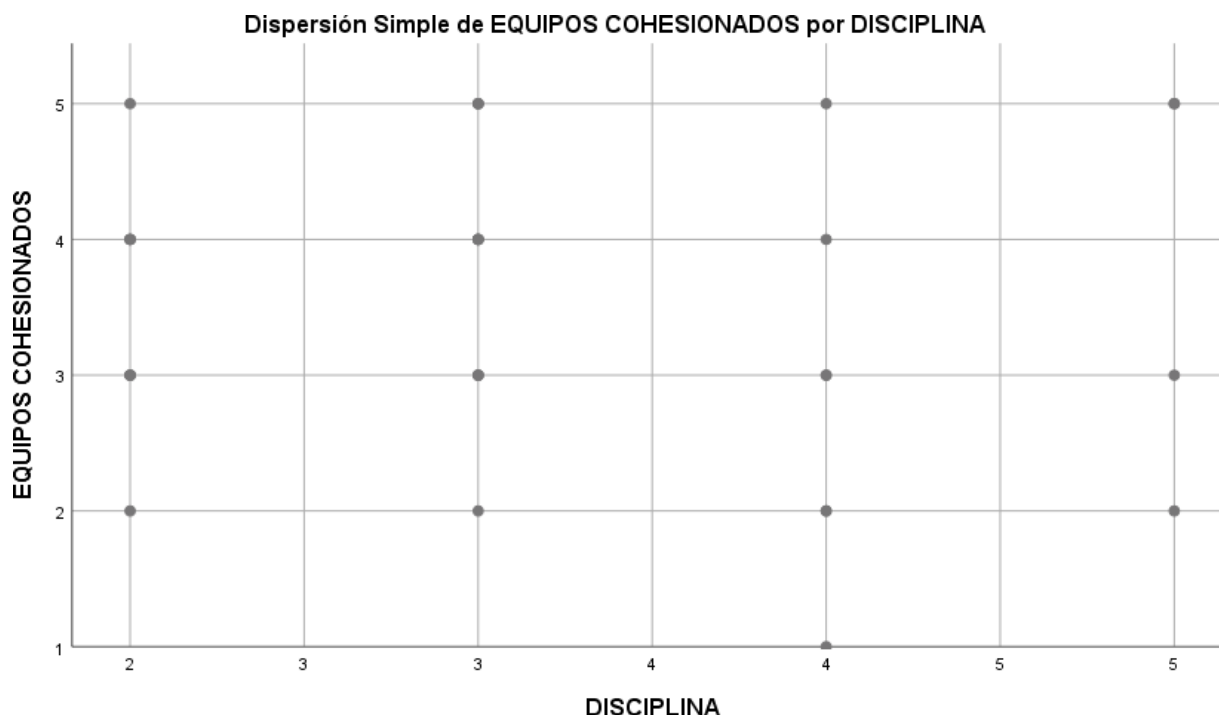


Figura 22. Diagrama de dispersión de equipos de cohesión y disciplina

El valor de Rho de Spearman (-0.078; sig. = 0.681) nos indica el nivel de significancia al nivel de $p < 0.05$, lo cual es indicativo de que no existe relación entre los equipos cohesionados con la disciplina. Además, como el valor de r es -0.078 esto indica que tiene muy débil correlación negativa.

Decisión: En consecuencia, teniendo en cuenta los resultados obtenidos, se dispone de suficiente evidencia para rechazar la hipótesis específica 1.

4.2.2.2. Relación entre el empoderamiento de los jefes subordinados y la disciplina.

H1: Existe una relación significativa entre el empoderamiento de los jefes subordinados y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar de Chorrillos – Perú año 2019.

H2: No existe una relación significativa entre el empoderamiento de los jefes subordinados y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar de Chorrillos – Perú año 2019.

Tabla 23. Correlación entre empoderamiento y disciplina

Correlaciones

		Empoderamiento De Jefes Subordinados		Disciplina
Rho de Spearman	Empoderamiento De Jefes Subordinados	Coefficiente de correlación	1,000	,046
		Sig. (bilateral)	.	,810
		N	30	30
	Disciplina	Coefficiente de correlación	,046	1,000
		Sig. (bilateral)	,810	.
		N	30	30



Figura 23. Diagrama de dispersión de equipos de cohesión y disciplina

El valor de Rho de Spearman (0.046; sig. = 0.810) es estadísticamente significativo al nivel de $p < 0.05$, lo cual significa que no existe relación entre el empoderamiento de los jefes subordinados y la disciplina de los cadetes de caballería de la muestra seleccionada. Además, como el valor de r es 0.046 esto indica que tiene muy débil correlación positiva.

Decisión: Considerando los resultados encontrados, se decide rechazar la hipótesis específica 2.

4.3. Discusión de los resultados

La hipótesis general planteo que existe relación entre el liderazgo mando tipo misión con la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar de Chorrillos “Coronel Francisco Bolognesi”, y fue rechazada por el valor de Rho de Spearman (0,122; sig. = 0.521), estadísticamente no significativo al nivel de $p < 0.05$, lo cual rechaza la hipótesis de investigación. Es decir, se observa que, a mayor desarrollo del liderazgo mando tipo misión, existe una débil correlación positiva con la disciplina en los cadetes de caballería de la Escuela Militar de Chorrillos de la muestra investigada.

Estos resultados no coinciden con los señalados en los antecedentes, de acuerdo con Cabellos, Marquina y Mas (2018), existe una relación directa y significativa al relacionar el mando tipo misión con el liderazgo en los oficiales de la 1ª Brigada de Fuerzas Especiales, donde confirma un grado de correlación positivo considerable. También, Peña, Guerra, Fernández y De Souza (2017), señalan que, existe una relación significativa entre la experiencia militar del líder con la visión del Comandante con ascendiente, credibilidad y disciplina consciente.

En relaciona a los otros resultados se observó que, no existe relación entre los equipos cohesionados con la disciplina; del mismo modo se evidencio que, no existe relación entre el empoderamiento de los jefes subordinados y la disciplina de los cadetes. Estos resultados están en contraposición con los encontrados por Ford (2016), el cual señala que, en el ámbito militar, todos los integrantes de una unidad deben conectarse de una manera clara hacia el logro de un objetivo, ya que si no podría existir una desincronización y la perdida de muchos recursos humanos y el fracaso de una misión. De igual forma, Whitford (2017) afirma que, el desarrollo del líder es la base fundamental para un ejército estadounidense que practica el mando tipo misión en todo lo que hace y que llego a la conclusión que soldado no es formado con los conceptos del mando tipo misión en su formación, jamás llegara a ser un buen líder.

CONCLUSIONES

Las conclusiones las realizan los investigadores una vez terminado el análisis de los datos, para partiendo de esa información y para dar respuesta a cada objetivo que se planteó al inicio de la investigación. Visto de esta forma, es necesario analizar problema por problema al detalle, de modo que se observe las causas y efectos que se ocasionan; pero más importante aún, poder medir los impactos de la aplicación de una teoría, en un ambiente caracterizado por constantes cambios, en función de variables exógenas la mayoría de las veces. El objetivo central de la investigación está dirigido a determinar la relación entre el desarrollo del liderazgo mando tipo misión y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar De Chorrillos – Perú, 2019.

1.- El primer objetivo específico fue dirigido a determinar la relación entre los equipos cohesionados y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar de Chorrillos – Perú año 2019. Los resultados indican que, los factores más relevantes y fuertes en el desarrollo del liderazgo mando tipo misión son: a) el apoyo mutuo entre compañeros, b) la lealtad entre los compañeros, c) la capacidad de liderazgo de los jefes subordinados, d) la mayor exigencia por parte del líder, e) la buena actitud del personal.

2.- Asimismo, en relación al segundo objetivo referido a determinar relación entre el empoderamiento de los jefes subordinados y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar de Chorrillos – Perú año 2019. Desde la perspectiva de la variable la disciplina se puede afirmar que los niveles de rendimiento regular suman el 36,7% de la muestra, un 26,7% de mal rendimiento y un 23,3% bueno. Es necesario ahondar en el tema de estudio, como una próxima línea de investigación, sobre los equipos cohesionados y el empoderamiento de jefes subordinados que intervienen en el liderazgo mando tipo misión de

los estudiantes cadetes de caballera, ampliándolos a otras armas y servicios, cuya distinción son sus propias estructuras y culturas organizacionales.

3.- Finalmente, el objetivo general dirigido a determinar la relación entre relación entre el desarrollo del liderazgo mando tipo misión y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar De Chorrillos – Perú, 2019. Es necesario acotar que, aun cuando no se evidenció una relación directa y significativa entre las variable en estudio son temas de gran importancia para ser desarrollados en la Escuela Militar, entendiendo que liderazgo mando tipo misión, tiene grandes beneficios y puede en gran medida salvar vidas y disminuir las pérdidas materiales, el liderazgo por su parte está relacionado con la disciplina, debido a que si los Cadetes sienten respeto y admiración por su superior su conducta estará orientada hacia mayor disciplina.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario realizar actividades planificadas dirigidas a la fortalecer la relación entre los equipos cohesionados, basándose en las fortalezas encontradas. Es decir, convertir la cohesión de equipos en parte de a cultura de cada cadete.
2. El empoderamiento de jefes subordinados debe utilizarse como una alternativa que invite a los estudiantes a mejorar su rendimiento académico, partiendo de la motivación y admiración que pueden sentir por sus superiores y el poder que adquieren al tomar decisiones importantes.
3. Es necesario realizar capacitaciones al personal para fortalecer liderazgo mando tipo misión a fin de desarrollar todas las capacidades de un buen líder en los cadetes. Entendiendo que, en el cultura militar debe existir un nivel de confianza basado en la preparación, para enseñar a los cadetes a asumir ciertas responsabilidades.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADRP 6-0 . (2012). *Mission Command* . Obtenido de https://fas.org/irp/doddir/army/adrp6_0.pdf
- Cabellos Díaz, C., Marquina Barreto, C., & Mas Huamán, V. (2018). *Mando tipo misión y liderazgo de los oficiales de la 1ª Brigada de Fuerzas Especiales. (Tesis de Maestría)*. Lima - Perú : Escuela Superior de Guerra del Ejercito.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos El Capital Humano de las Organizaciones*. Madrid - España: Mc Graw Hill.
- Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas. (2019). *Glosario de terminos*. Obtenido de <http://www.ccffaa.mil.pe/cultura-militar/glosario-militar/>
- Cruz Hernández, B. (2008). *La disciplina militar del personal de oficiales y tropa, vista desde la sociología de la educación. (Tesis)*. México: Universidad Pedagógica Nacional Sociología.
- Duarte Vera, M. M., & Muñoz Saavedra, K. G. (2011). *Estudio jurídico sobre la constitución en disciplina de Fuerzas Armadas. (Tesis)*. La Libertad - Ecuador: Universidad Estatal Península de Santa Elena .
- Ejército del Perú . (2017). Reglamento de Ley del Ejercito del Perú.
- Ford, C. M. (2016). El liderazgo del Ejército y la paradoja de la comunicación, *Military Review Hispanoamérica*. *Military Review*, 82 - 87 .
- Gloffka Reyes, A. N. (2014). ¿Un Waterloo del siglo XXI? Fomentar la libertad de acción frente a la incertidumbre. *Military Review*, 60 -68.

- Glosario de términos militares y de seguridad . (2019). Obtenido de http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/work/sites/sinium/resources/LocalContent/189/2/Glosario.pdf
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Batista Pilar, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2007). *Elementos de administración. Un enfoque internaciona*. Bogotá - Colombia: Mc Graw Hill.
- Ley del Régimen Disciplinario de las Fuerzas Armadas . (2007). *Ley 29131*. Obtenido de <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29131.pdf>
- Peña Rojas, J., Guerra Guillen, R., Fernández Vargas, M., & De Souza Neto, C. (2017). *Liderazgo militar y desempeño en el estado mayor de oficiales del programa de comando y estado mayor conjunto de la Escuela Conjunta de las Fuerzas Armadas, Periodo 2015 AL 2017. (Tesis)*. Lima - Perú : Escuela Conjunta de las Fuerzas Armadas .
- Peña Staub , P. (2018). *Revsita de la Marina* . Obtenido de <https://revistamarina.cl/novedades-del-mundo-naval/el-mando-tipo-mision-y-su-aplicacion-en-las-unidades-de-infanteria-de-marina/>
- Riofrío Montero, R. G., & Lira Vicharra, M. O. (2016). *El mando tipo misión y su aplicación práctica por los oficiales del ejército del Perú. (Tesis de Maestría)*. Lima - Perú : Escuela Superior del Ejército .
- Whitford, A. (2017). El camino hacia el mando tipo misión. *Militar Review* , 60 - 69 .

ANEXO 1: BASE DE DATOS

TÍTULO: “DESARROLLO DEL LIDERAZGO MANDO TIPO MISION Y LA DISCIPLINA DE LOS CADETES DE CABALLERIA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS -PERU AÑO 2019”

N°	Liderazgo mando tipo misión															La disciplina	
	Equipos cohesionados								Empoderamiento de los jefes subordinados								Promedio de la nota de conducta.
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	$\bar{X}$	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	$\bar{X}$	I1
1	5	5	5	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	5	3	4
2	2	3	3	3	5	5	3	3	2	3	3	4	5	4	5	3	3
3	3	5	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	4	3	5	4
4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	5	4	5	5	5	3
5	3	3	3	4	4	4	5	3	4	3	3	4	4	5	3	3	2
6	2	5	3	3	3	4	5	3	2	3	5	5	4	3	4	4	3
7	2	4	4	5	4	5	3	3	5	5	3	3	5	5	4	4	4
8	5	5	5	3	5	3	4	4	2	3	4	3	5	4	4	3	4
9	3	5	5	5	4	5	3	4	5	3	3	3	3	3	4	4	3
10	5	2	2	5	5	4	3	3	3	3	5	4	3	4	3	3	5
11	2	4	5	3	5	2	5	3	4	3	4	4	5	4	4	3	3
12	4	5	4	5	4	3	3	4	5	3	4	4	5	5	3	4	4
13	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	5	3	3	5	2
14	5	5	4	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	5	3	2
15	4	1	4	2	4	5	5	3	4	3	5	5	3	3	4	4	3
16	2	3	2	5	3	3	4	3	2	3	5	4	4	5	5	3	4
17	2	3	4	4	4	2	5	3	2	3	3	5	4	5	3	4	5
18	5	4	4	5	3	2	3	3	4	3	3	5	4	3	4	3	3
19	2	3	5	3	3	3	5	3	2	3	5	1	1	2	1	3	3
20	2	3	4	3	1	3	1	2	3	1	4	3	2	1	2	5	5
21	2	4	4	5	3	4	5	3	5	5	4	4	4	5	4	5	2
22	4	3	2	3	5	5	3	3	5	3	4	4	3	3	5	3	5
23	4	3	2	2	5	2	5	3	5	5	3	3	5	4	4	5	3
24	3	5	4	2	5	3	1	3	2	1	3	3	3	4	4	3	3
25	1	3	1	1	5	1	3	2	1	3	3	4	3	5	3	5	2
26	2	5	2	4	5	4	5	3	2	3	3	5	4	4	3	5	2
27	2	5	4	4	5	2	3	3	3	3	5	5	5	4	5	4	2
28	3	5	5	4	4	2	5	4	5	5	3	4	3	4	5	5	4
29	2	4	3	3	5	2	5	3	2	3	4	4	4	5	3	4	2
30	2	5	3	3	3	4	5	3	5	5	4	4	5	4	3	3	3

ANEXO 2: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES / DIMENSIONES / INDICADORES			DISEÑO METODOLOGICO E INSTRUMENTOS
P.GENERAL	O. GENERAL	H.GENERAL	V.I	DIMENSIONES V.I	INDICADORES V.I	Tipo investigación No experimental Transversal Diseño de investigación Básica Descriptivo-correlacional Enfoque de investigación Cuantitativo Técnica Encuesta Instrumentos Cuestionario Población 107 Cadetes del Arma de Caballería de la EMCH “CFB” Muestra 30 Cadetes del Arma de Caballería de la EMCH “CFB” Métodos de Análisis de Datos Estadística Rh0 de Spearman
¿Cuál es la relación entre el desarrollo del liderazgo mando tipo misión y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar De Chorrillos – Perú, 2019?	Determinar la relación entre relación entre el desarrollo del liderazgo mando tipo misión y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar De Chorrillos – Perú, 2019.	Existe una relación significativa entre el desarrollo del liderazgo mando tipo misión y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar De Chorrillos – Perú, 2019.	Liderazgo mando tipo misión	Equipos cohesionados	Apoyo mutuo Actitud del personal Lealtad hacia sus compañeros	
				Empoderamiento de jefes subordinados	Mayor responsabilidad Desarrollo del liderazgo Mayor exigencia	
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Especificas	V.II	DIMENSIONES V.D	INDICADORES V.D	
Problema Especifico 1	Objetivo Especifico 1	Hipótesis Especifica 1	La disciplina	Promedio ponderado semestral de la nota de conducta	Nivel bueno (16 – 20) Nivel regular (12 – 15) Nivel bajo (0 – 11)	
¿Cuál es la relación entre los equipos cohesionados y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar de Chorrillos – Perú año 2019?	Determinar la relación entre los equipos cohesionados y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar de Chorrillos – Perú año 2019.	Existe una relación significativa entre los equipos cohesionados y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar de Chorrillos – Perú año 2019.				
Problema Especifico 2	Objetivo Especifico 2	Hipótesis Especifica 2		Cumplimiento de las órdenes y disposiciones	Menor control	
¿Cuál es la relación entre el empoderamiento de los jefes subordinados y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar de Chorrillos – Perú año 2019?	Determinar relación entre el empoderamiento de los jefes subordinados y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar de Chorrillos – Perú año 2019.	Existe una relación significativa entre el empoderamiento de los jefes subordinados y la disciplina de los cadetes de caballería de la Escuela Militar de Chorrillos – Perú año 2019.			Respeto a las leyes y reglamentos Compromiso con las tareas y misiones	

ANEXO 3. INSTRUMENTO DE MEDICIÓN DE LA VARIABLE X

Cuestionario sobre liderazgo mando tipo misión.

Estimado docente en esta encuesta se presenta un total de 14 preguntas. Todas ellas sobre el desarrollo del liderazgo mando tipo misión y luego de manera veraz, responde.

Instrucciones: Marca con un aspa “X” la opción de la escala que sea acorde a tu respuesta. Considera que cada opción tiene la siguiente equivalencia.

Siempre	Casi siempre	Regularmente	A veces	Nunca
5	4	3	2	1

	Dimensión 1: Equipos cohesionados.	1	2	3	4	5
1	¿Considera que el apoyo mutuo ayudara al empoderamiento de los jefes subordinados?					
2	¿Considera que una buena calificación de disciplina se da cuando hay equipos cohesionados?					
3	¿Considera que la actitud del personal afecta al cumplimiento de las órdenes y disposiciones?					
4	¿Considera que la lealtad entre compañeros hace que mejore la disciplina?					
5	¿Considera que el compromiso con las tareas y misiones se debe a la creación de equipos cohesionados?					
6	¿Considera que el apoyo mutuo colabora con el cumplimiento de las órdenes y disposiciones?					
7	¿Considera que la lealtad a sus compañeros afecta en la disciplina del grupo?					
	Dimensión 2: Empoderamiento de jefes subordinados.					
8	¿Considera que el desarrollo del liderazgo se da en los equipos cohesionados?					
9	¿Considera que se requiere una mayor responsabilidad en el cumplimiento de las órdenes y disposiciones?					
10	¿Considera que la disciplina ayuda al desarrollo del liderazgo?					
11	¿Considera que el empoderamiento de los jefes subordinados aumente la lealtad entre los compañeros?					
12	¿Considera que la responsabilidad es importante para el cumplimiento de las órdenes?					
13	¿Considera que el desarrollo del liderazgo contribuye con la disciplina?					
14	¿Considera que una mayor exigencia se ve reflejado en el promedio ponderado semestral de conducta?					

Anexo 4: Documento de validación del instrumento (cuestionario X)

Título: DESARROLLO DEL LIDERAZGO MANDO TIPO MISION Y LA DISCIPLINA DE LOS CADETES DE CABALLERIA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS – PERU, AÑO 2019.

Certificado de validez de contenido del instrumento que mide: la variable X

N°	Dimensiones / Ítems	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1: Equipos cohesionados.							
1.	¿Considera que el apoyo mutuo ayudara al empoderamiento de los jefes subordinados?							
2.	¿Considera que una buena calificación de disciplina se da cuando hay equipos cohesionados?							
3.	¿Considera que la actitud del personal afecta al cumplimiento de las órdenes y disposiciones?							
4.	¿Considera que la lealtad entre compañeros hace que mejore la disciplina?							
5.	¿Considera que el compromiso con las tareas y misiones se debe a la creación de equipos cohesionados?							
6.	¿Considera que el apoyo mutuo colabora con el cumplimiento de las órdenes y disposiciones?							
7.	¿Considera que la lealtad a sus compañeros afecta en la disciplina del grupo?							
	Dimensión 2: Empoderamiento de jefes subordinados.							
8.	¿Considera que el desarrollo del liderazgo se da en los equipos cohesionados?							
9.	¿Considera que se requiere una mayor responsabilidad en el cumplimiento de las órdenes y disposiciones?							
10.	¿Considera que la disciplina ayuda al desarrollo del liderazgo?							
11.	¿Considera que el empoderamiento de los jefes subordinados aumente la lealtad entre los compañeros?							
12.	¿considera que la responsabilidad es importante para el cumplimiento de las ordenes?							
13.	¿considera que el desarrollo del liderazgo contribuye con la disciplina							
14.	¿Considera que una mayor exigencia se ve reflejado en el promedio ponderado semestral de conducta?							

Anexo 05: Constancia emitida por la institución donde se realizó la investigación**Escuela Militar de Chorrillos***"Coronel Francisco Bolognesi"**Alma Máter del Ejército del Perú***SUBDIRECCIÓN ACADÉMICA**

El que suscribe, Sub Director de la Escuela Militar de Chorrillos "Coronel Francisco Bolognesi", deja:

CONSTANCIA

Que a los Bachilleres: QUINTANILLA OSCCO LLOYD ANSEL; RENTERIA TAMARA JULIO LEANDRO; identificados con DNI N° 70492491, 70035971; con los que han realizado trabajo de investigación a los cadetes del Arma de Caballería de la EMCH "CFB", 2019; como parte de su tesis DESARROLLO DEL LIDERAZGO MANDO TIPO MISION Y LA DISCIPLINA DE LOS CADETES DE CABALLERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS – PERÚ, AÑO 2019 para optar el Título profesional de Licenciado en Ciencias Militares.

Se expide la presente constancia a solicitud de los interesados, para los fines convenientes.

Chorrillos, 23 de diciembre de 2019



O - 225860074- A+

LUIS IVAN O'CONNOR RIGLOS

CRL INF

Sub Director Academico de la EMCH

"Coronel Francisco Bolognesi"

ANEXO 6: COMPROMISO DE AUTENTICIDAD DE LA TESIS.

Los bachilleres en Ciencias Militares, CAB QUINTANILLA OSCCO LLOYD ANSEL; CAB RENTERIA TAMARA JULIO LEANDRO; autores del trabajo de investigación titulado “DESARROLLO DEL LIDERAZGO MANDO TIPO MISION Y LA DISCIPLINA DE LOS CADETES DE CABALLERÍA DE LA ESCUELA MILITAR DE CHORRILLOS – PERÚ, AÑO 2019”

Declaran:

Que, el presente trabajo ha sido íntegramente elaborado por los suscritos y que no existe plagio alguno, presentado por otra persona, grupo o institución, comprometiéndonos a poner a disposición del COEDE (EMCH “CFB”) y RENATI (SUNEDU) los documentos que acrediten la autenticidad de la información proporcionada; si esto lo fuera solicitado por la entidad.

En tal sentido asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión, tanto en los documentos como en la información aportada.

Nos afirmamos y ratificamos en lo expresado, en señal de lo cual firmamos el presente documento.

Chorrillos, 04 de Diciembre del 2019.

L. QUINTANILLA O.

DNI: 70492491

J. RENTERIA T.

DNI: 70035971